



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en cía.
Industrial continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Jáuregui Castro, Nilda (ORCID: 0000-0001-7974-9070)

Quincho Salvador, Gustavo (ORCID: 0000-0001-6940-2006)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a Dios por ser nuestro guía, a nuestros padres, hermanos y familiares por el apoyo incondicional.

Agradecimiento

En primera instancia, a la Universidad César Vallejo por brindarnos las facilidades. En segunda instancia, a nuestro docente tutor que nos fue guiando en la elaboración de nuestra tesis y finalmente a nuestras familias por la confianza.

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.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1 Estadística descriptiva.....	25
4.2 Estadística inferencial.....	30
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos designados para la validación.....	20
Tabla 2 Validación de expertos: Liderazgo transformacional.....	20
Tabla 3 Validación de expertos: Rendimiento laboral	21
Tabla 4 Estadística de fiabilidad general.....	22
Tabla 5 Estadística de fiabilidad liderazgo transformacional.....	22
Tabla 6 Estadística de fiabilidad rendimiento laboral	22
Tabla 7 Resultado descriptivo de liderazgo transformacional	25
Tabla 8 Resultado descriptivo de rendimiento laboral	26
Tabla 9 Resultado descriptivo de influencia idealizada.....	27
Tabla 10 Resultado descriptivo motivación inspiracional	28
Tabla 11 Resultado descriptivo de estimulación intelectual	29
Tabla 12 Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y rendimiento laboral	30
Tabla 13 Prueba general de hipótesis de liderazgo transformacional y rendimiento laboral	31
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica de influencia idealizada y rendimiento laboral	32
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica motivación inspiracional y rendimiento laboral	33
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica de estimulación intelectual y rendimiento laboral	34
Tabla 17 Matriz de operacionalización de las variables.....	46
Tabla 18 instrumento de recolección de datos.....	55
Tabla 19 Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	58
Tabla 20 Nivel de correlación de Rho de Spearman.....	58

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica del liderazgo transformacional	25
Figura 2. Representación gráfica de rendimiento laboral.....	26
Figura 3. Representación gráfica de influencia idealizada	27
Figura 4. Representación gráfica de motivación inspiracional	28
Figura 5. Representación gráfica de estimulación intelectual	29

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. La población fue finita por lo que estuvo compuesta por 514 colaboradores, decidiendo realizar un muestreo por conveniencia a 30 colaboradores, debido a que los colaboradores son del área de despacho. Además, los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario y se empleó la escala de valoración tipo Likert. La validez del instrumento se llevó a través de 3 especialistas, y posteriormente la prueba piloto para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS 25.0 de IBM. La investigación tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, el nivel fue correlacional, también tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada. Asimismo, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,442 a través del estadístico Rho de Spearman y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada, y un nivel de significancia ($0,015 < 0,05$), lo que indica que existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores. Se concluyó que la aplicación de liderazgo transformacional que comprende la influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual, de cada uno de los trabajadores permite mejorar el rendimiento laboral del colaborador.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, rendimiento laboral, actitud en el trabajo, herramienta trabajo.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between transformational leadership and employee job performance at Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. The population was finite so it was composed of all the employees of Cía. Industrial Continental S.A.C., with a sample of 514 customers, deciding to perform a convenience sampling of 30 employees, because the employees are from the dispatch area of the company Cía. In addition, the data were collected through the survey technique, the questionnaire was used as an instrument and the Likert-type rating scale was used. The validity of the instrument was carried out by 3 experts, and then the pilot test was carried out to determine the level of reliability of the instrument, for which the IBM SPSS 25.0 statistical software was used. The research had a non-experimental and cross-sectional design, the level was correlational, it also had a quantitative approach and was of the applied type. Likewise, a coefficient of 0.442 was obtained through Spearman's Rho statistic and according to Spearman's correlation estimation scale, there is a moderate positive correlation, and a significance level ($0.000 < 0.05$), which indicates that there is a relationship between transformational leadership and labor performance of the collaborators of Cía, It was concluded that the application of transformational leadership, which includes idealized influence, inspirational motivation and intellectual stimulation, improves the employee's work performance.

Keywords: Transformational leadership, work performance, work attitude, work tool

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la puesta en marcha del liderazgo transformacional se ha intensificado en las empresas debido a la inmensa necesidad de tener líderes más que jefes para eso no solo es necesario la metamorfosis a grado personal sino además la transición en grupo, a esta visión se llama liderazgo transformacional, esto resalta las incertidumbres en las organizaciones que exploran nuevas estructuras para continuar en el comercio. García, (2015) dice que, en los últimos años, se ha determinado el liderazgo como una interacción de predominación en la que muchos dirigentes como ayudantes juegan un papel importante. Este enfoque se concentra en la interacción donde el jefe es idóneo para producir con sus seguidores diversos patrones que tienen la posibilidad de encuadrarse dentro del modelo de relación, entre ellos, el más reconocido es el patrón del liderazgo transformacional. Según Ben, Al Altheeb y Abbas, (2020) en su artículo afirman que el liderazgo transformacional como líderes, mejoran la confianza en sí mismos de sus empleados para comprender su potencial y pronosticar los escenarios organizacionales futuros, trabajando con los colaboradores para averiguar sus necesidades y participar para satisfacer sus necesidades de manera colaborativa y comunicarles una misión y visión alcanzable.

Continuando con el aspecto anterior según Akdemir, (2020) sostienen que el liderazgo transformacional implica establecer nuevas normas y visión para la escuela, así como hacer radicales cambios en la cultura de la escuela. Así mismo Willmore, (2016) en su artículo titulado conceptos básicos de rendimiento señaló que los modelos comúnmente aceptados de rendimiento humano muestran que la formación representa sólo alrededor del 10-15 por ciento del rendimiento de los empleados. Mientras tanto Theron y Diamant, (2016) en su libro programación de alto rendimiento de escala afirman que el rendimiento laboral es un vocabulario de desempeño que le proporciona una manera de calificar el tipo de problemas que tiene a mano y a menudo le ayuda a orientarse hacia una resolución.

A nivel nacional conforme la Oit, (2019) sostiene que la economía de las naciones de Latinoamérica y el Caribe se mantendrá en aumento a lo largo del año 2020. Sin embargo, en el 2018, la cifra de las medianas organizaciones se

aumentó en un 3,9%, en la provincia Constitucional del Callao ubicado en el departamento de Lima el INEI (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, 2019). Al respecto, en la actualidad las organizaciones son más responsables del rol que cumple el liderazgo al interior de cada una de ellas, ello posibilita el crecimiento del convenio y efectividad en sus colaboradores, pues poseen la inclinación de ser competentes al tener relación o tener bajo su mando miembros que persiguen las mismas metas. Actualmente, se expresa por el momento no solo de cuán enorme o rentable es una organización sino además acerca del efecto que produce su espíritu empresarial sobre sus colaboradores, y es aquí donde enfatiza el liderazgo.

De esta forma, las organizaciones en el Perú han manifestado interés en el incremento de su eficiencia y efectividad, realizando énfasis en el crecimiento de capacidades y habilidades de los individuos que ejercen como dirigentes, para que logren incentivar a sus conjuntos de manera Serrano y Portalanza, (2015).

A nivel local la compañía Cía. Industrial Continental S.A.C. Situado en el distrito Lurigancho Chosica, es una organización activa que se encuentra matriculada en el Registro Nacional de Proveedores para poder realizar convenios con el estado, tiene como domicilio licito la Av. Santa Rosa N° 680 Urb. Los Sauces Ate fue fundada y comienza sus actividades el 1 de mayo de 1989, sus principales actividades son la fabricación de muebles y productos relacionados.

Se ha observado el bajo rendimiento laboral de los colaboradores debido a que no manifiestan en sus actividades diarias la comodidad con el uniforme de trabajo para el correcto desempeño de sus actividades, además de ello muchas veces no presentan un aseo personal adecuado quedando expuestos a accidentes y a una mala imagen institucional.

Asimismo, no muestran actitud cooperativa les resulta difícil poder entablar y tender lazos o puentes de comunicación con la organización cada vez se dirigen de manera inapropiada. No hacen un buen uso de los recursos que le asigna la empresa sucede lo mismo con los artículos personales y los instrumentos de control y gestión. Es difícil poder visualizar esa contribución de parte del colaborador para con la organización.

Esto requiere el ejercicio de un liderazgo transformacional a través de brindarle la confianza necesaria actuando con valores y sobre todo responsabilidad con cada uno de los colaboradores motivándolos constantemente con capacitaciones que los permitan su crecimiento profesional. Estimulándolos intelectualmente para que tengan la capacidad que les permita solucionar sus problemas.

Por lo tanto, se espera un excelente manejo del liderazgo transformacional para que los problemas anteriormente explicados que son asociados al rendimiento laboral mejoren a través de un liderazgo transformacional por parte de los directivos.

Por consiguiente, el trabajo pretende demostrar relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

Seguidamente, se formula el enigma universal de la investigación:

¿Cómo se vincula el liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021?

Seguidamente, presentaremos los enigmas específicos que se trazaron en esta investigación:

- ¿Cuál es el vínculo entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021?
- ¿Cuál es el vínculo entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021?
- ¿Cuál es el vínculo entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021?

Los asuntos a utilizar en esta indagación se realizan por motivos esenciales, en el que estarán comprobadas a prosecución:

Justificación teórica; el trabajo se realizó con el único fin de dar a conocer el liderazgo transformativo y el enlace con el rendimiento laboral. Esta averiguación conto con el respaldo de estudios ya hechos lo cual permitió a las indagaciones que se realizaron después usar los resultados logrados en el trabajo.

Justificación práctica, esta averiguación tuvo como colaboración ejecutar el liderazgo transformacional por medio de nuevos procedimientos para medir el rendimiento gremial en el colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica

Justificación social, el trabajo fue de gran aporte para mejorar la sociedad de alguna manera con el pleno desarrollo y bienestar de sus colaboradores.

