



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los  
colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado de Administración

**AUTOR:**

Cerrón Diego, Misael Jorge (ORCID: 0000-0003-0925-2055)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo en primer lugar a Dios, por ser el inspirador y motivador que me dio fuerzas para continuar en este proceso de aprendizaje y conseguir uno de los afanes más deseados. Así como a mi madre Lucia, por su amor incondicional, compromiso y sacrificio durante toda mi etapa de vida, gracias a ella he logrado posicionarme en el lugar que me encuentro ahora y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y me siento privilegiado de ser su hijo, es la mejor madre.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mí amada madre por ser la motivación principal para poder cumplir este gran preciado logro en vida, de tal forma a mis asesores temáticos por ser mis guías y brindarme todos los conocimientos necesarios durante este proceso, finalmente agradezco a mis profesores y amistades por el apoyo incondicional durante toda mi etapa universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1 Estadística descriptiva.....	22
4.2 Estadística inferencial.....	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1_Técnica e instrumento .....	18
Tabla 2_Información de expertos designados para validación .....	18
Tabla 3_Estadística de fiabilidad .....	19
Tabla 4_Estadística de fiabilidad: variable liderazgo transformacional .....	19
Tabla 5_Estadística de fiabilidad: variable rendimiento laboral .....	19
Tabla 6_Resultado descriptivo del liderazgo transformacional .....	22
Tabla 7_Resultado descriptivo del carisma .....	23
Tabla 8_Resultado descriptivo de motivación inspiradora .....	24
Tabla 9_Resultado descriptivo de consideración individualizada .....	25
Tabla 10_Resultado descriptivo del rendimiento laboral .....	26
Tabla 11_Resultado descriptivo de la calidad laboral .....	27
Tabla 12_Resultado descriptivo de la eficiencia laboral .....	28
Tabla 13_Resultado descriptivo de la eficacia laboral .....	29
Tabla 14_Pruebas de normalidad del liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	30
Tabla 15_Prueba de hipótesis general liderazgo transformacional y rendimiento laboral .....	31
Tabla 16_Prueba de hipótesis específica entre el carisma y rendimiento laboral.....	32
Tabla 17_Prueba de hipótesis específica entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral.....	33
Tabla 18_Prueba de hipótesis específica entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral.....	34
Tabla 19_Validación de expertos: liderazgo transformacional .....	55
Tabla 20_Validación de expertos: rendimiento laboral .....	55
Tabla 21_Coeficiente de confiabilidad .....	57
Tabla 22_Coeficiente de correlación.....	58

## Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica del liderazgo transformacional.....	22
Figura 2. Representación gráfica del carisma .....	23
Figura 3. Representación gráfica de la motivación inspiradora.....	24
Figura 4. Representación gráfica de la consideración individualizada.....	25
Figura 5. Representación gráfica del rendimiento laboral.....	26
Figura 6. Representación gráfica de la calidad laboral .....	27
Figura 7. Representación gráfica de la eficiencia laboral.....	28
Figura 8. Representación gráfica de la eficacia laboral.....	29

## RESUMEN

El objetivo general estuvo orientado en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021. Se estructuró el estudio bajo un diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La población fue finita estando compuesta por trabajadores específicos del área de Picking y Packing de Química Suiza S.A.C., conformando así una muestra de 60 colaboradores, empleando de esta manera la muestra censal y tomando el total de la población para efectuar la investigación. Asimismo, los datos se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta, utilizando al cuestionario como instrumento y empleando la escala de valoración tipo Likert, previa evaluación de tres expertos, posteriormente se llevó a cabo la prueba piloto determinando así el nivel de confiabilidad del instrumento y utilizando el software estadístico SPSS 25.0 de IBM. De esta manera, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación ( $r= 0,869$ ) y un nivel de significancia equivalente a ( $0,000 < 0,05$ ), demostrando así una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Se concluyó que el liderazgo transformacional funciona como una herramienta, mediante el cual los líderes y seguidores se ayudan mutuamente en dirección del cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

**Palabras Clave:** Liderazgo transformacional, rendimiento laboral, motivación inspiradora, consideración individualizada.

## ABSTRACT

The general objective was aimed at determining the relationship between transformational leadership and job performance of the employees of Química Suiza SAC, Santa Anita 2021. The study was structured under a non-experimental design of cross-sectional, descriptive correlational level, quantitative approach and of applied rate. The population was finite composed of specific workers from the Picking and Packing area of Química Suiza S.A.C., thus forming a sample of 60 collaborators, thus using the census sample and taking the total population to carry out the research. Likewise, the data were obtained through the survey technique, using the questionnaire as an instrument and using the Likert-type assessment scale, after evaluation by three experts, then the pilot test was carried out, thus determining the level of reliability of the test. instrument and using IBM SPSS 25.0 statistical software. In this way, the result was a correlation coefficient ( $r = 0.869$ ) and a level of significance equivalent to ( $0.000 < 0.05$ ), thus demonstrating a high and significant positive relationship between transformational leadership and job performance. It was concluded that transformational leadership works as a tool, through which leaders and followers help each other in the direction of the fulfillment of organizational goals and objectives.

**Keywords:** Transformational leadership, job performance, inspirational motivation, individualized consideration

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, las empresas se encuentran en la exploración de colaboradores con habilidades que le permitan resolver problemas, trabajar en equipo y poseer una adaptación al cambio, además de presentar creatividad, buenas relaciones interpersonales y actitudes positivas. Como respuesta ante este problema, el liderazgo transformacional; como agente de cambio, juega un rol importante en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales y según Hermsilla, Amutio, Costa y Paez (2016), señalan que este estilo de liderazgo permite impulsar secuencias de cambio positivos y aumenta la eficiencia en las compañías, atizando la creatividad, motivación e inspiración en cada uno de sus colaboradores y alineándolos en relación a los objetivos y metas presentes en la compañía. Del mismo modo, el liderazgo transformacional es estimado como el más óptimo al momento de impulsar cambios e innovación en las empresas, posicionándose como uno de los pilares principales para alcanzar el éxito y desafiar retos. De tal manera, Sardon (2017), menciona que el desempeño laboral se encuentra definido como la destreza del colaborador en la búsqueda de metas organizacionales, estableciéndose como fragmento de sus destrezas individuales para lograr estos fines y, asimismo, vincularla mediante el estilo de liderazgo transformador permitirá conseguir el máximo el potencial y las habilidades interpersonales de los colaboradores.

A nivel internacional, para Martínez, Santos, Beltrán y Hernández (2020) el liderazgo transformacional como cualidad de los líderes, genera cambios significativos dentro de las organizaciones, así como, el aumento del rendimiento laboral y la productividad. Esto son más evidente en compañías que involucren el trabajo en equipo, eficiencia, fidelización y satisfacción del consumidor. Del mismo modo, Olvera, Llorens, Acosta y Salanova (2017) mencionan que el liderazgo transformador, permite al personal efectuar sus labores con mayor eficiencia, debido a que este estilo de liderazgo transmite motivación, carisma, trato individual y una comunicación clara.

En otro contexto, se puede observar que, en las empresas peruanas los colaboradores presentan un rendimiento laboral bastante bajo, esto debido a muchos

factores internos relacionados con la falta de un buen estilo de liderazgo, un clima laboral inadecuado y una sobrecarga laboral, según Meza (2018), alude que el colaborador presenta respuestas inmediatas en la ejecución de sus labores, ante un trato individual y considerado. Para Agreda, Manosalva y Sonapo (2020), el estilo de liderazgo transformador es el adecuado ante esta problemática, ya que funciona como el intermediador entre el líder y discípulos para el cumplimiento de la metas y objetivos de manera conjunta, enfocados en la búsqueda de mayores resultados.

A nivel local, en la compañía Química Suiza S.A.C; una empresa distribuidora y comercializadora de productos de limpieza, consumo y farmacéuticos; se ha podido identificar que en su almacén logístico, situado en la jurisdicción de Santa Anita, en el área de logística de salida UNV, específicamente en la sub área de Picking y Packing, conformado por 60 colaboradores, existe un bajo rendimiento laboral entre los trabajadores estables, esto sucede debido a que dentro del área existe un tipo de liderazgo autócrata que centra toda la responsabilidad y solo enfoca en cumplir objetivos dejando de lado a la parte operacional que son los colaboradores. De este modo, a través del presente estudio se analizará las características que constituyen al liderazgo transformacional en relación con el rendimiento laboral y de esta forma poder emplearlo en la compañía y generar en los colaboradores aliento, inspiración y motivación para poder trabajar de manera eficiente y con mayor compromiso.

Consecutivamente, se exhibió la estructuración del problema general:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021?

Del mismo modo, se planteó los problemas específicos que constituyen el estudio:

- ¿Cuál es la relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021?

Por consiguiente, se detalló la justificación: iniciando desde la justificación teórica, y que se buscó enriquecer el conocimiento teórico acerca del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, destacando su importancia del lugar donde se realizará el estudio. Desde el enfoque de la Justificación práctica, la recolección de información sobre las variables busco implantar un nuevo tipo de liderazgo incrementando de esta manera el rendimiento laboral dentro de la organización. En el ámbito metodológico, nos brindó información verídica y confiable a través del enfoque cuantitativo; obteniendo los resultados mediante cuestionarios, lo cual permitirá analizar la relación entre ambas variables, siendo de utilidad para indagaciones futuras. Para la justificación social, se buscó impartir información que permita conocer los beneficios de emplear el modelo de liderazgo transformador para incrementar el rendimiento laboral de los colaboradores.

Por otro lado, se dio a conocer el objetivo general, siendo este:

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Asimismo, se presentó los objetivos específicos de la investigación:

- Identificar la relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los trabajadores Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021
- Identificar la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021

De tal forma, se ostentó la hipótesis general de la investigación:

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Asimismo, se presentó las hipótesis específicas de la investigación.

- Existe relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021
- Existe relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021
- Existe relación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En continuidad, se expone los trabajos de carácter nacional:

Para el autor Aburto (2017) en su tesis denominada, Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017, como finalidad tuvo determinar la relación entre sus dos variables de investigación, estuvo orientada bajo el enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, se utilizaron encuestas como la técnica de estudio y como instrumento de medida cuestionarios, siendo aplicadas a la muestra conformada por 129 docentes. Determinaron mediante la correlación bivariada ( $r=0,295$ ) la existencia de dependencia positiva baja entre las dos variables de investigación.

Continuando, Herrera (2018) en su estudio titulado, Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma – 2018, cuya finalidad estuvo orientado en comprobar la relación entre ambas variables de estudio, fue estructurado bajo un enfoque cuantitativo, como población se contó con educativos elegidos mediante el muestreo no probabilístico, se recolectó datos mediante la encuesta, siendo procesados posteriormente a través la estadística inferencial e descriptiva. Resultando así, una relación positiva alta entre ambas variables de investigación, información que fueron comprobados mediante el coeficiente de correlación ( $r=0,775$ ).