Justificación metodológica, puso en prueba la autenticidad científica por medio de la comprobación del procedimiento científico y las habilidades que se utilizó para alcanzar la información por medio de una encuesta mediante un cuestionario donde se estableció la interacción con los colaboradores y logró tomar datos para los futuros estudios.

Por consiguiente, se muestra el objetivo universal del análisis:

Establecer el vínculo entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021

Los que nos posibilita proponer los objetivos determinados

- Describir el vínculo entre la influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- Describir el vínculo entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- Describir el vínculo entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.

Así mismo planteo la hipótesis universal

Existe vínculo entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021

De la misma forma, se abordó las hipótesis determinadas

- Existe vínculo entre la influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- Existe vínculo entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- Existe vínculo entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se suscribe los estudios a nivel internacional con el único fin de confrontar los efectos de la actual averiguación:

Según Bueno y Orozco, (2019) En su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereyra*. Sostuvo conforme al propósito principal resolver la interacción entre el liderato transformativo y el ambiente institucional del equipo burócrata de la Universidad Tecnológica de Pereyra. El sondeo ha sido aplicado a 385 burócratas y ayudantes de población oficinista que se hallan vinculadas en sus distintas maneras (industria, provisional, eventuales de plan, igualmente las conexiones como decretos de utilidad) en la Universidad Tecnológica de Pereira. El formulario que es utilizado cada dos años en la base desarrollada apuntando ese objetivo, tuvo de 20 variables y 80 interrogantes. Los frutos caminaron a ser examinados con el instrumento SPSS versión 23, consintiendo la instrucción de la indagación conseguida; decretando que existe una relación elocuente ($p=0.798$) entre el liderazgo transformativo y ambiente empresarial, constituida por medio de la conjetura del coeficiente de correlación de Pearson.

Según Hernández, (2019) En su artículo *Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas*. Sostuvo como finalidad averiguar la dirección transformativa como instrumento para el compromiso comunitario en fundaciones pedagógicas en el consejo de San Juan del Cesar. La averiguación fue analizadora con boceto de espacio, no empírico, transaccional. La muestra fue formada por 23 dirigentes, 109 pedagogos y 15 integrantes de la sociedad. Se confeccionaron tres formularios de 38,20 y 20 artículos, con progresión de cinco preferencias de contestación, a erudición: continuamente, casi continuamente; en ocasiones, casi nunca y nunca. La fidelidad de los mecanismos se acordó con criterio de experimentados y distinción diferente. La fiabilidad con el procedimiento de las dos mitades y la enmienda de Spearman-Brown obteniendo una estimación de $r=0.71$, $r=0.78$ y $r=0.83$. El proceso fue por escrutinio descriptivo. El efecto mostro una módica adaptación de la dirección transformativa adentro del panorama gremial, lo que no permitió que

se transforme en un instrumento para la postura en curso del compromiso comunitario.

Para Suarez, (2019) En su tesis *El liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador*. La finalidad de la averiguación está orientada a definir la afinidad entre el liderato transformativo y el rendimiento. La exploración es de categoría innata o clave, el resultado fue expositivo relacional de tal manera el boceto usado es no empírico, de incisión colateral. El ejemplar fue de 50 maestros del colegio fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador. A fin de obtener la información se usó el método de indagación para la cambiante de liderazgo transformacional y como herramienta el formulario dirigido a los maestros, para la cambiante de productividad se utilizó como herramienta el formulario; mientras el sondeo para dicha herramienta se ejecutó la confiabilidad de Alpha Cronbach. El procedimiento de información se ejecutó en el programa estadístico SPSS (versión 23). Efectuado la indagación descriptiva y la correlación mediante el coeficiente de Rho Spearman, obteniendo un resultado de $Rho=0.850$, deduciendo con afinidad entre las cambiantes con una $p= 0.00$ ($p < 0.05$), por ello se desestima la suposición revocada de esa forma los resultados afirman que hay una vínculo recto y elocuente entre el liderato transformacional y rendimiento.

López, (2019) En su tesis *Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad*. Tiene como fin resolver como se vinculan el liderazgo transformativo y labor cooperativa e interrelaciones muy personales en funcionarios burócratas y normativas de una institución superior privada de Bogotá. En tanto a la duración, conviene de una averiguación de temple colateral donde el ejemplo fue por intervención espontaneo. Intervinieron 2619 caballeros y damas que superan la mayoría de edad paralelos al 87% del pueblo absoluto, con funciones pedagógico burócratas. Las praxis de liderazgo en este contexto están frecuentadas con las cambiantes de labor cooperativo ($r=.676$, $p<0.01$), conexiones personales ($r=.715$, $p<0.01$). Los frutos también exponen relaciones expresivas altas entre la labor cooperativa y las vinculaciones personales ($r =.835$,

$p < 0.01$). Los descubrimientos concuerdan en que se hallan presentes en la organización praxis de liderazgo transformativo en los empleados de alta jerarquía de la empresa que son estimadas en forma positiva.

Murillo, (2020) En su tesis *Liderazgo transformacional y clima empresarial en un club social y de comercio de la ciudad de Bogotá, Colombia*. Tiene por finalidad explicar el indicador común del ambiente empresarial y transformacional con variables de club social. Se ejecutó un examen de tipo descriptivo que valorizó la apreciación producida por 685 cooperadores frente al dinamismo relacional de la empresarial bajo el conocimiento de microclima. El resultado indica que el índice que se obtuvo ha sido de 78.21% clima organizacional aceptable mostrando ser una forma de liderazgo transformacional, el 67.3% agrupado a componentes de recompensa contingente y dirección por exclusión activa, en razón al tipo de segmento de consumidores sobre el cual actúa la organización (servicio al asociado). Agregado a ello se presentó una correlación significativa entre los tipos de liderazgo transaccional y transformacional presentando un coeficiente de Pearson $r = 0.78$, $p < 0,01$, enfatizando que todas las correlaciones entre los tipos de liderazgo y las variables de clima son significativas en el nivel 0,01 bilateral.

Según los antecedentes nacionales tenemos los siguientes trabajos:

Zapata y Estrada, (2018) En su tesis *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la oficina registral del Reniec Piura 2018*. Tuvo como finalidad instaurar la enumeración entre liderazgo transformativo y el performance profesional en las instalaciones del Reniec Piura. El modelo de indagación fue expositivo relacional realizándose bajo una perspectiva cuantitativa y un boceto no experimental. El ejemplar se integró por los colaboradores, oficinista y jornaleros sumando un conjunto de 64; para establecer el modelo se tomó en cuenta un recuento, el procedimiento para la recaudación de información fue la encuesta y la observación por lo que se utilizó la herramienta del cuestionario y patrón de indagación. Se concluyó que los frutos de la variable de liderazgo transformacional muestran un coeficiente de Pearson de $r = 0.496$ por ello esa interacción es mesurada, cierto y medio. Se establece que al realizar un mayor liderazgo transformacional en cualquier organización se goza un más grande

manejo gremial de los colaboradores tanto en el campo administrativo como operativo.

Quispe, (2018) En su tesis *Liderazgo transformacional y acuerdo empresarial en el rendimiento laboral de los profesores ugel 05 de Lima 2018*. La reciente búsqueda tiene como finalidad diferenciar de que forma el liderato transformativo y el acuerdo agrupacional impactan en el rendimiento profesional de los maestros de la dirección de administración pedagógica centro 05 de Lima. El boceto usado fue de muestra no empírica y de parte transversal, el modelo de análisis fue expositivo correlacional. Se aplicó a un ejemplar de 76 docentes de primer y segundo nivel. Las herramientas utilizadas para la obtención de información fueron de sucesión de realización del trabajo de Zerpa 2014, formulario de acontecimientos de criterio y situación.

Pazo, (2017) En su tesis *Liderazgo transformacional y asertividad en el personal de una institución militar del Callao, 2017*. Los frutos realizados exhibieron que no se encuentra predominio entre el liderato transformativo y el pacto empresarial en el marco del rendimiento profesional de los profesores de la ugel 05 de Lima 2018. De la misma forma no se halló dominio entre el liderato transformativo y el organizativo en la operatividad profesional, eficiencia profesional, índole profesional y ahorro profesional. En el mismo marco en referente a la jerarquía se encontró una preponderancia alta en proporción al liderato transformativo interpretado por el 59,2%, en tanto al acuerdo empresarial prevalece un grado elevado 64,5% y en lo cual respecta al funcionamiento gremial prima el grado pequeño contribuido por el 43,4%.

Sardón, (2017) En su artículo *Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones*. Sostuvo a manera de finalidad decretar la conexión que se creó entre el liderato transformativo puesto en camino por el señor dirigente y la dirección educacional en organizaciones pedagógicas de primer nivel que adjudiquen el punto de vista ambiental de la ciudad de Ilaya Puno en el año 2016. El modelo de indagación primordialmente llevo un boceto no empírico transaccional correlacional se tuvo en cuenta una población de 118 maestros que representaron a la población conjunta de profesores de 4 organizaciones educativas de primer nivel de la ciudad de Ilaya Puno. La producción de datos se

realizó durante marzo y abril. Los frutos obtenidos demuestran una adecuación elocuente entre el tamaño del patrón de liderato transformativo y el sistema estudiantil de esta forma el estímulo inspirador tuvo un valor $r=0.492$; la incitación intelectual logro un valor $r=0.72$, el dominio idealizado un valor $r=0.59$; la atención particularizada tuvo un valor $r=0.62$ y el proceder del director alcanzo un costo $r=0.534$. El análisis posibilita finalizar en que se halla una correlación verdadera medida entre régimen estudiantil y el liderazgo transformacional alcanzando en la verificación estadística, $r=0.681$.

Para Luján, (2019) En su tesis *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en maestros de una universidad pública*. Tiene como fin demostrar el vínculo entre el liderato transformativo y el mensaje positivo en pedagogos de la escuela de ingeniería industrial y de Sistemas de la UNFV de Lima 2018. El análisis se logró bajo una óptica numérica de boceto no empírica relacional de corte transversal. El modelo estaba configurado por 139 pedagogos de la escuela de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNFV. Llegándose a atribuir dos cuestionarios el primero para la correspondencia en forma aseverativa y el segundo liderazgo transformacional ambos fueron actuales y terminaron siendo de total cercanía para su utilización. El producto alcanzado para el liderato transformativo se enlaza de manera directa ($Rho=0.740$) y de manera significativa ($p=0.000$) en el informe en forma afirmativa en los pedagogos de la escuela de maquinista Industrial y Sistemas de la UNFV cercado de Lima 2018.

Continuando con el estudio mostramos las múltiples series que guardan relación con el asunto sostenidas por distintos autores que hablan de las variables de esta investigación. Se inicia con la acepción de la primera cambiante el liderato transformacional.

El liderazgo transformacional procede de manera que los jefes primordiales alientan, motivan a sus cooperadores pudiendo impulsar en ellos el cambio y la creatividad. El jefe transformacional se concentra en el capital humano para lograr el cambio que busca y planea. Existen innumerables definiciones acerca del liderazgo. Rojas, (2015) afirma que la palabra liderar proviene de lad, vocabulario utilizado en los dialectos remotos del norte de Europa que denota ruta, sendero, circuito de un barco sobre el mar o travesía.

Por su parte Mendoza y Ortiz, (2017) afirman que liderazgo transformacional se encarga de la responsabilidad, sin embargo, si la autoridad quien hace un estudio de la figura del jefe como un elemento que le ofrece estabilidad confianza a partir de la perspectiva psicológica de la organización. Bracho y García, (2016) manifiestan que liderazgo transformacional es un procedimiento de conducir la conducta de otro ser a que alcance su objetivo. Salazar, (2016) agrega que el liderazgo transformacional se enfatiza en la ocupación en conjunto, tratando de encontrar cambios en las organizaciones a través del inicio de compromisos, motivaciones. Fernández y Quintero, (2017) sostiene que el liderato transformacional ha tenido prestigio en distintas organizaciones, culturas y no está subestimado por el tipo de organización, pero si por el medio que lo bordea en la compañía, quiere decir si esto varia de una manera positiva su impacto será benéfico para la organización. Cruz & Rodea, (2017) el liderazgo transformacional es regocijo, fidelidad y compromiso de sus colaboradores, y este tipo de líder busca mejorar el modelo mental de sus colegas y encaminar nuevos valores positivos, cambiar patrones que sean imaginarios e ingeniosos y sobre todo muy fuertes.

A continuación, se tocarán las dimensiones de la primera cambiable liderato transformacional estas son: influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual.

En cuanto a la dimensión influencia idealizada según Hincapié, Zuluaga y Zapata, (2018) nos plantea que la influencia idealizada es una magnitud del liderazgo transformativo que guarda interacción con los individuos que producen confianza, credibilidad y hacen que otros individuos se sientan determinados con sus valores creencia etc.

Respecto a la segunda dimensión motivación inspiracional (carisma) según Antonio, Forteza y Andrade, (2020) mencionan que los youtubers en el panorama mediático son líderes de audiencia paralelamente ejercen un poder carismático sobre sus suscriptores que los convierten en grandes influyentes entre los mismos dentro de las organizaciones, es de suma importancia tener en cuenta los estilos de liderazgo, esto se hace con el fin de que el liderazgo empleado vaya de acuerdo

con la cultura de la organización y si esta a su vez está siendo beneficiosa para los colaboradores.

Respecto a la tercera dimensión, Sánchez, Salanova y Llorens, (2018) menciona que la estimulación intelectual es el grupo de recursos, métodos y ocupaciones con un asiento investigador utilizada de forma coherente y consecutiva empleada en chicos con el propósito de evolucionar al más alto sus habilidades y talento físico. Las empresas de hoy en día deben tener claro que el rendimiento laboral es de gran consideración porque se basa en mejorar la relación que hay entre entidad con los empleados logrando crear confianza y que al lograr que esto suceda será más sencillo ver a un colaborador contento y satisfecho.

En cuanto a la segunda variable rendimiento laboral Chiang y Ojeda, (2020) plantea que el rendimiento laboral son temas álgidos que se vienen trabajando con ahínco en las empresas con la premisa de mejorar continuamente en todo aquello que realizamos incluso aun a más de lo que la empresa espera. Por su parte Casado, (2020) afirma que el rendimiento laboral es el fruto del trabajo de un funcionario o de un conjunto de colaboradores, en tanto el concepto de desempeño es la manera en la que se cumplen las obligaciones y funciones ordenadas. Velarde, (2018) sostiene que rendimiento laboral lo proyecta como la valentía absoluta que la compañía desea en referencia a los capítulos reservados que un trabajador lleva a cabo en una temporada definida. Esa estimación consigue, ser cierto o no, en servicio donde el colaborador muestre un aceptable o pésimo rendimiento, implica la aportación que ese colaborador realiza al seguimiento de la eficiencia de la empresa. Así mismo Amezcua, Pérez y Quiroz de la Cruz, (2019) manifiesta que en las compañías se presentan información de los cooperadores en relación de las consecuencias que alcanzan el tamaño producido. Por ello, se dice que calcular la productividad es contar que el colaborador que su valoración está basada en designar un dictamen de mérito o la clase de medida contada de la productividad.

Según la Rae, (2021) afirma que la productividad gremial o rendimiento es la interacción que existe entre lo elaborado y los bienes usados, como modelo de energía y la habilidad de creación, etc. Quintero, africano y Faría, (2018) define que el rendimiento gremial es la demostración aptitudinal del trabajador a lo largo de la ejecución de su labor. Esta evaluación es personal basada en el esfuerzo personal. Cabe resaltar que esto está condicionado a los componentes anteriormente mencionados que influyen en su comportamiento. Por otra parte, Pincay, Candelario, & Castro, (2018) sugiere que el rendimiento gremial es bastante valorado por el aporte que este proporciona a la organización en las diversas conductas que el individuo logre tener en una época definido, desea mencionar, que el manejo gremial es un costopreciado valga la redundancia, que el trabajador aporta en diferentes instantes según su comportamiento en un tiempo de tiempo.

A continuación, se presenta las diversas teorías para las dimensiones de la segunda variable, las cuales son: presentación personal, actitud en el trabajo, herramientas de trabajo.

Cehani, (2019) confirma que presentación personal participa con recursos como la indumentaria, limpieza, peinado, complementos, conducta, maneras de dialogar y hasta la manera de desplazarse. Además, esta podría ser netamente personal y representarnos en una hoja de vida, en nuestras labores, en la ortografía, nuestras propias redes sociales y lo cual publicamos dentro de ellas etcétera.

Bautista, (2016) afirma que la actitud de trabajo se basa en la postura cordial y de beneficio, se da a conocer a entender con claridad, una forma correcta seriedad, muestra de atención por trabajo, labora con enfoque preventivo. Todo ello corresponde a la actitud del colaborador además está profundamente coordinado con la forma y modo de comunicado, porque es un componente o medio de vital importancia no solo para dar a comprender lo que se necesita el cliente sino también sobre los canales de comunicación de los superiores con sus propios colegas.

Expansión, (2021) confirma que herramientas de trabajo los demás denominados útiles de trabajo, a menudo, como para las compañías que los dan como para los ayudantes que los reciben, son origen de polémica , puesto que hay una línea bastante flaca en medio de éstos y las prestaciones laborales, es fundamental comprender las propiedades de estos instrumentos y sus alcances en la organización, para de esta forma eludir situaciones que pudiesen crear un clima gremial adverso, o inclusive, la interposición de juicios laborales de parte de los subordinados inconformes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

El estudio fue desde la perspectiva numérica, basado en números y mediante la reunión de datos se comprobó las hipótesis formuladas.

Según Sánchez (2019) manifiesta desde la perspectiva numérica se designa así debido a que trata con fenómenos a los cuales les puede tomar medida (se les puede asignar un número: peso, talla, masa etc.) a través del uso de técnicas de la estadística para la investigación de la información reunida. Su propósito esencial reside en la presentación, exposición y verificación imparcial de los efectos basando sus conclusiones sobre el uso estricto de la cuantificación.

3.1.2 Tipo

Fue de tipo aplicada que buscó la utilización y el empleo de inteligencia que se adquirieron en el desarrollo de la averiguación.

Para Arias, (2017) tipo de averiguación aplicada emplea como punto de inicio y mantenimiento la inteligencia suministrada por la averiguación esencial pero sus frutos son empleados de forma rápida a la brevedad posible, para solventar problemas o cuestiones sociales, administrativas, educativas entre otros.

3.1.3 Nivel

La averiguación fue de nivel correlacional puesto que averiguo calcular el enlace de ambas variables de análisis

Hernández (2018) un coeficiente de correlación es una medida de manera considerable utilizada en diversas superficies del desarrollo científico, a partir de estudios técnicos, econométricos o de ingeniería hasta averiguaciones en relación con las ciencias sociales.

3.1.4 Diseño

Esta investigación exhibió un diseño no experimental de corte transversal, dado que en la averiguación no manobra las cambiables y la recolección de información fue de un solo momento. La investigación no experimental según Agudelo, Aigner y Ruiz, (2018) es aquello que se hace sin manipular deliberadamente las cambiantes. Es indagación pura donde no se hace diferenciar premeditadamente las cambiantes autónomas. De tal manera la indagación no empírica es mirar lo anormal, como se otorgan en su ambiente real seguidamente ser analizados.

Corte transversal según Rodríguez (2018) manifiesta que es nombrado como análisis de preeminencia o sondeo transversal; su objetivo fundamental es detectar la continuidad de un requisito o patología en los habitantes estudiados y pertenece a los diseños básicos en epidemiología al igual que diseño de casos y controles.