Para Vigo (2015) en su tesis titulada, Un vínculo entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de una agencia bancaria del principal banco del Perú, como objetivo general tuvo determinar la dependencia entre la variable liderazgo transformacional y el clima laboral, empleó como método al enfoque cuantitativo, nivel correlacional – descriptivo y utilizó encuestas como técnica, cuestionarios como instrumento de medida y fueron aplicadas a la muestra constituida por 134 individuos. Concluyó, mediante la correlación bivariada ( $r=0,514$ ) la presencia de correlación entre ambas variables de indagación, determinando dependencia entre ambos.

En relación con lo antes mencionado, Vargas (2015) en el estudio que efectuó y que llevo por título, Liderazgo transformador y el desempeño laboral en conductores de una empresa de servicios de transporte urbano del distrito del callao - 2015, donde consigno como objetivo principal determinar la dependencia entre ambas variables de indagación, estructurado el estudio bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional descriptivo, estableciendo como instrumento al cuestionario de rendimiento laboral de Cepal, empleados a una muestra constituido por 500 conductores. Concluyo mediante la correlación bivariada ( $r=0,864$ ) la presencia de una correlación positiva elevada entre ambas variables, concluyendo que el liderazgo transformador en la empresa de transporte es determinante para mantener un eficiente desempeño laboral.

Del mismo modo, Guillermo (2018) mediante su tesis denominada, Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño laboral del trabajador de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018, donde el objetivo principal estuvo dada en establecer la relación entre el liderazgo transformador del gestor y la satisfacción laboral de los colaboradores, enfocando su investigación de forma cuantitativa, descriptivo – correlacional, utilizando de técnica encuestas, y cuestionarios como herramienta de recolección, ejecutándose a una muestra compuesta por 35 colaboradores. Concluyó según la correlación bivariada ( $r=0,771$ ) la presencia de similitud positiva elevada entre las dos variables de investigación.

De tal forma, se hace mención de los antecedentes internacionales:

Según Zeinab, Hojjat y Fariba (2019) en su artículo, Investigación del efecto del liderazgo transformacional en el desempeño comunicacional de empleados, donde tuvo como finalidad determinar la correlación existentes en las dimensiones del liderazgo transformacional y el rendimiento expresivo de los colaboradores, llevando a cabo un estudio tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, se recolecto datos a través del cuestionario de liderazgo transformacional desarrollado por Bass y Avolio, y la prueba de correlación de Pearson, efectuada a una muestra conformada por 144 colaboradores. Concluyeron según el resultado obtenido mediante la correlación de ( $r=0,177$ ) una correlación positiva baja entre ambas partes. Finalizando que el

liderazgo transformacional genera cambios significativos en el rendimiento comunicativo de los trabajadores.

Continuando, Imran, Shabbir y Mahmood (2020) en estudio que tomo como título, Método de trabajo de alto rendimiento: Una relación importante entre liderazgo transformador y rendimiento laboral, cuyo objetivo principal estuvo orientado en conocer el impacto del liderazgo transformador sobre el desempeño laboral, fue estructurado bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, se utilizó como instrumento al cuestionario, siendo aplicados a una muestra constituidas por 400 trabajadores. Concluyeron a través del coeficiente de correlación no paramétrico ( $r=0,412$ ) que ambas variables de estudio se encuentran correlacionados de forma positiva, asimismo, según el nivel de significancia de ( $0,000 < 0,05$ ) se halló que el estilo de liderazgo transformador posee un impacto sobre el rendimiento laboral.

En relación a lo antes mencionado, Ullah, Latif & Alam (2018) en su investigación cuyo título fue, Rol del estilo de liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores entre instituciones de alta y baja clasificación de educación superior de khyber pakhtunkhwa, tuvo como finalidad comprender la relación transformador y el rendimiento laboral, se llevó a cabo en la estructuración del estudio el enfoque cuantitativo, tipo correlacional, se utilizó al cuestionario como instrumento, empleados en una muestra conformada por 228 trabajadores. Determinaron mediante la correlación bivariado ( $r=0,461$ ) que ambas variables de estudio se encuentran correlacionado de manera positiva.

Asimismo, Oseda, Carruitero y Uribe (2019), en su estudio denominado, Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la universidad nacional de cañete, cuyo objetivo general estuvo orientado en determinar la dependencia entre ambas variables estudiadas, estructuro su investigación bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, tipo aplicada, empleó encuestas y cuestionarios como técnica e instrumento respectivamente, efectuadas un muestra equivalente 130 trabajadores, conformados por docentes y administrativos . Finalizó según la correlación bivariada

( $r=0,899$ ), que el trabajo y el rendimiento laboral se encuentran relacionado de manera positiva alta.

Por último, Jyoti y Bhau (2015) realizó su estudio bajo el nombre de, Liderazgo transformador y rendimiento laboral: un estudio de educación superior, donde el objetivo principal estuvo dada en estudiar la relación del estilo de liderazgo transformador y el rendimiento laboral, se utilizó como metodología la investigación evaluativa, empleando el cuestionario como instrumento que posteriormente fueron aplicadas a la muestra de 206 colaboradores y 60 jefes de planta. Concluyeron mediante el coeficiente de correlación ( $r=0,400$ ) que el estilo de liderazgo transformador y el rendimiento laboral se encuentran relacionado de forma positiva.

Por otro lado, se hace mención de las distintas teorías que rodean el tema de investigación, mismas que fueron descritas por diferentes autores. En primera instancia se mencionará a la primera variable de estudio, liderazgo transformacional

Continuando, Diaz, Andrade y Ramírez (2019), señala el líder transformador se expresa mediante un conjunto de destrezas que cambian las necesidades que presentan sus partidarios, a través de la autorrealización e incrementando las expectativas de cada uno, en ese contexto, el estilo de liderazgo transformacional incrementa la motivación y así como el rendimiento de los trabajadores dentro de la organización, en secuencia Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada (2014) señala el liderazgo transformador como el modelo más adecuado para emplearlos en las organizaciones, debido a que comprende procedimientos direccionado hacia los objetivos organizacionales.

Para Pacheco (2020) menciona que el estilo de liderazgo transformador está considerado como el proceso inalterable, lo cual permite que el líder pueda emitir grados altos de motivación y actitudes positivas, que generan el cambio en la organización alienándose con la meta organizacional para la solidificación del desarrollo sostenible.

De tal manera, Bass (1985) citado por Bendezú (2019) señala que el líder transformador es aquel individuo motivador y generador de cambios que prioriza el

bienestar de su equipo de trabajo, organización o sociedad. Asimismo, se destaca por ser el estilo de liderazgo más óptimo de implementar por parte de las organizaciones.

Asimismo, Katou (2015) menciona que los líderes transformacionales buscan más que un interés individual y siempre se encuentra en la vanguardia que cada uno de los miembros de su equipo logren expectativas más allá de lo que se plantean, esto lo hace con la finalidad de que puedan asumir desafíos y una participación continua en las actividades laborales.

Para Silva (2015), el liderazgo transformacional actúa como un agente de cambio dentro las organizaciones, ya que permite atizar la creatividad, habilidades interpersonales y generar motivación, compromiso y un mayor rendimiento laboral en los colaboradores.

De tal forma, Kark, Van Dijk y Vashdi (2018), el liderazgo transformacional es relacionado con el respeto mutuo y el reconocimiento perpetuo, que a su vez les garantiza una comunicación asertiva y el compromiso por parte de cada integrante del grupo, todo encaminado en el cumplimiento de metas organizacionales.

Según Guarín (2014), indica que el líder transformador es el encargado de lograr en sus partidarios nuevos valores, mayor confianza, responsabilidad, motivación y compromiso obteniendo así colaboradores ingeniosos creativos y valientes.

Desde el punto de vista de Fischman (2010) citado por Riveros (2018), alude que el estilo de liderazgo transformador prioriza en garantizar el bienestar del grupo, a través de sistemas de reconocimientos, delegación de poderes y restos que permitan rutas creativas direccionadas en mejorar la eficiencia.

De tal manera, Burch y Guarana (2014), hace referencio a este estilo de liderazgo como la habilidad motivadora y capacitadora que permite el cumplimiento de los propósitos por parte de los seguidores, además de ser una de las características distintivas del líder, que logra la motivación positiva, el compromiso y una actitud positiva en sus partidarios.

En consiguiente, Bass y Riggio (2006) citados por Henker y Unger (2015), indican que el liderazgo transformacional genera reciprocidad y retroalimentación perennes, lo cual permite mantener la participación de todo el grupo en trabajos que impliquen mayores desafíos, así como lograr en ellos autodeterminación e independencia al instante de comenzar o tomar decisiones importantes dentro de la empresa.

Para Zheng, Chen y Lin (2017) identificaron que características del liderazgo transformador influye positivamente en la proactividad de cada uno de sus colaboradores, esto mediante el afecto.

Para Smith y Peterson (1990) citados por Pazo (2017), un líder transformador no admite intercambios económicos, políticos o psicológicos que alteren la relación con sus seguidores, todo lo contrario, busca una relación sostenible, duradera y leal a través de buenas prácticas laborales.

Del mismo modo, Guevara (2017) incida que el liderazgo transformacional es el más optimo dentro de una organización, debido a que presenta características distintivas, lo cual permite conseguir cambios significativos, atizando la iniciativa individual, la creatividad, trabajo en equipo y destreza de sus partidarios.

En lineamiento con la investigación, se consideraron como dimensiones del liderazgo transformacional al carisma, motivación inspiradora y consideración individualizada.

En primera instancia, tenemos a la dimensión carisma, según Rojas, Vílchez y Reye (2018) está basada como la habilidad de incentivar la imaginación, aumentar el compromiso y atizar el razonamiento con la finalidad de generar una capacidad de solución ante los problemas que se puedan presentar.

En segundo lugar, se consideró a la motivación inspiradora que, desde el punto de vista de Bas, Avolio y House (1998) citado por Pomalaza (2018) es la capacidad que posee el líder para conservar una comunicación clara, instruir entusiasmo y

mantener la visión en sus partidarios conservando la pasión y logrando que cada uno de los integrantes divise el valor que aporta de forma individual con optimismo.

Por último, se tomó en cuenta a la consideración Individualizada que, según Bas, Avolio y House (1998) citado por Pomalaza (2018), señalan que está referida como la habilidad que debe poseer el lidera para ofrecer a los integrantes de su equipo una valoración individualizada y personalmente, con empatía y responsabilidad, atizando el desarrollo personal y satisfaciendo las necesidades, asimismo, de mostrarle la importancia que es para la compañía su contribución individual.

Por otro lado, continuando con la investigación se tiene en cuenta a diferentes autores que aludirán sobre la variable de rendimiento laboral.

Desde la perspectiva de Bittel (2000) citado por Vargas (2015), menciona que el rendimiento es ostentado por las expectativas del colaborador sobre la labor que realiza, sus logros y tranquilidad obtenidos mediante sus actitudes. De tal manera, el rendimiento se vincula con el conocimiento y habilidad inclinados en sus acciones, en beneficio de constituir objetivos y metas de la compañía.

Según Ustua (2021), define al rendimiento laboral como las capacidades del colaborador frente a la empresa, organizando sus habilidades, características y formación del trabajador para cumplir objetivos.

Para Hernández y Marchant (2015) el rendimiento de una persona es dada como la acción mas no el resultado de esta, además de ser compromisos que demandan cualidades positivas que le permitan realizar las labores de manera eficaz y cumpliendo con las metas de la organización.

Del mismo modo, Yongxing et al. (2017) alude que para alcanzar un rendimiento laboral optimo, los colaboradores de deben de presentar compromiso y dedicación por las actividades que realiza.

Asimismo, Aizpun, Sandino y Meredino (2015), señalan que los colaboradores dentro las organizaciones deben presentar un contiguo de capacidades y habilidades que garanticen un alto rendimiento laboral.

De tal manera, Chiang y San Martín (2015) indican que rendimiento laboral esta direccionado con las capacidades para laborar dentro una organización y los resultados obtenidos por su desempeño.

Para Gabini y Saliessi (2016) el rendimiento laboral está referido como el conjunto de conductas relevantes que posee un individuo para conseguir resultados positivos para la organización.

Por otro lado, se hacen mención de los factores que constituyen al rendimiento laboral.

Según Bain (2003) citado por Quispe (2015), explican sobre la existencia de dos factores que pueden asistir al mejoramiento del rendimiento laboral:

Como primer factor identificamos al interno, considerando a algunos de ellos como susceptibles a realizar cambios con facilidad respecto a otros, clasificándose de esa manera en dos grupos; denominados blandos y duros respectivamente.

Los factores internos – duros, están conformados por los equipos, la tecnología, las materias primas y los productos. Asimismo, este factor representa el nivel en que el producto cubre las exigencias del cliente; y puede ser mejorado a través de un perfeccionamiento de las especificaciones y diseño, con respecto a la planta y el equipo, se puede notar que la productividad de estos factores puede mejorarse mediante la modernización, el mantenimiento, la inversión, el control de inventario y la planificación de la producción.

Por otro lado, referente a los factores Internos - blandos, lo constituye la fuerza de trabajo, lo estilos de dirección y métodos de compromiso, los sistemas y procedimiento de la empresa, aquí se puede mejorar la productividad de cada factor para conseguir la participación y la cooperación de los colaboradores, esto se logra mediante la motivación, un apropiado programa de salarios y sueldos, programas de seguridad, una óptima educación y formación, y por último, a través de la constitución de valores que optimicen el crecimiento de la productividad.

En segunda instancia hallamos a los factores externos, aquí la productividad determina en gran dimensión la inflación, los ingresos reales, el bienestar de la población y la competitividad, motivo por el cual las compañías batallan por poder hallar las razones reales de la disminución o crecimiento de la productividad. Los agentes que se consideran dentro del factor externo son ajuste estructural, los cambios económicos, cambios demográficos y sociales, recursos naturales, administración pública e infraestructura. Asimismo, es parte de la organización encontrar estrategias viables y efectivas ante estos agentes que están ligados directamente con el rendimiento laboral y productividad.

Del mismo modo, se indagaron a autores que permitan detallar las dimensiones del rendimiento laboral.

Como primera dimensión del rendimiento laboral tenemos a la calidad laboral, Ríos, López y López (2015) indicaron que esta dimensión posee dentro de su estructura a la ética como parte fundamental, puesto que se relaciona directamente con los colaboradores, y esto a su vez lo considera como el talento humano que se debe cuidar y priorizar.

En segundo lugar, encontramos a la Eficiencia laboral, según Weihrich (2010) citado por Quispe (2015) señala a esta dimensión como el vínculo entre los resultados obtenidos y propuestos, asimismo este puesto en poder medir el nivel de cumplimiento de los objetivos que se han planificado, se relaciona con la productividad mediante el impacto del logro de mejores y mayores productos.

Por último, se menciona a la Eficacia laboral, de acuerdo con Coulter (2008) citado por Quispe (2015) alude que la eficacia está dada como la acción que genera el cumplimiento de objetivos ya pronosticados, conociéndose también de esta manera como la eficiencia directiva.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Enfoque**

Estuvo orientado bajo el estudio cuantitativo, debido a que ambas variables fueron medidas en relación con el instrumento de investigación, obteniendo datos que avalaron la hipótesis de investigación. Desde la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2014), aluden que el enfoque cuantitativo se encuentra conformado por características positivas indispensables para el proceso de medición, asimismo, busca determinar mediante la muestra el vínculo entre ambas variables.

##### **3.1.2 Tipo**

La investigación fue de tipo aplicado, debido a que estuvo orientada en ayudar a percibir y hallar soluciones al problema de investigación mediante el marco teórico. Para Hernández et al. (2014) la investigación o estudio científico está constituida por conjuntos de procedimientos sistemáticos u empíricos, lo cual se direccionan hacia la indagación de un fenómeno específico; además de estar compuesta por caracteres progresivas y variables.

##### **3.1.3 Diseño**

Se empleó el diseño no experimental, manteniendo el estado natural de las variables, sin necesidad de alterarlas. Según Hernández et al. (2014) mencionan que el diseño no experimental es estructurado sin realizar modificación alguna en las variables de estudio, esto se debe a que no se efectúa una variación intencional en ninguna de las variables para medir la relación entre ambas y respecto al corte transversal está dado por que se realiza las mediciones en un tiempo específico, cerrando las posibilidades de poder realizar seguimiento en otro periodo.

##### **3.1.4 Niveles**

Se empleó el nivel descriptivo, debido a que estuvo orientado en encontrar las características que conforma el problema de estudio, priorizando las cualidades y perfiles de los trabajadores (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Al mismo tiempo fue de nivel correlacional, puesto que la finalidad del estudio estuvo orientada en evidenciar la relación de ambas variables de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.2 Variables y operacionalización**

Hernández et al. (2014) mencionan que las variables son representaciones o símbolos esenciales dentro del estudio, debido a que muestra acciones que se utilizarán en la contrastación investigativa.

Se empleó dentro de esta investigación las variables cualitativas, con enfoque cuantitativo. Según Pandey (2020), señalo que las variables cualitativas no están inmersa a hacer medidas de forma numérica, se les asigna los valores numéricos correspondientes, cuando se pretende introducir algún dato.

Hernández et al. (2014) indican que la operacionalización es el proceso que inicia desde la definición de una variable alineada hacia el instrumento de medición.

#### **3.2.1 Liderazgo transformacional**

##### **Definición conceptual**

El liderazgo transformacional, desde el punto de vista de Burns (1978) citado por Pacheco (2020) señalan a este estilo de liderazgo como el encargado de generar cambios dentro de la organización mediante el desarrollo de habilidades y destrezas de cada uno de sus seguidores.

##### **Definición operacional**

La variable de liderazgo transformacional se midió a través de la técnica de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 4 dimensiones y 15 ítems siendo medidos a través de la escala de Likert. Se empleó este cuestionario en la encuesta realizado a los colaboradores de Química Suiza SAC.

### **3.2.2 Rendimiento laboral**

#### **Definición conceptual**

Desde el punto de vista de Rojas y Vílchez (2018), define al rendimiento laboral como las capacidades del colaborador frente a la empresa, organizando sus habilidades, características y formación del trabajador para cumplir objetivos.

#### **Definición operacional**

La variable de rendimiento laboral se midió a través de la técnica de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 3 dimensiones y 15 ítems siendo medidos a través de la escala de Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

El estudio estuvo conformado por trabajadores de Química Suiza S.A.C., según Valderrama (2015), la población son el conjunto de individuos que conforman parte de un lugar en específico y que presentan características que pueden ser descritas o estudiadas.

Para el estudio se consideró la población finita, debido a que tan solo se contarán con 60 trabajadores de Química Suiza.

#### **3.3.2 Criterios de selección**

**Inclusión:** se tomó en cuenta a los trabajadores con contrato laboral vigente y pertenecientes al área de Picking y Packing de la empresa Química Suiza.

**Exclusión:** fueron excluidos todas las autoridades con cargos jefaturales de la empresa Química Suiza.

#### **3.3.3 Muestra:**

Se efectuó la muestra censal tomando en cuenta la totalidad de los colaboradores, debido a la cantidad limitada de la población, dando como resultado la cantidad equivalente a 60 trabajadores del área de Picking y Packing de Química Suiza.

Según Ramírez (1997) citado por Valderrama (2015), señalan que la muestra censal es aquella muestra que se encuentra paralelamente nivelado con la población tomando la totalidad que los individuos que los conformen.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se tomó en cuenta como la unidad de análisis al trabajador del área de Picking y Packing de Química Suiza.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

Se aplicó la técnica de la encuesta en la estructuración de la investigación, donde los datos alcanzados lograron dar a conocer las distintas apreciaciones de los colaboradores sobre la situación de la empresa.

Según Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018), alude que la encuesta está definida como la encargada de brindar información, mediante interrogantes dirigidas a la población de estudio con la finalidad de conocer las opiniones acerca del tema determinado con respecto a una investigación.

### **3.4.2 Instrumento**

El instrumento empleado fue el cuestionario, siendo de tipo Likert, el cual estuvo constituido por 5 escalas de medición, constando por 38 ítems para ambas variables y conteniendo interrogantes sencillos y prácticos para contestar y además que guardaron relación con los indicadores (Ver anexo 2)

Según Soriano (2014), es un medio que permite conseguir datos sobre las variables que se pretenden investigar, además de contener un formato de tipo interrogatorio y siendo factible su aplicación por cualquier medio, ya sea presencial o virtual.

**Tabla 1.**  
*Técnica e instrumento*

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

## **Validez**

Hernández, et al. (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad calcula la variable que pretende medir” (p.201).

En la validación del instrumento, fue realizado mediante el juicio de expertos de tres especialistas temáticos de la Universidad César Vallejo, quienes corroboraron la consistencia de los ítems en relación con las variables de estudio. (Ver Anexo 3)

**Tabla 2.**  
*Información de expertos designados para validación*

<b>Expertos</b>	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto 2	Mg. Masías Fernández Mery Gemeli
Experto 3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Según la tabla numero 19 donde se encuentra plasmado los resultados obtenidos correspondientes a la primera variable de estudio, se observa la validación con promedio equivalente al 86%, por lo que el cuestionario es aplicable para el estudio. (Ver Anexo 3)

De la misma forma, según la tabla 20 y el promedio obtenido de la segunda variable, con una validez que asciende al 84%, muestra la factibilidad del cuestionario para ser aplicable en la población de estudio. (Ver Anexo 3)

## **Confiabilidad**

Para la estructuración del estudio se utilizó el programa SSPS, medio por el cual se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, permitiendo medir la homogeneidad

existente en las preguntas del cuestionario que constituyeron parte de la escala promediando su correlación. (Ver Anexo 5)

Según Fontanais (2012) citado por Bendezú (2019), la confiabilidad busca manifestar que los datos expuestos del instrumento aplicados sean verídicos y congruentes.

**Tabla 3.**

*Estadística de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
,972	36

En la tabla correspondiente al alfa de Cronbach general, se obtuvo un valor de 0.972, resultando un nivel de confiabilidad alto y siendo aplicable en la encuesta.

**Tabla 4.**

*Estadística de fiabilidad: Variable liderazgo transformacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
,961	18

Par la primera variable de estudio plasmada en la tabla 6, resulto un valor equivalente al 0.961, proporcionando un nivel de confiabilidad alto y dando como resultado su apta aplicación en la encuesta.