Por ello, esta investigación buscó recolectar información y los datos tal cual sucedan sin manipular ni realizar variaciones en el desarrollo del estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudio son cualitativas. Camarero, (2015) sostiene que la variable cualitativa tiene como objeto principal la descripción e interpretación de los caracteres de todo fenómeno de relación social y contenido cultural. Por lo tanto, liderazgo transformacional y rendimiento laboral son cualitativas con perspectiva numérica, a través de la separación de cada variable con sus correspondientes dimensiones e indicadores para convertirse en unidades medibles, su muestra no es cuantitativa. Matriz de operacionalización (ver anexo 1).

3.2.1 Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Según Delgadillo, (2021) define al liderazgo transformacional como la interacción en la cual demanda sensibilizar y dirigir a sus adeptos además de eso es fundamental, poniendo de lado aquello que les atrae e inquietarse por la paz general.

Definición operacional

A fin de calcular la cambiante Liderazgo transformacional se usó el método del sondeo por medio de la herramienta formulario de escala de Likert, la herramienta fue formado por 18 ítems el cual fue orientado a los empleados de la compañía Cía. Industrial Continental S.A.C.

3.2.2 Rendimiento Laboral

Definición operacional

Según Chervellini, (2020) se define como un constructo multidimensional referido con los comportamientos de las personas que están relacionadas con las metas de la organización y están bajo control del individuo.

Definición operacional

Para la variable rendimiento laboral se usó el método del sondeo mediante la herramienta formulario de jerarquía de Likert, la herramienta fue formado por 18 ítems el cual fue orientado a los empleados de la compañía Cía. Industrial Continental S.A.C

La operacionalización de las variables se presenta en el Anexo 1

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para la averiguación de la población de estudio, se seleccionó el modelo para la acumulación de datos La población según Ventura, (2017) es un grupo de recursos que tienen dentro ciertas propiedades que se pretenden aprender.

La población de estudio fue limitada porque fueron precisamente 30 los integrantes de la organización de Cía. Industrial Continental S.A.C.

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión

Se tomo en cuenta a los empleados del área de despacho de la compañía Cía. Industrial Continental S.A.C.

Exclusión

No se tomó en cuenta a las personas que no laboren dentro de la organización Cía. Industrial Continental S.A.C.

3.3.3 Muestra

La muestra se realizó en el área de despacho que fue un fragmento de la población total que se deseó estudiar, compuesta por 30 colaboradores, debido a que se trabajó con el total de la población por ser menos a 100 colaboradores.

Según Ventura (2017) una muestra es entendida como un subconjunto poblacional formado por unidades de estudio.

En tal sentido, el modelo fue empadronamiento debido a que la totalidad de la indagación corresponde al 100% del área total, por lo que no se hizo el computo del modelo y la preferencia correspondiente del modelo selectivo.

Como la población de estudio fue finita y las variables fueron cualitativas se aplicó la muestra censal debido a que tomaremos a toda la población del área mencionada. (Anexo2)

3.3.4 Muestreo

Para seleccionar a los elementos del modelo se empleó el muestreo no probabilístico.

Questionpro, (2021) El muestreo no probabilístico es un medio menos preciso, este método de muestreo es dependiente en gran medida de la experiencia de los aplicados. El muestreo no probabilístico usualmente se hace por medio del método de la observación, y se utiliza precisamente en la indagación cualitativa.

3.3.5 Unidad de análisis

La unidad de análisis para el estudio fueron cada uno de los colaboradores de Cía. Industrial Continental en el área de despacho.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para la indagación como método de recaudación se utilizó la encuesta que fue aplicada a los trabajadores de Cía. Industrial Continental.

Según Casas, Repullo y Donado, (2018) afirma que la encuesta es un método que recoge información de los individuos, que se apoya en un cuestionario o un grupo de cuestiones. Por consiguiente, pese a que esta técnica pierde cada vez más credibilidad todavía es la técnica de recolección de datos más utilizada del mercado.

3.4.2 Instrumento

El instrumento de recaudación de información fue el formulario según Gallardo, (2017) indica que es una herramienta estandarizada que es usado para la obtención de la información en el transcurso que se realiza el trabajo de campo sobre las investigaciones sociales cuantitativas. Es el instrumento que viabiliza al investigador social plantear un grupo de preguntas para alcanzar información acerca de una muestra de personas usando el método cuantitativo y añadido de las contestaciones para explicar a la población al cual forman parte o contrastar estadísticamente varias cooperaciones entre cambiantes de su interés.

El cuestionario fue conformado por 36 preguntas de acuerdo a las dimensiones del estudio. (Ver anexo 4)

Validez

El instrumento en mención fue validado por expertos de la facultad profesional de Administración de la Universidad César Vallejo con el fin de que el trabajo tenga la validez necesaria. (Ver anexo 3)

Gallardo, (2017) la validez en general indica relación al nivel que una herramienta efectivamente calcula la cambiante que aspira cuantificar.

Tabla 1 Información de expertos designados para la validación

Nro.	Nombres
1	Dr. Bardales Cardenas Miguel
2	Mg. Masias Fernandez Mery Gemeli
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Visto los datos de la tabla 1, manifiestan que las informaciones correspondientes de los 3 expertos validaron la herramienta con entrega y responsabilidad.

Tabla 2 Validación de expertos: Liderazgo transformacional

CRITERIOS	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	88%	88%	92%	268%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
	86%	87%	88%	2609%
			Total	
			CV	87%

Visto la información de la tabla 2, manifiesta la autenticidad del término medio adquirido de la valuación por el juicio de expertos de esta herramienta, que pertenece a la primera cambiante de esta investigación, que es liderazgo

transformacional que sostuvo un 87%, lo que denota que la herramienta es confiable para su adaptación.

Tabla 3 *Validación de expertos: Rendimiento laboral*

CRITERIOS	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	87%	87%	91%	265%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	87%	85%	92%	264%
Coherencia	86%	85%	92%	263%
Metodología	90%	90%	92%	272%
	87%	87%	89%	2627%
			Total	
			CV	88%

Visto la información de la tabla 3, manifiesta la autenticidad del término medio adquirido de la valuación por el juicio de expertos de esta herramienta, que pertenece a esta segunda cambiante de esta investigación, que es rendimiento laboral que logro un 88%, lo que resalta que la herramienta tiene fiabilidad para su adaptación.

Confiabilidad

A fin de calcular la credibilidad del trabajo de indagación se empleó el estadístico Alfa de Cronbach que fue calculado por medio del programa SPSS. Para conceptuar fiable la herramienta debe poseer un nivel de 0,7 de un rango de valorización de 0 a 1. (Ver anexo 5)

Valverde (2019) es una herramienta estandarizada que es usado para la recolección de información a lo largo del trabajo de campo de indagaciones

sociales cuantitativas. Es el instrumento que viabiliza al investigador social planteando un grupo de preguntas para adquirir información acerca de una muestra de personas empleando el proceso cuantitativo y añadido de los resultados para explicar la población a la que corresponde o contrastar estadísticamente varias relaciones entre variables de su interés.

Tabla 4 Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	36

Observado la información en la tabla 4, utilizando Alfa de Cronbach para las cambiables de la investigación, el mérito logrado es de 0,975, que manifiesta un nivel de fiabilidad perfecta, habiendo aplicado los cuestionarios para el estudio.

Tabla 5 Estadística de fiabilidad liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	18

Verificado la información de la tabla 5, para el cambiante liderazgo transformacional el mérito adquirido es de 0.978, que nos da un nivel de fiabilidad perfecta, siendo adjudicable el cuestionario para el estudio.

Tabla 6 Estadística de fiabilidad rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	18

Verificado la información de la tabla 6, para el cambiante rendimiento laboral el mérito adquirido es de 0.941, que nos da un nivel de fiabilidad perfecta, siendo adjudicable el cuestionario para el estudio.

3.5 Procedimiento

El trabajo de investigación se empezó con la nominación de la titulación y la organización con la finalidad de estudio, se definió lo incierto desde el panorama mundial, nacional y la jurisdiccional para avalar la investigación se recolecto trabajos preliminares proporcionalmente conforme las cambiantes de información y se dedujo a escoger las itinerarios y magnitudes a fin de profundizar en la meta contemplativa, se empleó varios escritores para una adecuada composición en la parte de la investigación, en la parte estrategia de trabajo se aceptó y se designó a los habitantes por medio de un cálculo se adquirió el modelo. A fin de obtener información que se usó para el sondeo y como herramienta el formulario que estuvo conformada por un determinado número de ítems. Una vez realizadas estas actividades se procedió a organizar la indagación obtenida en el Excel versión 2013 como sustento de información para luego mover la indagación al sistema estadístico SPSS así que se llevo a cabo el computo apropiado a fin de brindarnos los esquemas de escrutinio correspondientes y de esa forma comparar las hipótesis expresadas por medio del estadístico correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de información fue a través de la estadística descriptiva e inferencial. **Análisis de datos descriptivos**

Para la investigación, los datos que se obtuvieron y los datos que se resumieron del cuestionario que se realizó los cuales fueron procesados por el programa SPSS. De tal manera se estableció la deducción de los tanteos que observaron en el tablero de continuidad y tipos esquemas.

Según Alvarado, Galindo y Retamal, (2018) la estadística puede ser considerada como una transición entre los conocimientos de matemática y ciencias de la ingeniería.

3.6.1 Análisis de datos inferencial

Su aplicación concedió tener éxito en relación a la información recaudada en la encuesta que se realizaron con el único fin de poder generar recomendaciones a los problemas identificados dentro de la organización. Según Pérez, Collazo, (2017) afirman que las estadísticas de inferencia constituyen uno

de los indicadores apropiados que permiten evaluar el nivel científico del componente investigativo y en consecuencia evaluar la calidad del proceso.

3.7 Aspectos éticos

La indagación se desarrolló acatando íntegramente los indicadores de investigación así mismo la moralidad versada ordenados por la Universidad César Vallejo sosteniendo los fundamentos de particularidad y la certeza de forma que a fin de utilizar la indagación de terceras personas se refirió de acorde a las reglas APA y para la obtención de información por medio del sondeo fueron resueltos de forma indistinta y deliberada para venerar la equidad de los individuos bajo prudencia y reserva. Así mismo, se contó con la autorización de la organización donde se aplicó la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Análisis descriptivo de liderazgo transformacional

Tabla 7

Resultado descriptivo de liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	P. V.
En desacuerdo	2	6,7	6,7
Ninguno	3	10,0	10,0
De acuerdo	18	60,0	60,0
Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3
Total	30	100,0	100,0

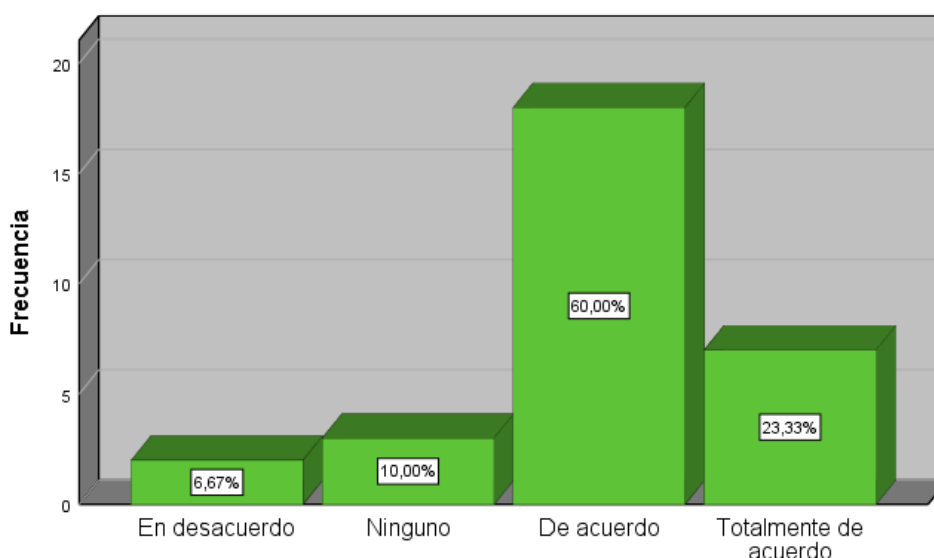


Figura 1. Representación gráfica del liderazgo transformacional

Observado la información de la tabla 7 como la figura 1, manteniendo en calculo el ejemplar de 30 colaboradores correspondientes a Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica del año 2021, que representan al 100% del ejemplar, se halló 18 colaboradores que comprenden el 60% argumentaron “de acuerdo”. Asimismo, 7 colaboradores que comprenden al 23,33% contestaron “totalmente de acuerdo”. Mientras que 3 colaboradores que comprenden el 10% respondieron “ninguno”. Del mismo modo que 2 colaboradores que corresponde al 6,67% respondieron “en desacuerdo”. Por consiguiente, podemos deducir que el liderazgo transformacional es positivo en los colaboradores.

4.1.2 Análisis descriptivo del rendimiento laboral

Tabla 8

Resultado descriptivo de rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	P.V.
Ninguno	3	10,0	10,0
De acuerdo	19	63,3	63,3
Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7
Total	30	100,0	100,0

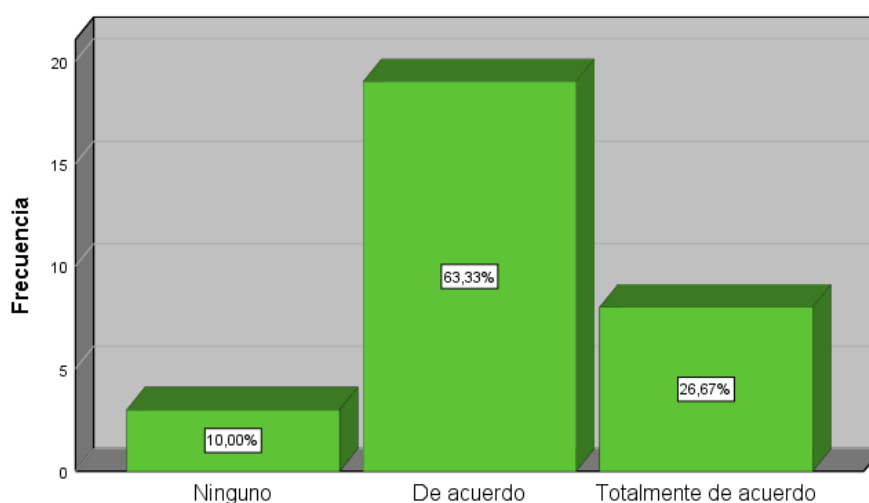


Figura 2. Representación gráfica de rendimiento laboral

Observado la información de la tabla 8 como la figura 2, manteniendo el cálculo el ejemplar de 30 colaboradores correspondientes a Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica del año 2021, que pertenece al 100% del ejemplar, se halló que 19 colaboradores que comprenden el 63,33% contestaron “de acuerdo”. De la misma forma, se halló que colaboradores que comprenden el 26,67% respondieron “totalmente de acuerdo”. Mientras que 3 colaboradores que comprenden el 10% argumentaron “ninguno”. Por lo tanto, se puede deducir que el rendimiento laboral es favorable en la organización.

4.1.3 Análisis descriptivo de influencia idealizada

Tabla 9

Resultado descriptivo de influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	P.V.
En desacuerdo	3	10,0	10,0
Ninguno	3	10,0	10,0
De acuerdo	16	53,3	53,3
Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7
Total	30	100,0	100,0

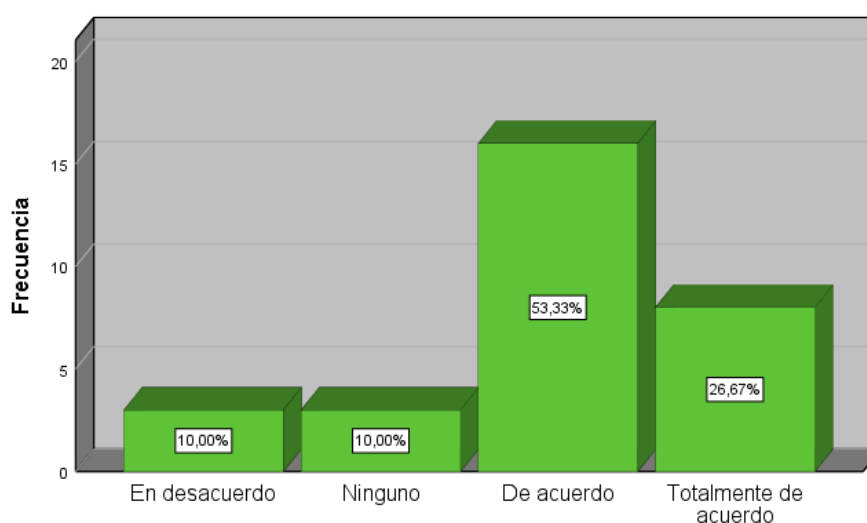


Figura 3. Representación gráfica de influencia idealizada

Observado la información de la tabla 9 como la figura 3, manteniendo el cálculo la ejemplar de 30 colaboradores correspondientes a Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica del año 2021, que pertenece al 100% de la ejemplar, se halló que 16 humanos que alcanzan el 53,33% contestaron “de acuerdo”. De tal manera, se halló que 8 personas que alcanzan el 26,67% contestaron “totalmente de acuerdo”. De tal manera 3 personas que alcanzan el 10,00% manifestaron “ninguno”. También se encontró 3 personas que comprende al 10,00% argumentaron “en desacuerdo”. Por lo tanto, podemos deducir que los colaboradores se sienten satisfechos con la influencia idealizada.

4.1.4 Análisis descriptivo de motivación inspiracional

Tabla 10

Resultado descriptivo de motivación inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje	P.V.
En desacuerdo	2	6,7	6,7
Ninguno	3	10,0	10,0
De acuerdo	16	53,3	53,3
Totalmente de acuerdo	9	30,0	30,0
Total	30	100,0	100,0

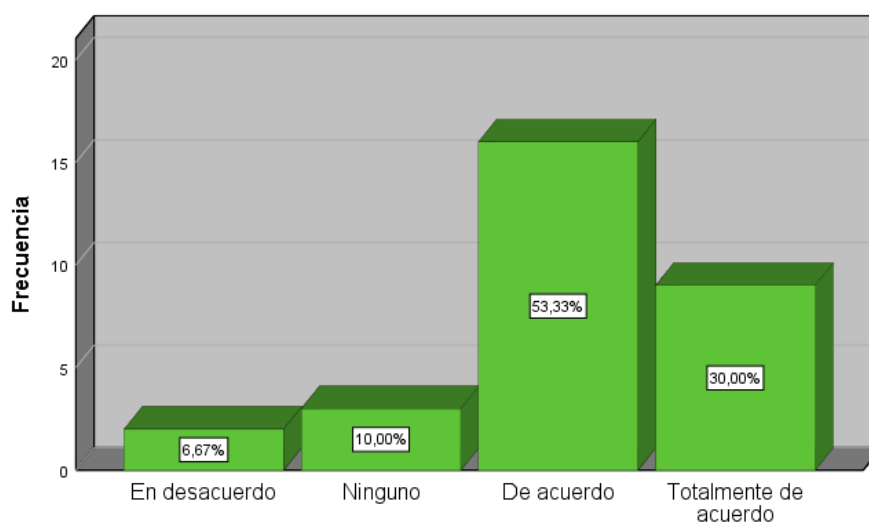


Figura 4. Representación gráfica de motivación inspiracional

Revisado la información de la tabla 10 como la figura 4, manteniendo en calculo el ejemplar de 30 colaboradores correspondientes a Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica del año 2021, que pertenece al 100% del ejemplar, se halló que 16 individuos alcanzan el 53,33% contestaron “de acuerdo”. De tal manera, se halló que 9 individuos alcanzan el 30,00% contestaron “totalmente de acuerdo”. Asimismo, que 3 personas que comprenden el 10% manifestaron “ninguno”. Del mismo modo que 2 personas que comprende al 6,67% argumentaron “en desacuerdo”. Conforme a estos resultados, podemos deducir que los colaboradores se sienten satisfecho con la motivacion inspiracional.