**Tabla 5.**

*Estadística de fiabilidad: Variable rendimiento laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
,934	18

Con la referencia de la segunda variable de estudio mostrada en la tabla 6, se obtuvo un valor equivalente a 0.934, reflejando un nivel de confiabilidad alta, siendo apta su aplicación en la encuesta.

### **3.5 Procedimientos**

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se inició en primer lugar con la definición y elaboración del título, de los cuales estuvieron compuestas por dos variables cualitativas, unidad de análisis, lugar de estudio, ciudad y año. Posteriormente, se determinaron la realidad problemática que sirvió como base en la fundación de la introducción y cada uno de sus elementos que lo conforman. Seguidamente, se continuó con la construcción del marco teórico, sustentadas mediante antecedentes nacionales e internacionales estos a su vez estuvieron referenciados al tema de estudio, teorías y dimensiones conexas a las variables de investigación. Continuamente, se edificó la metodología de estudio donde se detalló la recolección de información obtenida mediante la encuesta y cuestionarios a la muestra de 60 trabajadores del área de Picking y Packing. Del mismo modo, mediante un pliego concedido por la Universidad César Vallejo que fue dirigido a las autoridades que representan el lugar de estudio y con su autorización se puso en marcha la recolección de información de los colaboradores.

Del mismo modo, los resultados obtenidos fueron analizados mediante la estadística descriptiva e inferencial de donde se obtuvieron los resultados para hacer la discusión, las conclusiones y planteamiento de las recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **3.6.1 Análisis de datos descriptivo**

Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) La estadística descriptiva está encaminada con la recolección, análisis, descripción y resumen de información de un grupo u organización conformados por individuos. De tal forma, los datos recopilados en el estudio fueron procesados a través del SPSS 25.5 IBM, obteniendo datos verídicos y plasmados en tablas y figuras.

#### **3.6.2 Análisis de datos inferencial**

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) La estadística inferencial está comprendida por mostrar aspectos o características de un grupo de estudio, generalizándolos en relación a resultados de una muestra definida. Asimismo, son

referidos como el grupo de métodos estadísticos que buscan la generalización de la población a partir de la muestra.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la elaboración estructural del presente estudio efectuado en Química Suiza S.A.C., se tomaron en cuenta la confidencialidad y la veracidad de la información recolectada de los encuestados. Respetando los derechos de autoría y estructurando la presente Tesis en base a las normas APA. Igualmente se contó con el permiso consentido para la realización de la encuesta y los datos recopilados fueron tratados sin ninguna manipulación u alteración.

## IV. RESULTADOS

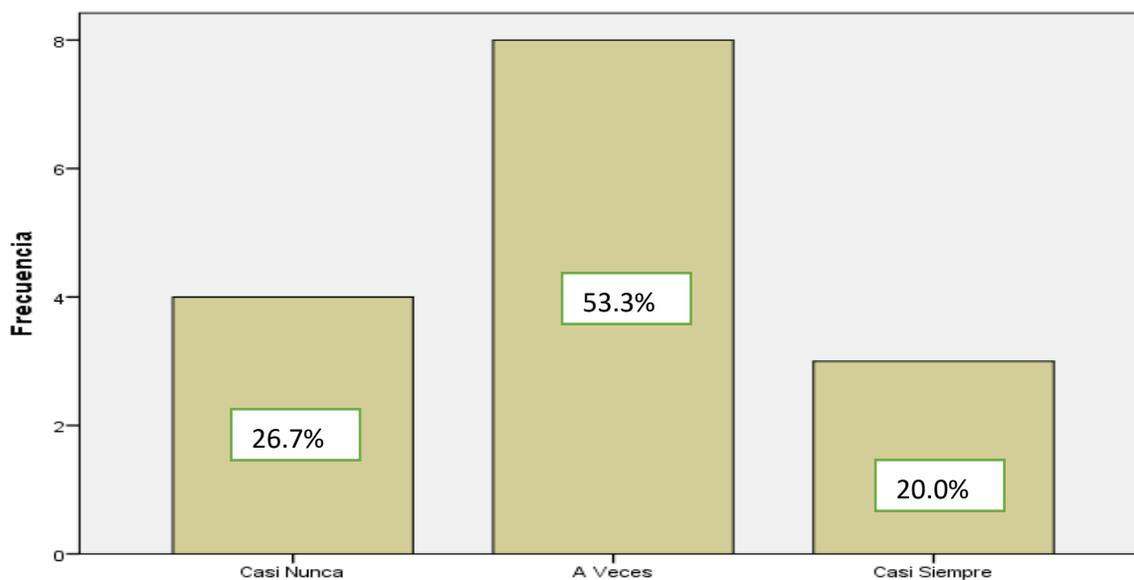
### 4.1 Estadística descriptiva

#### 4.1.1 Análisis descriptivo del Liderazgo transformacional

**Tabla 6.**

*Resultado descriptivo del liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	26,7	26,7	26,7
A Veces	8	53,3	53,3	80,0
Casi Siempre	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

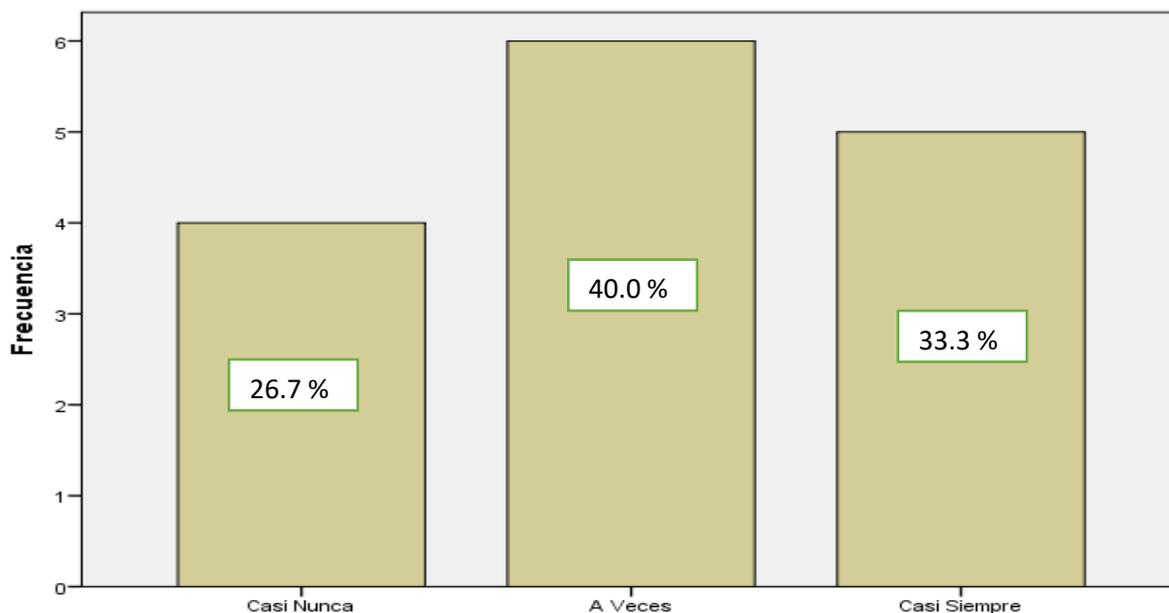


**Figura 1.** Representación gráfica del liderazgo transformacional

En la tabla 8 y figura 1, considerando a la muestra de 15 trabajadores de Química Suiza S.A.C., se observa respecto a la primera variable de estudio que el 40% respondió “A veces” conformados por 6 trabajadores. Del mismo modo, el 33.3% respondieron “Casi Siempre” con una cantidad de 5 trabajadores, mientras que el 26.7% de encuestados; constituidos por 4 colaboradores; respondieron “Casi Nunca”, acorde a los resultados exhibidos, se puede constatar que el estilo de liderazgo transformacional se presenta de manera ocasional en los líderes de la organización.

**Tabla 7.***Resultado descriptivo del carisma*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	26,7	26,7	26,7
A Veces	6	40,0	40,0	66,7
Casi Siempre	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Figura 2.** Representación gráfica del Carisma

Observado los datos de la tabla 9 y figura 2; teniendo en cuenta la muestra equivalente a 15 colaboradores de Química Suiza S.A.C., se encontraron que 6 colaboradores que comprendieron el 40% contestaron “A Veces”. Del mismo modo, 5 colaboradores que correspondieron el 33.3 % respondieron “Casi Siempre”. Asimismo, 4 colaboradores que representaron el 26.7 % alegaron “Casi Nunca”, conforme a estos resultados obtenidos, se puede deducir que dentro de la organización las autoridades presentan la cualidad del carisma de forma casual.

**Tabla 8.***Resultado descriptivo de motivación inspiradora*

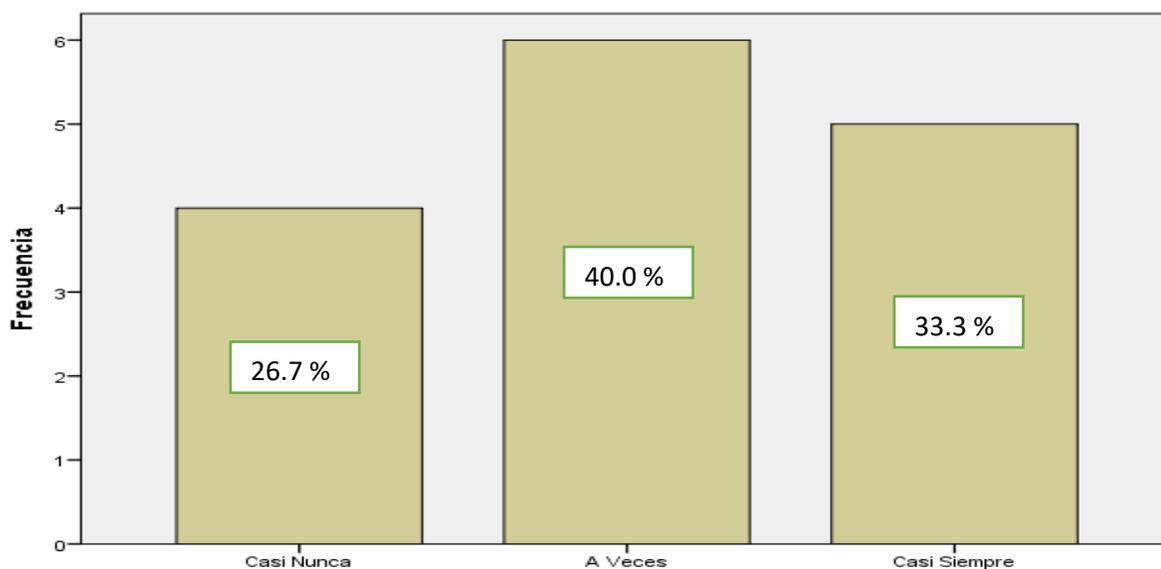
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	20,0	20,0	20,0
A Veces	8	53,3	53,3	73,3
Casi Siempre	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Figura 3.** Representación gráfica de la motivación inspiradora

Visto los datos de la tabla 10 y figura 3, considerando la muestra de 15 colaboradores de Química Suiza S.A.C., se halló que 8 personas que comprendieron el 53.3% respondieron “A Veces”, 4 trabajadores que comprendieron el 26.7% respondieron “Casi Siempre” y 3 personales que comprendieron el 20%, respondieron “Casi Nunca”, acorde a estos resultados, se evidencia que la motivación inspiradora como parte de las características de los jefes de la organización se muestra de manera ocasional.