4.1.5 Análisis descriptivo de motivación intelectual

Tabla 11

Resultado descriptivo de estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	P.V.
Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3
Ninguno	2	6,7	6,7
De acuerdo	16	53,3	53,3
Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3
Total	30	100,0	100,0

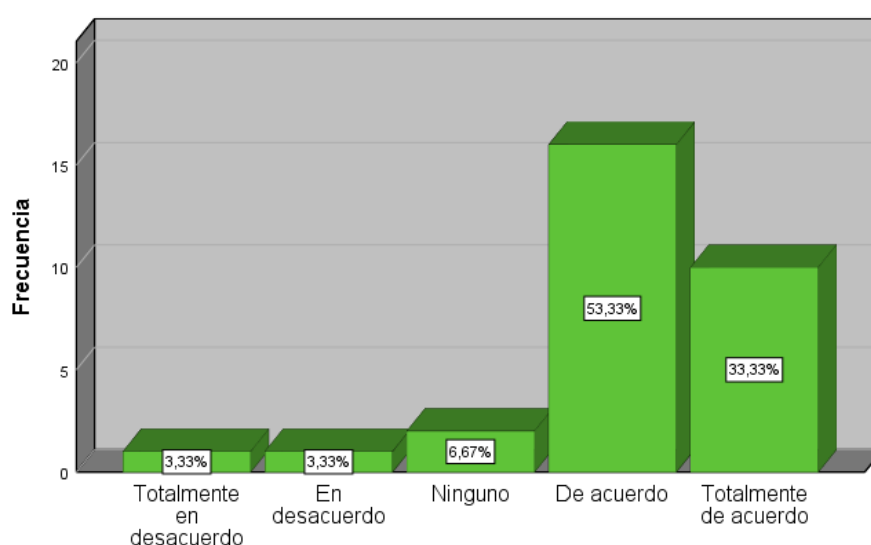


Figura 5. Representación gráfica de estimulación intelectual

Revisado la información de la tabla 11 como la figura 5, manteniendo en cálculo el ejemplar de 30 colaboradores relacionados a Cía. Industrial Continental S.A.C. Lurigancho Chosica del año 2021, que comprende al 100% del ejemplar, se halló que 16 individuos alcanzan el 53,33% contestaron “de acuerdo”. De la misma forma, se halló que 10 personas alcanzan el 33,33% manifestaron “totalmente de acuerdo”. Asimismo 2 persona que comprenden el 6,67% argumento “ninguno”. Del mismo modo que 1 persona que comprende al 3,33% respondió “en totalmente desacuerdo”. De mismo modo 1 persona que corresponde a 3,33% respondió “totalmente en desacuerdo”. Por lo tanto, podemos deducir que los colaboradores se sienten satisfechos con la estimulación intelectual.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

El test de normalidad ha sido usado a fin de corroborar el propósito si un conjunto de información demuestra repartición regular o no. Por lo tanto, con este indicio se identificará el ejemplar de censo que se utilizará para comprobar las premisas de análisis. (Ver anexo 6)

Hipótesis:

- H_0 : Distribución de la muestra es normal.
- H_1 : Distribución de la muestra no es normal.

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 12

Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig.	estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,333	30	,000	,789	30	,000
Rendimiento laboral	,344	30	,000	,755	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por ello, observada la información de la tabla 12, se realizó el test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a y las respuestas expresaron que el nivel de significancia ($0,000 < 0,05$), indicando que no hay relación de distribución normal de la información de las cambiables y, en deducción, se pasó a adjudicar el test no paramétrico de Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Las hipótesis enunciadas al inicio de la averiguación están argumentadas con el propósito de establecer correlación entre cambiables. De tal manera, se implanto un índice para verificar el coeficiente de correlación de Spearman conseguido por medio del sistema numérico SPSS 25.0 de IBM y para precisar el nivel de correlación entre las cambiables de estudio. (Ver Anexo 5).

Prueba de hipótesis general de liderazgo transformacional y rendimiento laboral:

- H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021
- H₁: Existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H₀
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H₀

Tabla 13

Prueba general de hipótesis de liderazgo transformacional y rendimiento laboral

		Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,442*
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	30	30
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,442*	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Visto los resultados de la tabla 13, se tuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,442 y acorde a la jerarquía de valoración de correlación de Spearman, hay una correlación positiva media. De tal manera, se tiene un nivel de significancia ($0,015 < 0,05$), también, se aprueba la hipótesis en el que indica, su vínculo entre liderazgo transformacional y productividad laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Prueba de hipótesis específico de influencia idealizada y rendimiento laboral

- H_0 : No existe relación entre la influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- H_1 : Existe relación entre la influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica de influencia idealizada y rendimiento laboral

		Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,500**
		N	30
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Observada la información de la tabla 14, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,500 y acorde a la jerarquía de valoración de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Por ello, se tiene un nivel de

significancia ($0,005 < 0,05$), por consiguiente, se aprueba la hipótesis por lo que indica, vínculo entre influencia idealizada y productividad laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Prueba de hipótesis específico de motivación inspiracional y rendimiento laboral

- H_0 : No existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- H_1 : Existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H_0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H_0

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica motivación inspiracional y rendimiento laboral

		Motivacion inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivacion inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,494**
	Rendimiento laboral	N	30
		Coeficiente de correlación	,494**
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	

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

Observada la información de la tabla 15, se logró un coeficiente de Rho de Spearman de 0,494 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación positiva media. De igual modo, se tiene un nivel de significancia ($0,006 < 0,05$), por eso, se aprobó la hipótesis en el que indica,

vínculo entre motivación inspiracional y productividad laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Prueba de hipótesis específico de la estimulación intelectual y rendimiento laboral.

- H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.
- H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021.

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 se aceptamos H₀
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H₀

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica de estimulación intelectual y rendimiento laboral

			estimulación intelectual	rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,362*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,362*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Verificado los resultados de la tabla 16, se tuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,362 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación Spearman, hay una correlación positiva media. De igual forma, se tiene un nivel de significancia ($0,049 < 0,05$), por consiguiente, se aprobó la hipótesis en el que indica, vinculo relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

V. DISCUSIÓN

Mediante la discusión se llegó a una comparación entre las investigaciones previas que se mencionaron en nuestro trabajo de estudio y los resultados que se obtuvieron, conforme se cita a continuación:

De eso se desglosa, el objetivo global es establecer vínculo entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021. Comprobado las respuestas del índice 13, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,442 y de acuerdo a su jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación positiva media, y un nivel de significancia ($0,015 < 0,05$), denotando que existe vínculo entre liderato transformacional y productividad laboral del empleado en Cía. Industrial Continental; comparado con lo investigado por Suarez, (2019) En su tesis El liderazgo transformacional y productividad en los profesores de la escuela fiscal Antonio José de Sucre del estado de Guayas Ecuador, donde obtuvo un resultado cuyo coeficiente es $Rho=0,850$, interpretándose que las respuestas apuntan, si hay relación entre liderato transformacional y la productividad de los maestros del colegio. Con estas respuestas, se afianza que las cambiables liderazgo transformacional y productividad laboral, mantienen una relación de forma considerable. En cambio, se opone al nivel de correlación al haber diferencias con el antecedente, que posee una correlación positiva moderada. De la misma forma, Cruz y Rodea, (2017) el liderazgo transformacional es regocijo, fidelidad y compromiso de sus colaboradores, y este tipo de líder busca mejorar el modelo mental de sus colegas y encaminar nuevos valores positivos, cambiar patrones que sean imaginarios e ingeniosos y sobre todo muy fuertes.

En ese mismo contexto, el objetivo específico es precisar el vínculo entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del trabajador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021. Observado las respuestas del índice 14, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,500 y acorde la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación positiva media, y un nivel de significancia ($0,005 < 0,05$), denotando que si hay vínculo entre influencia idealizada y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental; datos que al ser comparado con López (2019) En su tesis Relación

de las práctica de liderato transformacional con el trabajo operacional y las relaciones interpersonales en colaboradores de una universidad privada, donde se obtuvo como resultado relaciones expresivas altas entre la labor cooperativa y las vinculaciones personales $Rho=0.835$, indicando que si hay vínculo entre liderato transformacional y el trabajo colaborativo. Con estos resultados la influencia idealizada y rendimiento laboral mantienen relación coincidentemente, de otro modo, se opone con el nivel de correlación debido a que el antecedente posee una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, Zapata (2018) menciona que la influencia idealizada es una magnitud de liderazgo transformativo que guarda interacción con los individuos que producen confianza, credibilidad y hacen que otros individuos se sientan determinados con sus valores creencia etc.

En ese propio panorama, el objetivo específico instaurar la comunicación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021. Observado el suceso del índice 15, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,494 y de acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, tiene una correlación positiva media, y un nivel de significancia de $(0,006 < 0,05)$, mencionando que guarda concordancia entre motivación inspiracional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021; según Sardón, (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas. Los resultados obtenidos demuestran una adecuación elocuente entre el tamaño del patrón de liderato transformativo y el sistema estudiantil de esta forma el estímulo inspirador tuvo un valor a: $Rho=0.681$, el análisis posibilita finalizar que hay una correlación verdadera entre el liderato transformacional y el régimen estudiantil. Con estos resultados motivacion inspiracional y rendimiento laboral mantienen relación coincidentemente, de otro lado, se opone en el nivel de correlación, debido a que el antecedente posee una correlación positiva alta. Además, Antonio, Forteza y Andrade (2020) menciona que los youtubers en el panorama mediático son líderes de paralelamente ejercen una audiencia poder carismático sobre sus suscriptores que los convierten en grandes influyentes entre los mismos dentro de las organizaciones, es de suma importancia tener en cuenta los estilos de liderazgo, esto se hace con el fin de que el liderazgo empleado vaya

de acuerdo con la cultura de la organización y si esta a su vez está siendo beneficiosa para los colaboradores.