**Tabla 9.***Resultado descriptivo de consideración individualizada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	26,7	26,7	26,7
A Veces	6	40,0	40,0	66,7
Casi Siempre	5	33,0	33,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

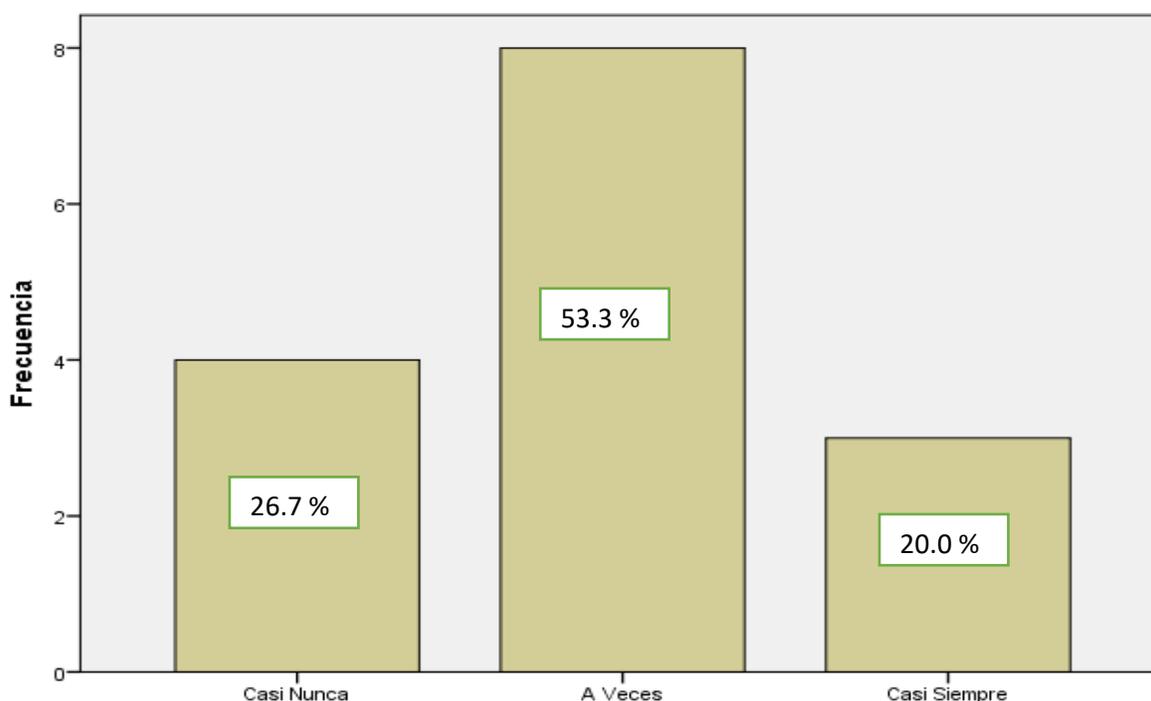
**Figura 4.** Representación gráfica de la consideración individualizada

Observado la tabla 11 y figura 4, siendo la tercera dimensión y con un total de 15 encuestados, se obtuvieron estos resultados. El 40 %, constituidos por 6 colaboradores indicaron “A Veces”, mientras que el 33.3% conformados por 5 participantes respondieron “Casi Siempre” y 4 trabajadores que representaron el 26.7 %, contestaron “Casi Nunca”, con los resultados obtenidos, se observa que la consideración individualizada se manifiesta casualmente por parte de los jefes de la organización.

**Tabla 10.**

*Resultado descriptivo del rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	26,7	26,7	26,7
A Veces	8	53,3	53,3	80,0
Casi Siempre	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

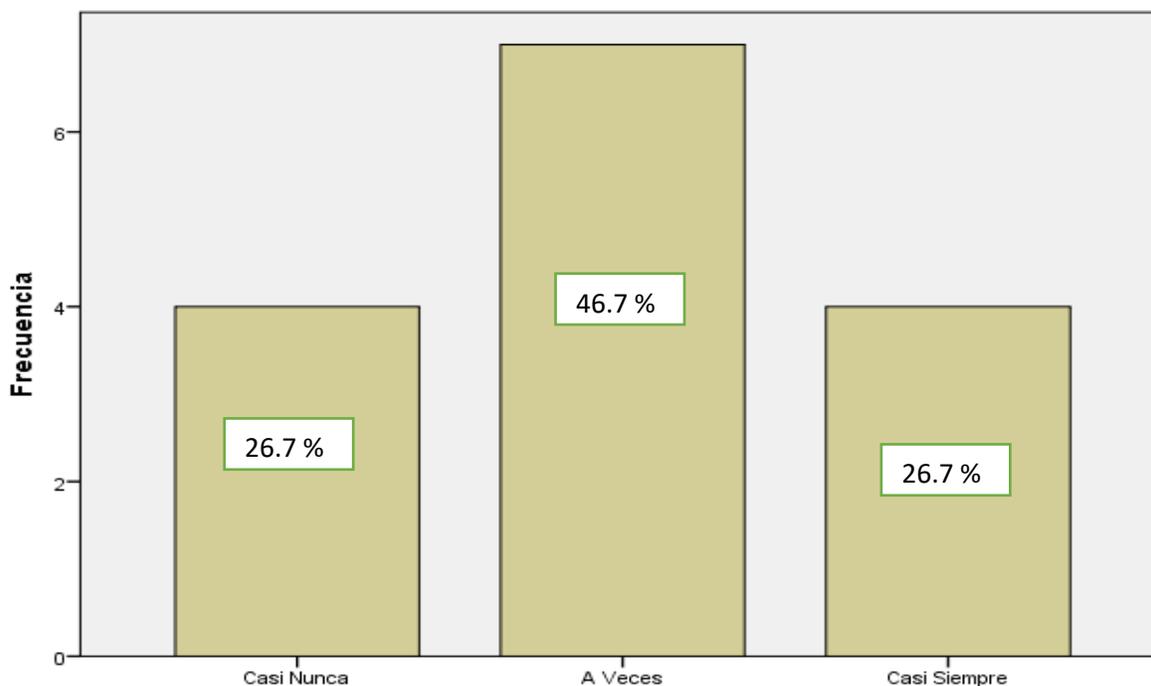


**Figura 5.** Representación gráfica del rendimiento laboral

Visto los datos de la tabla 12 y figura 5, considerando la muestra de 15 colaboradores de Química Suiza S.AC., se encontró que 8 colaboradores que comprendieron el 53.3 % respondieron “A Veces”. Asimismo, se encontró que 4 personas que comprendieron el 26.7 % respondieron “Casi Nunca” y, por último, 3 colaboradores que representaron el 20%, contestaron “Casi Siempre”, conforme a estos resultados, se ha podido constatar que el rendimiento laboral por parte de los colaboradores no es la más óptima.

**Tabla 11.**  
*Resultado descriptivo de la calidad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	26,7	26,7	26,7
A Veces	7	46,7	46,7	73,3
Casi Siempre	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

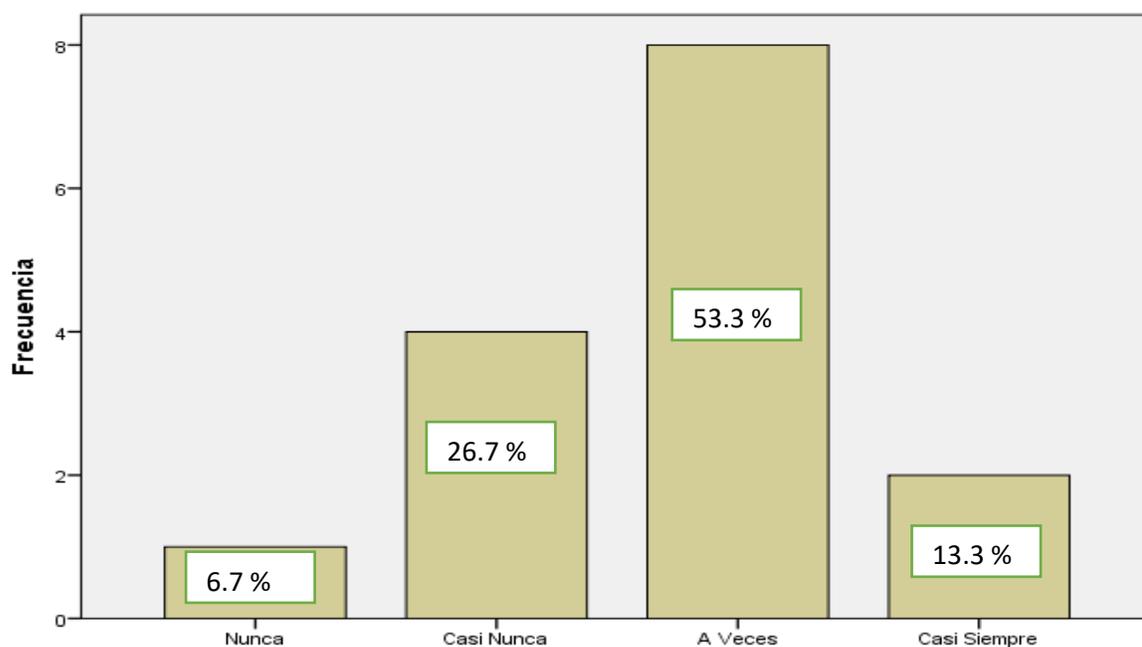


**Figura 6.** Representación gráfica de la calidad laboral

Observado la tabla 13 y figura 6, siendo la primera dimensión de la variable rendimiento laboral y con un total de 15 encuestados, se obtuvieron estos resultados. El 46.7 % indicó que “A Veces”, constituidos por 7 colaboradores, mientras que el 26.7% respondieron “Casi Nunca”, conformados por 4 participantes. De igual manera, 4 trabajadores que representaron el 26.7 %, contestaron “Casi Siempre, de acuerdo a los resultados y con un mayor porcentaje incurrido en el ítem “A Veces”, se evidencia que la calidad laboral se presenta de forma ocasional en el rendimiento de los trabajadores de Química Suiza S.A.C.