En ese idéntico entorno, el objetivo específico explicar la comunicación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental, Lurigancho Chosica 2021. Verificado los frutos del índice 16, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,362 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman mantienen una correlación verdadera media, y un nivel de significancia ($0,049 < 0,05$), argumentando que hay vínculo entre estimulación intelectual y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental; datos que al ser comparado con las investigaciones previas de Luján,(2019) en su tesis Liderato transformacional y comunicación asertiva en maestros de una universidad pública, el resultado alcanzado hacia el liderazgo transformativo se enlaza de manera directa $Rho=0,740$ el análisis posibilita ver el vínculo entre liderato transformacional y la comunicación en los pedagogos de la escuela de maquinista Industrial y Sistemas de la UNFV cercado de Lima 2018. Con estos resultados entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral hay relación de manera favorable, así mismo, se opone con el nivel de correlación, primordialmente el precedente tiene una correlación verdadera alta. Así mismo, Sánchez, Salanova y Llorens (2018) mencionan que la estimulación intelectual es el grupo de recursos, métodos y ocupaciones con un asiento investigador utilizada de forma coherente y consecutiva empleada en chicos con el propósito de evolucionar al más alto sus habilidades y talento físico. Las empresas de hoy en día deben tener claro que el rendimiento laboral es de gran consideración porque se basa en mejorar la conexión que hay entre la entidad con las personas que laboran en esa institución logrando crear confianza y que al lograr que esto suceda será más sencillo ver a un colaborador contento y satisfecho.

VI. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los propósitos planeados y los resultados de este trabajo de indagación, obtuvimos las posteriores deducciones:

Primera: Se consiguió establecer que hay vínculo entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del trabajador en Cía. Industrial Continental con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,442 y de acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación verdadera media, y un nivel de significancia ($0,015 < 0,05$). Se concluyó que la aplicación y manejo adecuado de liderazgo transformacional que vislumbra la influencia idealizada, motivación inspiracional, y estimulación intelectual, por parte de cada uno de los colaboradores, permite perfeccionar la productividad laboral de los colaboradores.

Segunda: Se logró definir que hay vínculo entre influencia idealizada y rendimiento laboral del trabajador en Cía. Industrial Continental, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,500 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación positiva media, y un nivel de significancia ($0,005 < 0,05$). Se finaliza que la aplicación y el manejo adecuado de la influencia idealizada, por parte de cada uno de los colaboradores, permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

Tercera: Se alcanzo reconocer el vínculo entre estimulación intelectual y productividad laboral del trabajador en Cía. Industrial Continental, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,494 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, hay una correlación verdadera media, y un nivel de significancia ($0,006 < 0,05$). Se finaliza que la aplicación y el manejo adecuado de la estimulación intelectual, por parte de cada uno de los colaboradores, permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

Cuarta: Se consiguió distinguir el vínculo entre estimulación intelectual y rendimiento laboral del trabajador en Cía. Industrial Continental, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,362 y acorde a la jerarquía de apreciación de la correlación de Spearman, existe una correlación verdadera media, y un nivel de significancia ($0,049 < 0,05$). Se determina que la aplicación y el manejo adecuado

de la estimulación intelectual, por parte de cada uno de los colaboradores, permite mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando las respuestas conseguidas, se continuo a exponer las siguientes sugerencias:

Primera. Habiendo examinado un nivel de correlación verdadera media entre liderato transformacional y productividad laboral se sugiere dinamizar el liderazgo transformacional ejecutando procesos donde se busca predominar, adiestrar encaminar a los asociados de una organización para que estos a su vez los puedan seguir en forma voluntaria.

Segunda. Se contemplo una correlación verdadera media por medio de la influencia idealizada y rendimiento laboral se sugiere promover la influencia idealizada(carisma) para ello se necesita que los lideres generen confianza y conseguir que los colaboradores se sientan orgullosos de sus ideas, creencias y valores.

Tercera. Se observó una correlación verdadera media entre motivación inspiracional y productividad laboral se sugiere potencializar la motivación inspiracional instaurando capacitaciones donde los lideres reciban cuotas para generar optimismo y fortaleza entre sus colaboradores, a la vez haciendo que se tome plena conciencia donde ambos apunten hacia la existencia de metas establecidas dentro de la organización.

Cuarta. Habiendo contemplado un nivel de correlación verdadera media entre estimulación intelectual y rendimiento laboral se sugiere potenciar la estimulación intelectual fomentando en forma dinámica la creatividad de los colaboradores alentándolos a conocer oportunidades similares y métodos distintos de tratar los asuntos en favor de la organización.

REFERENCIAS

- Amezcuca E, Pérez V, & Quiroz de la Cruz, E (2019). Empowerment as a strategy for the growth of human talent. *Ciencia Administrativa*, 35-36. <https://n9.cl/3muql>
- Hernández, D (2018). On the proper use of the Pearson correlation coefficient: definitions, properties and assumptions. *AVFT*, 7-8. <https://n9.cl/2tzyu>
- Ventura, J (2017). Population or sample? A necessary difference. *Scielo*, 1-2. <https://n9.cl/pfg0>
- Agudelo G, Aigner M & Ruiz, J (2018). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. *Centro de Estudios de Opinión*, 2-3. <https://n9.cl/az6lv>
- Akdemir O (2020). The relationship between school administrators'. *Netjournals*, 55-56. <https://n9.cl/idk0c>
- Akio Kawata P (2020). Desarrollo de Liderazgo. *Nationsl minority aids council*, 25-26. <https://n9.cl/6wfrs>
- Alvarado H, Galindo M & Retamal M (2018). Evaluation of the learning of the statistics oriented to projects. *Artículos de investigación*, 19-20. <https://n9.cl/272je>
- Antonio M, Forteza A & Andrade C (2020). the leadership skills and charisma of the main youtubers. *platform & workflow by ojs/pkp*, 3-4. <https://n9.cl/jf95k>
- Arias F (2017). Effectiveness and efficiency of technological research in the university. *Researchgate*, 15-16. <https://n9.cl/45o9a>
- Bautista L (2016). Excelencia del servicio. *Ciencia y Salud*, págs. 101-102. <https://n9.cl/sdwixw>
- Ben S, Al Altheeb S & Abbas M (2020). Knowledge Management Practices and Transformational. *Research Articles*, 13-14. <https://doi.org/10.1108/01437731111112962>
- Bracho O & García G (2016). Some Theoretical Considerations About. *Dialnet*, 9-10. <https://n9.cl/awydf>

- Bueno D & Orozco L (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal*. Pereira, Colombia. <https://n9.cl/hb1ke>
- Camarero M (2015). school direction and leadership. *universitat Rovira Virgili*, 205-206. <https://n9.cl/g3nvq>
- Casado J (2020). Más sobre predicciones organizativas. *Capital Humano*, 2-3. <https://n9.cl/7z4dq>
- Casas J, Repullo J & Donado J (2018). La encuesta como técnica de investigación. *Localizador web*, 9-10. <https://n9.cl/8c9ru>
- Cehani (2019). Presentación Personal y su Importancia en os Empleados. *Cehani Ese Unidad Médica Avanzada*, 1-2. <https://n9.cl/lr38d>
- Chervellini F (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores*. Lima, Perú. <https://n9.cl/rwbvn>
- Chiang M & Ojeda J (2020). Study of relationship between job satisfaction and workers' performance in free market fairs. *Sciencedirect*, 32-32. <https://n9.cl/3l1re>
- Chung V & Espinoza J (2020). Mediating effect of organizational culture on the relationship between transformational leadership and knowledge management. *Plugins generic lens galley trnaslate*, 6-7. <https://n9.cl/itvan>
- Cruz C, & RodeaN (2017). Los 4 componentes del Liderazgo Transformacional. *PDA*, 2-3. <https://n9.cl/5me0v>
- Delgadillo H (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa*. Lima, Perú. <https://n9.cl/hn14b>
- Expansión (2021). ¿Qué son las herramientas de trabajo? *Expansión*, 2-3. <https://n9.cl/itnq6>
- Fernández M, & Quintero N (2017). Leadership or trans or ational transactional. *Redalyc*, 62-63. <https://n9.cl/qzf57>
- Gallardo E (2017). *Metodollogía de la investigación*. Huancayo-Perú: Primera edición Universidad Continental. <https://n9.cl/0nxop>

- García M (2015). Formulation of a leadership model from theories. *Unilibre Cali*, 10-11. <https://n9.cl/bpj80>
- Hernández L (2019). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 22-23. <https://n9.cl/w4z7e>
- Hincapié M, Zuluaga Y & Zapata E (2018). Transformational leadership and continuous improvement in work teams of Colombian SMEs. *Redalyc*, 17-18. <https://doi.org/10.18359/rfce.5298>
- López M. (2019). *Liderazgo Transformacional y trabajo colaborativo*. Bogota, Colombia. <https://n9.cl/g7bk6>
- Luján P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva*. Lima, Perú. <https://n9.cl/beyyz>
- Mendoza M, & Ortiz C. (2020). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*., 10-11. <https://n9.cl/59asr7>
- Mendoza T, & Ortiz C. (2017). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. *Realyc*, 13-14. <https://n9.cl/69bq7>
- Murillo, R (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional*. Bogota, Colombia. <https://n9.cl/k6ds5>
- Oit (2019). Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe. *Organización Internacional de Trabajo*, 9-10. <https://n9.cl/2g7fs>
- Pazo J (2017). *Liderazgo transformacional y asertividad en el personal*. Lima, Perú. <https://n9.cl/qb6ge>
- Pérez O & Collazo E (2017). Inferential statistics in the scientific activity of Family Medicine in Artemisa. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, Vol. 33, No. 3 . <https://n9.cl/2fiou>
- Pincay I, Candelario G & Castro J (2018). Emotional Intelligence Teaching Performance. *Psicología UNAMI*, 3-4. <https://n9.cl/y7xx3>