**Tabla 12.***Resultado descriptivo de la eficiencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	4	26,7	26,7	33,3
A Veces	8	53,3	53,3	86,7
Casi Siempre	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

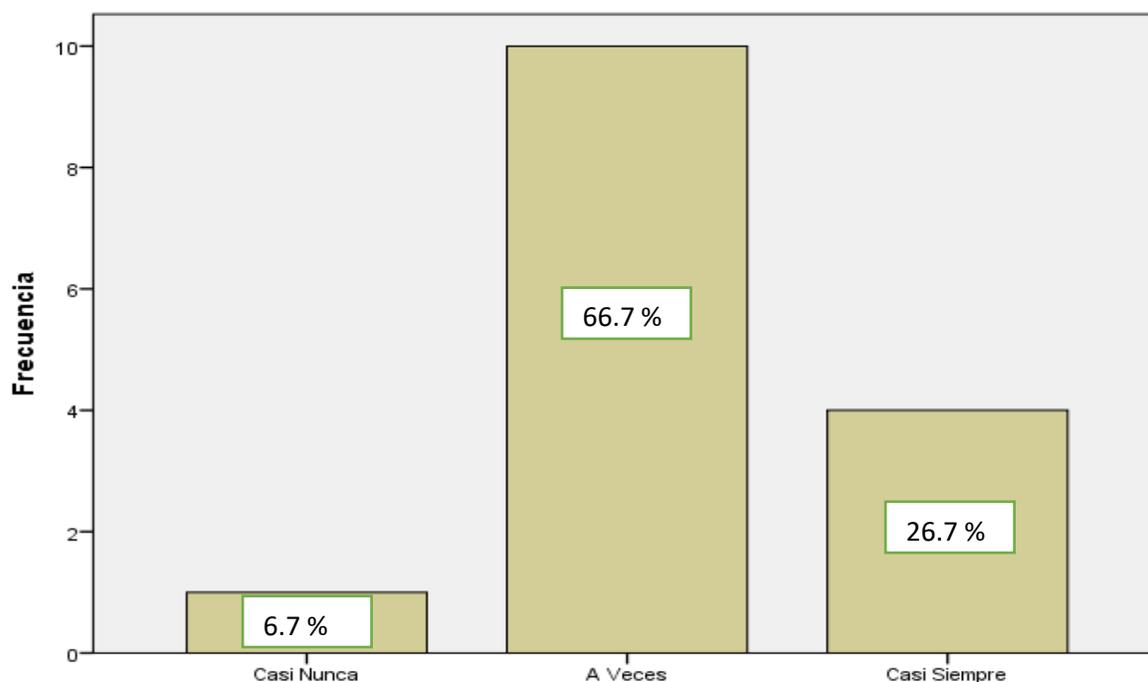
**Figura 7.** Representación gráfica de la eficiencia laboral

Contemplado la tabla 14 y figura 7, siendo la segunda dimensión de la variable rendimiento laboral y con un total de 15 encuestados, se obtuvieron estos resultados. El 53.3% conformados por 8 encuestados manifestaron “A Veces”, mientras que 4 colaboradores que representaron el 26.7% respondieron “Siempre”, 2 trabajadores representando el 13.3%, contestaron “Casi Siempre”, finalmente 1 colaborador que represento el 6.7 % objeto “Nunca”, acorde a estos resultados; con un porcentaje mayoritario en el ítem “A Veces”, se puede constatar que dentro de Química Suiza S.A.C. la eficiencia labora se manifiesta ocasionalmente en el desempeño de los colaboradores.

**Tabla 13.**

*Resultado descriptivo de la eficacia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
A Veces	10	66,7	66,7	73,3
Casi Siempre	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	



**Figura 8.** Representación gráfica de la eficacia laboral

Visualizado la tabla 15 y figura 8, siendo la tercera dimensión de la variable rendimiento laboral y con un total de 15 encuestados, se obtuvieron estos resultados. El 66.7% indico “A Veces” constituidos por 10 colaboradores, mientras que el 20% conformados por 4 participantes respondieron “Casi Siempre” y 1 trabajador que represento el 6.7 %, contesto “Siempre”, conforme a los resultados obtenidos y recayendo un porcentaje mayor en el ítem “A Veces”, se evidencia que la eficacia laboral está presente ocasionalmente en el rendimiento de los colaboradores de la organización.

## 4.2 Estadística inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad fue empleada con la finalidad de corroborar si un grupo de datos muestra una distribución normal o no. De tal manera, con la prueba se logrará identificar el tipo de estadística que se utilizará para comprobar las hipótesis de estudio.

Hipótesis:

- $H_0$ : distribución de la muestra es normal
- $H_1$ : distribución de la muestra no es normal

Criterio de decisión:

- V. de significancia  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$
- V. de significancia  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$

**Tabla 14.**

*Pruebas de normalidad del liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,265	15	,002	,825	15	,002
Rendimiento laboral	,271	15	,004	,817	15	,006

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según romero (2016) la prueba de significancia Kolmogorov-Smirnova, busca demostrar si los datos de la muestra poseen una distribución normal y que de ser mayor o igual a 50, serán factibles de aplicarlo.

Por lo tanto, observado los datos de la tabla 16, se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova y los resultados mostraron un nivel de significancia igual a ( $0.002 < 0.05$ ), señalando que no existe distribución normal en ambas variables, procediéndose a emplear la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

## 4.2.2 Prueba de hipótesis

Las hipótesis enunciadas al comienzo del estudio se han puesto a prueba con la finalidad de determinar la existencia de relación entre ambas variables. De tal forma, se planteó una tabla donde se exhibe el coeficiente de correlación de Rho Spearman conseguido a través del cálculo en el software estadístico SPSS 25.0 de IBM y lograra de determinar el nivel o grado de relación de las variables de estudios.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis:

- $H_0$ : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$ .
- Si el valor de significancia es  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$ .

**Tabla 15.**

*Prueba de hipótesis general liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,869**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	15	15

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

La tabla 17, exhibe la significancia bilateral con un valor de ( $0,000 < 0,05$ ) aceptándose de esta manera la hipótesis alterna y extendiendo una relación entre ambas variables de estudio. Del mismo modo, según el Rho Spearman equivalente a 0,869, indica la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

### Prueba de hipótesis específica entre el carisma y rendimiento laboral

- $H_0$ : No existe relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$ .
- Si el valor de significancia es  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$ .

**Tabla 16.**

*Prueba de hipótesis específica entre el carisma y rendimiento laboral*

			Carisma	Rendimiento laboral
Carisma	Coefficiente de correlación		1,000	,897**
	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de Spearman	N		15	15
Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación		,897**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		15	15

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

La tabla 18, muestra un nivel de significancia de ( $0,000 < 0,05$ ), aceptándose de esta manera la hipótesis alterna. Asimismo, según el coeficiente de correlación

( $r=0,897$ ) se afirma una correlación positiva alta entre el carisma y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

**Prueba de hipótesis específica entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral**

- $H_0$ : No existe relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$ .
- Si el valor de significancia es  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$ .

**Tabla 17.**

*Prueba de hipótesis específica entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral*

			Motivación inspiradora	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	15	15
		Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Observado los resultados de la tabla 19, se alcanzó un nivel de significancia igual a ( $0,000 < 0,05$ ) aceptándose de esta manera la hipótesis alterna según la regla de decisión, además de hallarse relación entre la segunda dimensión y el rendimiento laboral. Asimismo, según el coeficiente de correlación ( $r=0,731$ ) se afirma que existe correlación positiva elevada entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

## Prueba de hipótesis específica entre la consideración individualizada y rendimiento laboral

- $H_0$ : No existe relación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.
- $H_1$ : Si existe relación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$ .
- Si el valor de significancia es  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$ .

**Tabla 18.**

*Prueba de hipótesis específica entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral*

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

La tabla 20, muestra los resultados del nivel de significancia equivalente a ( $0,000 < 0,05$ ), aceptándose de esta manera la hipótesis alterna, además de generar una relación positiva. Asimismo, según el coeficiente de correlación ( $r=0,897$ ) afirma la existencia de correlación positiva alta entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021.

## V. DISCUSIÓN

Mediante los resultados derivados de la investigación, proporcionados por las dos variables de estudio el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, nos permitió hacer comparaciones con antecedentes de autores de forma exacta, según se mencionan posteriormente:

Según el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021 y observado los resultados plasmados en la tabla 17, se consiguió un coeficiente de correlación equivalente a ( $r=0,869$ ) y de acuerdo a la escala de estimación correlación de Spearman, se encontró una relación positiva elevada, además de un nivel de significancia igual a  $p=0,000 < p=0,05$ ; lo cual demuestra que existe una relación positiva alta entre las dos variables, los resultados fueron comparados con la investigación de Dioses (2017), con su estudio denominado *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú*, donde obtuvo un coeficiente de correlación equivalente a 0,890 exponiendo una correlación positiva alta, señalando la existencia de relación en ambas variables de estudio. Con los resultados obtenidos, se demuestra de manera coincidente que la variable del liderazgo transformacional se relaciona favorablemente con la segunda variable de rendimiento laboral, para lo cual según la tabla 6, donde el 53,3% señalan que este estilo de liderazgo juega un rol importante dentro de la compañía ya que permite mantenerlos motivados y con una actitud positiva al momento de desempeñarse, incrementado de esta manera su rendimiento laboral y alineándolos con los objetivos organizacionales. Al mismo tiempo, Saldaña y Salirrosas (2018) señalan que el liderazgo transformador sobresale como uno de los estilos de liderazgo más apropiados para encaminar a las compañías hacia la innovación y cambio.

En ese sentido, como primer objetivo específico se tiene, identificar la relación entre el carisma y el rendimiento laboral de los trabajadores Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021. Según resultados expuestos en la tabla 18, donde se puede

observar un alto coeficiente de correlación ( $r= 0,897$ ) y una significancia equivalente a  $p=0,000 < p=0,05$  entre el carisma; como primera dimensión del liderazgo transformacional; y el rendimiento laboral, demostrándose que el carisma como característica del líder en gran medida genera en los colaboradores un mayor rendimiento laboral, en comparación con el estudio, Del Castillo (2021) en su tesis titulada *liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021*. Cuya correlación bivariada fue de ( $r=0,497$ ) y el nivel de significancia  $p=0,000 < p=0,05$  reflejándose la existencia de relación en ambas variables de estudio. Luego de comparar ambos resultados se confirma coincidentemente que el carisma como parte del estilo de liderazgo transformador y el rendimiento laboral se encuentra relacionados de manera directa, información que es corroborado según la tabla 7, donde el 40%, señalan que el carisma como cualidad del líder genera en los colaboradores mayor confianza, ánimo e incrementa su rendimiento laboral de manera favorable. Además, García (2020) menciona que el carisma está considerado como el nexo social que une al líder con sus seguidores, mostrando una mente innovadora e imagen significativa.

Continuando, el segundo objetivo específico, identificar la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021. Según los resultados plasmados en la tabla 19, se puede evidenciar un coeficiente de correlación positiva alta de ( $r=0,731$ ), al mismo tiempo un nivel de significancia de ( $0,000 < 0,05$ ) entre la segunda dimensión y el rendimiento laboral. Ya con los resultados analizados se puede deducir que la motivación inspiradora incentiva a que los colaboradores muestren un alto rendimiento laboral dentro de la organización. En comparación, Vigo (2015) en su tesis denominada *Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional de una agencia bancaria del principal banco del Perú*, se evidencia una relación positiva moderada ( $r=0,514$ ) entre las variables de estudio. Se afirma con la comparación realizada, que la motivación inspiradora como fragmento del estilo de liderazgo transformacional se encuentra relacionado positivamente con el rendimiento laboral, información corroborada según la tabla 8, donde el 53,3%, señalan que la motivación inspiradora

como habilidad el líder transformador permite mantener a los colaboradores más motivados y alineados con los objetivos de la compañía. Al mismo tiempo, Pacheco (2020) menciona que la motivación inspiradora, es la encargada de comunicar y transmitir visiones claras sobre lo que se desea alcanzar, a través de símbolos, palabras o imágenes, con la finalidad de incluir a los partidarios hacia un objetivo compartido y de forma óptima generando un mayor rendimiento laboral.

Por consiguiente, como tercer objetivo específico fue identificar la relación entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los trabajadores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021. Resultando según los datos de la tabla 20, un coeficiente de correlación positiva alta ( $r=0,897$ ), además de un nivel de significancia igual a ( $0,000 < 0,05$ ), demostrando la existencia de relación entre la tercera dimensión del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. En paralelo con Bernabé (2018) en su tesis de título *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones de Educación Básica Regular de la red 04 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017*. Donde el resultado obtenido del coeficiente de correlación ( $r=0,621$ ) fue positivo moderado, demostrando la existencia de relación en las dos variables. Con las comparaciones realizadas se reafirma que el estilo de liderazgo transformador posee una relación positiva con el rendimiento laboral, para lo cual según la tabla 9, donde el 40% indican que la consideración individualizada como cualidad del líder, permite conocer la situación y logros que los colaboradores presentan o alcanzan dentro de la compañía, además que los orienta a seguir desarrollándose de manera positiva e incrementando su rendimiento laboral. Aportando Ganga et al. (2016), describen a la consideración individualizada como la destreza que posee un líder para prestar atención de los logros y necesidades de sus seguidores, expuestas mediante la buena conducta, trato personal, tomando en cuenta que cada partidario merece un trato individual y acorde a sus necesidades o capacidad.

## VI. CONCLUSIONES

Considerando los objetivos definidos y los resultados obtenidos en el presente estudio, se continuo con la determinación las subsiguientes conclusiones.

Primera: Se consiguió determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la variable de rendimiento laboral de los trabajadores del almacén de Química Suiza, con una correlación bivariada de ( $r=0,869$ ), señalando correlación positiva alta y un nivel de significancia de ( $0,000<0,05$ ). Se finalizó que el estilo de liderazgo transformador dentro de la compañía, crea en los colaboradores mayor aliento, motivación e inspiración atizando la innovación y la imaginación de cada uno.

Segunda: Se alcanzó identificar que, entre el carisma y el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén de Química Suiza, existe una correlación positiva alta ( $r=897$ ) y un nivel de significancia equivalente a ( $0,000 < 0,05$ ). Se concluyó que el carisma como cualidad del líder, es una herramienta fundamental para generar entusiasmo, relaciones positivas y fuertes en los colaboradores, aumentando de esta manera su rendimiento laboral.

Tercera: Se consiguió identificar que, entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén de Química Suiza, existe una correlación positiva alta ( $r=0,731$ ) y un nivel de significancia igual a ( $0,000<0,05$ ). Se concluyó que la motivación inspiradora como una habilidad del líder; dentro de la organización, genera fortaleza y optimismo en los colaboradores aumentando el compromiso y alineándolos con las metas y objetivos organizacionales.

Cuarta: Se logró identificar que, entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los trabajadores del almacén de Química Suiza, existe una correlación positiva alta ( $r=897$ ) y un nivel de significancia igual a ( $0,000<0,05$ ). Se concluyó que la consideración individualizada como cualidad del líder genera en los colaboradores buena conducta, aumento del desempeño, actitud positiva esto mediante un trato personal y prestando atención de las necesidades y logros cada miembro del equipo.

## VII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados conseguidos, se hace mención de las siguientes recomendaciones:

Primera: observado una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, se recomienda a la empresa Química Suiza, fomentar y potencializar el estilo de liderazgo transformador entre gerentes, supervisores y jefes, debido a que los líderes transformadores pueden lograr generar cambios importantes dentro la organización y aumentar relativamente el rendimiento laboral de cada uno de los colaboradores.

Segunda: Logrado identificar la relación entre el carisma y el rendimiento laboral, se recomienda a la empresa Química Suiza; mediante capacitaciones y charlas; incentivar, fomentar y potenciar la cualidad del carisma, entre los gerentes, supervisores y jefes, para así lograr aumentar el entusiasmo, crear relaciones positivas y fuertes entre colaboradores y jefes.

Tercera: Alcanzado identificar la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral, se recomienda a la organización Química Suiza; mediante capacitaciones y charlas; incentivar, fomentar y potenciar la consideración individualizada entre los gerentes, supervisores y jefes, para así lograr generar optimismo y fortaleza en los colaboradores, aumentar el compromiso y alinearlos con los objetivos organizacionales.

Cuarta: Logrado identificar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral, se recomienda a la organización Química Suiza; mediante capacitaciones y charlas; incentivar, fomentar y potenciar la habilidad de la consideración individualizada entre los gerentes, supervisores y jefes, para así lograr generar en los colaboradores buena conducta, actitud positiva, aumentar su desempeño, esto mediante el trato personal y prestando atención de las necesidades y logros cada miembro del equipo.

## REFERENCIAS

- Aizpun, M, Sandino, D & Merideno, I. (2015). Developing students' aptitudes through University-Industry collaboration. *Engineering and Research*, 35 (3), 121-128. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v35n3.48188>
- Agreda D., Manosalva J., y Sonapo C. (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revision, (Tesis de bachillerato). Universidad César Vallejo, lima. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57397>
- Burch, T. & Guarana, C. (2014). The comparative influences of transformational leadership and leader-member exchange on follower engagement. *Leadership Studies Review*, 8 (3), 6-25. <https://doi.org/10.1002/jls.21334>
- Bendezú, O. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la clínica oftalmológica confía, san isidro, 2019 (Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43526>
- Bernabé, M. (2018). Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones de Educación Básica Regular de la red 04 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21641>
- Chiang, M. y 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>
- Del Castillo, L. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70541>
- Díaz, C., Andrade, M., & Ramírez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Dioses, J. (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16114>

- Gabini, S., & Saliessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Validación de La Escala de Rendimiento Laboral Individual En Trabajadores Argentinos*, 16, 31–45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Guarín, L. (2014). Liderazgo Transformacional docente en la Universidad de Colombia (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51804>
- Guevara, N. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11374>
- García, M. (2020). Charismatic leadership and its influence on teacher job satisfaction. Case study, *Polo del Conocimiento*, 43(5), 850-864. <https://orcid.org/0000-0003-1405-6534>
- Guillermo, P. (2018). Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, los olivos 2018 (Tesis de licenciatura) Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19384>
- Henker, N., Sonnentag, S. & Unger, D. (2015). Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Promotion Focus and Creative Process Engagement. *J Bus Psychol*, 30, 235–247. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9348-7>
- 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>
- Hernández, E., & Marchant, V. (2015). Implementación de gestión del desempeño por competencias en la dirección de aeropuertos del ministerio de obras públicas, 1–92.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica (1a ed.). 3Ciencias. <https://bit.ly/3eZUB8g>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6a ed.). McGraw-Hill. <https://bit.ly/35yPfOI>

- Herrera, M. (2018). Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma - 2018 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26293>
- Imran, R., Shabbir, M., & Mahmood, A. (2020). High performance work system: an important link between transformational leadership and job performance. *polish journal of management studies*, 22(1), 217-230. doi: <http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2020.22.1.14>
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Transformational leadership and job performance: a study of higher education. *journal of services research*, 15(2), 77–110. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&an=122582632&lang=es&site=eds-live>
- Kark, R., Van Dijk, D. and Vashdi DR (2018). Motivated or Unmotivated to Be Creative: The Role of the Self-Regulatory Approach in Transformational and Transactional Leadership Processes. *Applied Psychology*, 67 (1), 186-224. <https://doi.org/10.1111/apps.12122>
- Katou, A. (2015). Transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations, Relaciones con los empleados*, vol. 37, núm. 3, págs. 329-353. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2014-0056>
- Martinez, G., Santos, J., Beltran, E., & Hernandez, A. (junio, 2020). liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación médica superior*, 34(2), e1920. recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0864-21412020000200007&lng=es&tIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412020000200007&lng=es&tIng=es).
- Meza, P. (2018). Estrategias de posicionamiento del autor en artículos de investigación de ciencias sociales, humanidades e ingeniería: novatos versus expertos. *Centro de información tecnológica*, 29(2), 3-18. recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&an=edsair.od.....3056..4dcab726d499cec10427f0cbe0f18e9c&lang=es&site=eds-live>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis (3a ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3njxUyK>

- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (mayo, 2017). transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *anales de psicología*, 33(2), 365–375. recuperado de: <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Oseda, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 05 de octubre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500129&lng=es&tlng=pt).
- Pacheco, J. (2020). Liderazgo transformacional y motivación en trabajadores administrativos de una consultora de RR.HH., San Isidro, 2020 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56873>
- Pandey, S. (2020). Types of variables in medical research. *J Pract Cardiovasc Sci*, 6(1), 4-6. Obtenido de [https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs\\_14\\_20](https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_14_20)
- Pazo, J. (2017). Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3346>
- Pomalaza, A. (2018). Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25790>
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, andahuaylas, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Ríos, M., López, A., y López, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. un estudio empírico. *Holos*, 31(3), 308-320. DOI: 10.15628/holos.2015.2763
- Riveros, J. (2018). El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasanqay- Vinchos, Ayacucho – 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28244>

- Rojas, J., Vílchez, E., y Reyes, M. (2018). Espiritualidad e Inteligencia Emocional en estudiantes universitarios de la ciudad de Ayacucho. *Interacciones*, 4(2), 131-141. <https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.104>
- Saldaña, E., & Salirrosas, M. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en instituciones educativas. Una revisión sistemática de la literatura Científica De Los Últimos 15 Años. (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22222>
- Sánchez, I., Salanova, M. Y Llorens S. (2018). Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: The Mediating Role of Team Positive Affect.: *Universitas psychologica*. 17 (1). p.3.
- Sardon A., Danitza L. (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>
- Silva, E. (2015). Liderazgo Transformacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR". Tesis para la obtención del Título de Licenciado en Psicología Industrial: Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The Effects of Transformational Leadership and Perceived Creativity on Innovation Behavior in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.955557>
- Soriano, A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos* 14, 19-40. [http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion\\_dialogos14.pdf](http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf)
- Ullah, R., Latif, K. F., & Alam, W. (2018). Role of transformational leadership style on employee job performance among high and low ranking institutions of higher education of khyber pakhtunkhwa. *City university research journal*, 8(2), 168-189. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/role-transformational-leadership-style-on/docview/2102341403/se-2?accountid=37408>