- Questionpro (2021). Muestreo no probabilístico. *Acredite Business*, 3-4.
<https://n9.cl/ql94d>
- Quintero N, Africano N, & Faría I (2018). organizational climate and work performance of staff. *NEGOTIUM*, 11-12. <https://n9.cl/ygdg2>
- Quispe J (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral*. Lima, Perú.
<https://n9.cl/r8fm>
- Rae (2021). *productividad*. Felipe IV, 4 - 28014 Madrid: La 23.^a edición (2014).
<https://n9.cl/1gn7e>
- RojasD (2015). Qué es el liderazgo. *Escuela Europea de Excelencia*, 2-3.
<https://n9.cl/vlnamp>
- Salazar M (2016). El liderazgo transformacional . *unirevista*, 10-11.
<https://n9.cl/pd8im>
- Sánchez F (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *RIDU*, 33-34. <https://n9.cl/l74su>
- Sánchez I , Salanova M, & Llorens S (2018). Estimulación intelectual del líder y aprendizaje del equipo. *Editorial pontificia Universidad Javeriana*, 40-41.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.list>
- Sardon A (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar*. Lima, Perú.
<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>.
- Serrano B (2015). Influence of leadership on the organizational climate. *Sciencedirect*, 3-4. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00103-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00103-0)
- Suarez E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. *Cybertesis*, 44-45. <https://n9.cl/et3xo>
- Theron O, & Diamant V (2016). scala high performance programming. *Ebsco*, 20-21. <https://n9.cl/nj12x>
- Velarde J (2018). *Clima organizacional y Rendimiento laboral*. Lima, Perú.
<https://n9.cl/ff147>

Willmore (2016). performance basics. *Scielo*, 4-5. <https://n9.cl/folre>

Zapata A, & Estrada I (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral*. Lima, Perú. <https://n9.cl/vhwrk>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 17 Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	De acuerdo a Thite (2000) citado por Rondón (2020) el liderazgo es tomado como uno de los aspectos de mayor atención a considerar para el éxito de una organización. Por lo que vale la pena precisar que existe un gran cambio respecto al papel del gerente dentro de la organización. Pues no es solo es la figura de poder que da órdenes y administra los recursos basados en sus conocimientos.	Para medir la variable de Liderazgo transformacional se desarrollará la técnica de la encuesta mediante el cuestionario evaluado por la escala de Likert La variable será medida por un cuestionario de 18 ítems	Influencia Idealizada Motivación Inspiracional	Confianza Responsabilidad Valores Trabajo colaborativo Crecimiento profesional Labor pedagógica Solución de problemas	1-2 3-4 5-6 7-10 10-13 14-15 15-18	Ordinal 1=nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Rendimiento Laboral	Según Motowidlo (2018) el rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización.	La variable rendimiento laboral será medida en base a la técnica de la encuesta mediante el instrumento cuestionario de escala Likert, el instrumento estará conformado por 18 ítems el cual será dirigido a los colaboradores de la empresa Cía. Industrial Continental S.A.C	Presentación personal	Uniforme	19-20	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
				Aseo personal	21-22		
			Actitud de trabajo	Lugar de trabajo	23-24		
				Comunicación	25-26		
				Factores relacionados al puesto	27-28		
				Cooperación	29-30		
				Recursos	30-31		
				Artículos personales	32-34		
				Herramientas de trabajo	Instrumentos de gestión		35-36

ANEXO 2 Cálculo del tamaño de la muestra

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

$$n = \frac{514 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(514-1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 220$$

N= 514 colaboradores

Donde:

$$z = 1.96$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$e = 0$$

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: QUINCHO SALVADOR GUSTAVO y JAUREGUI CASTRO NILDA

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
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

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: QUINCHO SALVADOR GUSTAVO y JAUREGUI CASTRO NILDA

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

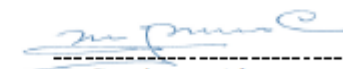
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la Investigación					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.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

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° 08437636

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: QUINCHO SALVADOR GUSTAVO, JAUREGUI CASTRO NILDA

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
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

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:

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. 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: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI,

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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 coherenda entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde 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
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

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: 88%

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: QUINCHO SALVADOR GUSTAVO, JAUREGUI CASTRO NILDA

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					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
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.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					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
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

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: 88%

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: QUINCHO SALVADOR GUSTAVO, JAUREGUI CASTRO NILDA

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.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
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					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

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: **89%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

Anexo 4 instrumento recolección de datos

Tabla 18 instrumento de recolección de datos

instrumento de recolección

Encuesta de liderazgo transformacional y rendimiento laboral
titulo:
Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C.
objetivo:
determinar la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en Cía. Industrial Continental S.A.C.
instrucciones:
escribir en los recuadros un aspa (x) que le corresponda por pregunta de acuerdo a la opción elegida.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ninguno	de acuerdo	totalmente de acuerdo
--------------------------------	------------------	---------	------------	--------------------------

		Escala			
		1	2	3	4
1	¿Su jefe muestra confianza y asequible al dialogo?				
2	¿Su conducta es acreedora para poder imitar?				
3	¿Demuestra responsabilidad en todos sus hechos?				
4	¿Su jefe tiene coherencia en lo que dice y hace?				
5	¿Demuestra respeto por todos sus colegas en su lugar de trabajo?				
6	¿Es respetado por su sensatez y buen criterio?				
7	¿Dirige a la empresa de modo positivo hacia el logro de objetivos importantes?				
8	¿Motiva siempre para la realización de trabajo en equipo?				
9	¿Promueve un sentido de identidad y compromiso con los compañeros dentro de la empresa?				
10	¿Genera confianza hacia los demás y plantea propuestas que los permite crecer?				
11	¿Mantiene una comunicación eficaz, asertiva y efectiva con los colaboradores?				
12	¿Crea un clima laboral de armonía y respeto con los demás compañeros?				
13	¿Respeto las decisiones de los demás colaboradores?				
14	¿Respeto las críticas constructivas de sus demás colegas?				
15	¿Anima a sus colegas a centrarse en sus labores para mejorar los resultados dentro de la empresa?				
16	¿Propone nuevos retos y anima a prepararnos para los cambios?				
17	¿Promueve la creatividad dentro de las labores?				
18	¿Promueve la innovación dentro de la empresa?				
19	¿El personal utiliza el uniforme de trabajo?				
20	¿El personal mantiene limpio su uniforme?				
21	¿El personal cumple los protocolos de seguridad?				
22	¿El personal luce aseado?				
23	¿Cuenta con todas las medidas de seguridad?				

24	¿El lugar de trabajo cuenta con personal de limpieza?				
25	¿Una buena comunicación influye en tu desempeño?				
26	¿Se comunica adecuadamente con sus demás compañeros de labores?				
27	¿La empresa cuenta con supervisores especializados?				
28	¿La empresa cuenta con las medidas de seguridad determinadas?				
29	¿La empresa le impulsa a cooperar con sus compañeros?				
30	¿Cooperas con tus compañeros?				
31	¿La empresa cuenta con todas las herramientas para trabajar correctamente?				
32	¿Se pasa de manera oportuna el requerimiento de los materiales?				
33	¿Usted cuenta con un celular para realizar llamadas de emergencia?				
34	¿cuentas con material oportuno para tomar nota de las sugerencias del jefe?				
35	¿Es de su pleno conocimiento el reglamento interno de la empresa?				
36	¿La empresa le brindo el manual de funciones?				

ANEXO 5 Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 19 Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Rangos	niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

Anexo 6 Nivel de correlación de Rho de Spearman

Tabla 20 Nivel de correlación de Rho de Spearman

Nivel de correlación del Rho de Spearman

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

ANEXO 7 Matriz de datos

VARIABLE		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	
DIMENSIONES		INFLUENCIA IDEALIZADA						MOTIVACION INSPIRACIONAL						ESTIMULACION INTELECTUAL					
INDICADORES		CONFIANZA		RESPONSABILIDAD		VALORES		TRABAJO COLABORATIVO			CRECIMIENTO PROFESIONAL			LABOR PEDAGOGICA			ESTIMULACION INTELECTUAL		
PREGUNTAS		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
PARTICIPANTES	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
	3	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	1	3	4	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
	8	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
	9	5	2	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
	10	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
	11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	2	4	4	1	2	4	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3
	15	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4
	16	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
	20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3
	21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	27	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE		RENDIMIENTO LABORAL																	
DIMENSIONES		PRESENTACION PERSONAL						ACTITUD DE TRABAJO						INSTRUMENTOS DE GESTION					
INDICADORES		UNIFORME		ASEO		LUGAR DE		COMUNICACIÓN		FACTORES		COOPERACION		RECURSOS		ARTICULOS		INSTRUMENTOS	
PREGUNTAS		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
PARTICIPANTES	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
	5	4	2	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4
	8	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
	9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
	10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4
	11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
	16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
	17	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
	19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
	20	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
	21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	22	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	25	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	27	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4

ANEXO 9: Carta de presentación

Lima, 27 de mayo del 2021

SEÑORES:
CIA. INDUSTRIAL CONTINENTAL S.A.C.

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

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

El título propuesto del proyecto de investigación es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN CIA INDUSTRIAL CONTINENTAL S.A.C. LURIGANCHO CHOSICA 2021.

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

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

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

Atte.



Quincho Salvador Gustavo

DNI: 70260938



Jáuregui Castro Nilda

DNI: 71800500





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: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN CÍA. INDUSTRIAL CONTINENTAL S.A.C., LURIGANCHO CHOSICA 2021", cuyos autores son JAUREGUI CASTRO NILDA, QUINCHO SALVADOR GUSTAVO, 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 18-12- 2021 12:06:12

Código documento Trilce: TRI - 0220711