- Ustua, J. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57373>
- Valderrama, M. (2015). Clima organizacional y motivación del personal de Salud del Hospital Uldarico Roca EsSalud Villa El Salvador 2015 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20209>
- Vargas, D. (2015). Liderazgo transformacional de refferty y griffi y el cuestionario de desempeño laboral de cepal (tesis para la obtención de licenciamiento). recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17889>
- Vigo, G. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional de una agencia bancaria del principal banco del Perú (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60834>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo: el papel moderador del apoyo organizacional percibido. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zeinab, N., Hojjat, M., & Fariba, A. (2019). investigación del efecto del liderazgo transformacional en el desempeño comunicacional de empleados. *revista orbis*, 14(42) recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7066110>
- Zheng, W. , Wu, Y.-CJ , Chen, X. y Lin, S.-J. (2017), "¿Por qué los empleados tienen un comportamiento laboral contraproducente? El papel del maquiavelismo del fundador y la cultura corporativa en China", *Decisión de gestión* , vol. 55, núm. 3, págs. 563-578. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0696>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional, desde el punto de vista de Burns (1978) citado por Pacheco (2020) señalan a este estilo de liderazgo como el encargado de generar cambios dentro de la organización mediante el desarrollo de habilidades y destrezas de cada uno de sus seguidores.	La variable de liderazgo transformacional se midió a través de la técnica de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 4 dimensiones y 15 ítems siendo medidos a través de la escala de Likert. Se empleó este cuestionario en la encuesta realizado a los colaboradores de Química Suiza SAC	Carisma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración</li> <li>• Comparte conocimientos</li> <li>• Respeto</li> </ul>	1-2 3-4 5-6	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Motivación Inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualidad</li> <li>• Bienestar</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	7-8 9-10 11-12	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato Personal</li> <li>• incentivos</li> <li>• Mantener Informado</li> </ul>	13-14 15-16 17-18	
Rendimiento laboral	Desde el punto de vista de Rojas y Vílchez (2018), define al rendimiento laboral como las capacidades del colaborador frente a la empresa, organizando sus habilidades, características y formación del trabajador para cumplir objetivos.	La variable de rendimiento laboral se midió a través de la técnica de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 3 dimensiones y 15 ítems siendo medidos a través de la escala de Likert.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Atención</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>	19-20 21-22 23-24	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Competencia</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	7-8 9-10 11-12	
			Expectativa Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivos</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Efectividad</li> </ul>	13-14 15-16 17-18	

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado colaborador de Química Suiza SAC, tengo el agrado de dirigirme a usted para mencionarle que el presente cuestionario diseñado y elaborado por mi persona, tiene el propósito de recolectar información relevante sobre la empresa.

Del mismo modo, estaré agradecido ante la contestación del siguiente cuestionario de manera imparcial y marcando con un aspa (X) dentro los recuadros correspondientes:

1	2	3	4	5	
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	
<b>PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Transformacional</b>					
Dimensiones	Indicadores	Preguntas			Tipo de escala
carisma	Valoración	01. ¿Se siente contento de trabajar con su jefe?			ORDINAL  Escala de valoración: Likert  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Siempre 5. Casi Siempre
		02. ¿Los jefes transmiten admiración y reconocimiento por su labor?			
	Comparte conocimientos	03. ¿Los jefes comparten sus experiencias y conocimientos por el bienestar del grupo y la institución?			
		04. ¿Los jefes muestran competitividad y profesionalidad en sus labores?			
	Respeto	05. ¿Recibe respuestas directas ante cualquier interrogante o inconveniente?			
		06. ¿Los jefes respetan su opinión?			
Motivación inspiradora	Individualidad	07. ¿Los jefes están presentes cada vez que los necesitan?			
		08. ¿Los jefes transmiten seguridad y confianza para que usted pueda actuar como un líder?			
	Bienestar	09. ¿Los jefes transmiten la posibilidad de poder escalar por un buen desempeño?			
		10. ¿Los jefes se preocupan por que las condiciones en donde trabajan se la más óptima y segura?			
	Optimismo	11. ¿Los jefes hacen que sus expectativas vayan más allá que sus propios intereses por el bien del grupo?			
		12. ¿Los jefes incrementan su optimismo hacia el futuro?			
Consideración individualizada	Trato personal	13. ¿Los jefes proporcionan atención personalizadas a los colaboradores que poseen actitud negligente?			
		14. ¿El trato u comunicación con su jefe es accesible?			
	Incentivos	15. ¿Los jefes incentivan, consideran y responden genuinamente sus ideas y sugerencias?			
		16. ¿Es recompensada su labor por parte de los jefes, para desarrollar y fortalecer su creatividad?			
	Mantener informados	17. ¿Es clara la comunicación de los jefes con el trabajo que esperan?			
		18. ¿Los jefes lo mantienen informado acerca de los cambios y temas importantes?			

## RENDIMIENTO LABORAL

Estimado colaborador de Química Suiza SAC, tengo el agrado de dirigirme a usted para mencionarle que el presente cuestionario diseñado y elaborado por mi persona, tiene el propósito de recolectar información relevante sobre la empresa.

Del mismo modo, estaré agradecido ante la contestación del siguiente cuestionario de manera imparcial y marcando con un aspa (X) dentro los recuadros correspondientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento Laboral			
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Tipo de escala
Calidad laboral	Responsabilidad	01. ¿Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?	ORDINAL  Escala de valoración: Likert  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Siempre 5. Casi Siempre
		02. ¿Trasmite apoyo y responsabilidad entre sus compañeros de trabajo?	
	Atención	03. ¿Los acuerdos que se dan dentro de su área usuaria le permiten tener una mejor atención su trabajo?	
		04. ¿Recibe atención suficiente de sus superiores por el trabajo que realiza?	
	Satisfacción	05. ¿Los trabajo que realiza le hace sentir satisfecho?	
		06. ¿Se siente satisfecho con los tratos que le brindan sus jefes?	
Eficiencia laboral	Productividad	07. ¿Efectúa sus labores con eficiencia para conseguir una buena productividad?	
		08. ¿Toma como un desafío la productividad?	
	Competencia	09. ¿La competencia que se da entre sus compañeros son las más eficientes?	
		10. ¿Sus compañeros de trabajo lo inducen adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	
	Liderazgo	11. ¿La empresa propicia el liderazgo en equipo?	
		12. ¿Cuándo los lideres asignan tareas lo hacen con el ejemplo?	
Eficacia laboral	Logro de objetivos	13. ¿El trabajo que realiza con eficiencia aporta en el logro de objetivos?	
		14. ¿Se presenta el espíritu de trabajo eficaz cuando se cumplen con los logros de objetivos?	
	Actitudes	15. ¿Presenta actitud de compromiso con las labores que desempeña?	
		16. ¿Sus compañeros presentan actitud para innovar nuevas ideas de trabajo?	
	Efectividad	17. ¿Realiza su trabajo con efectividad y compromiso?	
		18. ¿Muestran efectividad su equipo de trabajo?	

## ANEXO 3: Validación del instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEL JORGE

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### VARIABLE (1): LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEL JORGE

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (2): RENDIMIENTO LABORAL**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>82%</b>

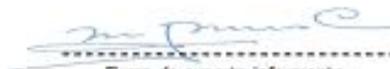
IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

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

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **82%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEL JORGE,

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (1): LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 87%

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 -----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEI JORGE,

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): RENDIMIENTO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **87%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEL JORGE,

### II. 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					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable

No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 86%

Ate, 27 de septiembre del 2021



-----  
 Firma de experto informante

DNI N° 45962909

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CERRON DIEGO MISAEL JORGE,

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### VARIABLE (2): RENDIMIENTO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>82%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

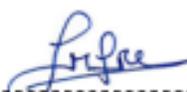
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **82%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 -----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

**Tabla 19.***Validación de expertos: Liderazgo transformacional*

<b>Criterios</b>	<b>Exp. 1</b>	<b>Exp. 2</b>	<b>Exp. 3</b>	<b>Total</b>
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	88%	85%	88%	261%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	85%	90%	265%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	78%	85%	78%	241%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			<b>TOTAL</b>	
			CV	86%

**Tabla 20.***Validación de expertos: Rendimiento laboral*

<b>Criterios</b>	<b>Exp. 1</b>	<b>Exp. 2</b>	<b>Exp. 3</b>	<b>Total</b>
Claridad	79%	85%	79%	243%
Objetividad	84%	87%	84%	255%
Pertinencia	79%	85%	79%	243%
Actualidad	85%	90%	85%	260%
Organización	85%	90%	85%	260%
Suficiencia	75%	85%	75%	235%
Intencionalidad	78%	85%	78%	241%
Consistencia	86%	85%	86%	257%
Coherencia	78%	85%	78%	241%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			<b>TOTAL</b>	
			CV	84%

## ANEXO 4: Matriz de datos

VARIABLES		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																		RENDIMIENTO LABORAL																			
DIMENSIONES		CARISMA						MOTIVACIÓN						CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						CALIDAD LABORAL						EFICIENCIA LABORAL						EFICACIA LABORAL							
INDICADORES		VALORACIÓN		COMPORTE CONOCIMIENTOS		RESPECTO		INDIVIDUALIDAD		BIENESTAR		OPTIMISMO		TRATO PERSONAL		INCENTIVOS		MANTENER INFORMADOS		RESPONSABILIDAD		ATENCIÓN		SATISFACCIÓN		PRODUCTIVIDAD		COMPETENCIA		LIDERAZGO		LOGRO DE OBJETIVOS		ACTITUDES		EFECTIVIDAD			
PREGUNTAS		pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	pregunta 4	pregunta 5	pregunta 6	pregunta 7	pregunta 8	pregunta 9	pregunta 10	pregunta 11	pregunta 12	pregunta 13	pregunta 14	pregunta 15	pregunta 16	pregunta 17	pregunta 18	pregunta 19	pregunta 20	pregunta 21	pregunta 22	pregunta 23	pregunta 24	pregunta 25	pregunta 26	pregunta 27	pregunta 28	pregunta 29	pregunta 30	pregunta 31	pregunta 32	pregunta 33	pregunta 34	pregunta 35	pregunta 36		
PARTICIPANTES	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5		
	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4		
	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3		
	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
	5	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	5		
	6	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	
	7	2	3	3	2	3	2	3	5	5	3	2	3	5	2	3	4	3	2	3	2	3	5	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5		
	8	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	
	9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
	10	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	
	11	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	
	12	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	
	13	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	
	14	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	5	
	15	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	5	

## ANEXO 5: Nivel de Confiabilidad del instrumento

**Tabla 21.**

*Coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach <0.5	0.5 Inaceptable

---

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014)

## ANEXO 6: Coeficiente de correlación

**Tabla 22.**

*Coeficiente de correlación*

Valor de coeficiente	Significancia
1	Negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

---

Fuente: adaptado por Hernández et al. (2014).

## ANEXO 8: Autorización de aplicación del instrumento

Av. Defensores del Morro 1277  
(Edificio B) Chorrillos-Lima  
Central Telefónica (511) 211 4000  
Fax (511) 211 4001  
mail@quimicasuiza.com  
http://www.quimicasuiza.com



Lima, 04 de octubre del 2021

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente, **QUIMICA SUIZA SAC** con RUC 20100085225, autoriza al estudiante, **MISAEEL JORGE CERRON DIEGO**, identificado con DNI N° 76479228; hacer el requerimiento del nombre de nuestra organización para el desarrollo del proyecto en curso.

Le extendemos la presente carta, para los fines que estime convenientes.

ATENTAMENTE.

**KARINA RAICOVI NAZAL**

**DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE QUÍMICA SUIZA S.A.C., SANTA ANITA 2021", cuyo autor es CERRON DIEGO MISAEEL JORGE, 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 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, 13 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO <b>DNI:</b> 06614765 <b>ORCID</b> 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 18-12- 2021 12:56:18

Código documento Trilce: TRI - 0220650