



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los
colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Atahuaman Mosquera, Diana (ORCID: 0000-0003-0925-2055)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Primeramente, le dedico a Dios, por permitirme culminar esta etapa de mi carrera y darme inteligencia y sabiduría. A mis padres que siempre estuvieron conmigo apoyándome, alentándome a seguir adelante y a mi hermano que me brindó su apoyo y cariño, por tanto, también a mis tías, primas por brindarme su apoyo y consejos, a mis amigas que me apoyaron en todo momento. Finalmente, a la persona que es muy importante de mi vida por estar conmigo en esta etapa de mi vida profesional.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad por la etapa recibida en la facultad de la carrera de administración, a mis docentes metodológicos que compartieron durante esta etapa universitaria. Finalmente agradezco a la empresa Trans cargo medina S.C.R.L por confiar en mi persona y abrir la puerta para llevar a cabo mi proceso de investigación y culminar mis objetivos que tanto he deseado.

Índice de contenidos

Caràtula	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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1.Diseño y tipo de investigación	12
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	13
3.3.Población, muestra y muestreo	13
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5.Procedimientos.....	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
4.1Estadística Descriptiva	20
4.2.Estadística Inferencial	26
4.2.1.Prueba de normalidad	26
4.2.2.Prueba de hipótesis.....	27
V. DISCUSIÓN	32
VI.CONCLUSIONES.....	35
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
Tabla 2 Información de experto designados para la validación	15
Tabla 3 Validación de expertos : Liderazgo tranformacional	15
Tabla 4 Validación de expertos: Rendimiento laboral.....	16
Tabla 5 escala de medición de coeficientes de alfa de Cronbach.....	17
Tabla 6 Confiabilidad de las variable liderazgo tranformacional y rendimiento laboral.....	17
Tabla 7 confiabilidad de la variable liderazgo tranformacional	17
Tabla 8 Confiabilidad de la variable rendimiento laboral	17
Tabla 9 Relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	20
Tabla 10 Relación entre Motivación Inspiradora y Rendimiento laboral.....	21
Tabla 11 Relación entre Estimulación Intelectual y Rendimiento laboral.....	23
Tabla 12 Relación entre Consideración Individual y Rendimiento Laboral	24
Tabla 13 Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y Rendimiento laboral.....	26
Tabla 14 Coeficiente de correlación por jerarquía de Rho Spearman	27
Tabla 15 Prueba de hipótesis de correlación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral	28
Tabla 16 Prueba de hipótesis de correlación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral	28
Tabla 17 Prueba de hipótesis de correlación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral	29
Tabla 18 Prueba de hipótesis de correlación ente consideración individual y rendimiento laboral	31

Índice de figuras

figura 1 Relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	20
figura 2 Relación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral	22
figura 3 Relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral.....	23
figura 4 Relación entre consideración individual y rendimiento laboral	25

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. La investigación desarrollada fue un nivel correlacional de tipo aplicada con enfoque cuantitativa con diseño no experimental. La población que nos enfocamos de 30 colaboradores quienes fueron el objetivo de recolección de datos y se utilizó un muestreo censal. La técnica empleada para la recolección de datos se realizó encuestas como instrumento el cuestionario, la validez de contenido obtuvo un resultado de 79% por la calificación por los jurados de expertos. Se realizó a través del programa SPSS 21, con un resultado de alfa de Cronbach de 0.891, lo cual indica un nivel de fiabilidad que es bueno, por lo tanto, obteniendo un resultado de ($\rho=0.855$), indicando que hay una correlación positiva muy fuerte entre las ambas variables, lo cual de acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si se lograr tener un buen liderazgo transformacional se podrá mejora el rendimiento laboral de los colaboradores.

Palabras clave: liderazgo transformacional, rendimiento laboral, motivación.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between transformational leadership and job performance of the employees of Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. The research developed was a correlational level of the applied type with a quantitative approach with a non-experimental design. The population that we focus on was 30 collaborators who were the objective of data collection and a census sampling was used. The technique used for data collection was carried out surveys as a questionnaire instrument; the content validity obtained a result of 79% by the qualification by the expert juries. It was carried out through the spss 21 program, with a Cronbach's alpha result of 0.891, which indicates a level of reliability that is good, therefore, obtaining a result of ($\rho = 0.855$), indicating that there is a positive correlation very strong between the two variables, which accepts the alternative hypothesis and rejects the null hypothesis. In conclusion, if good transformational leadership is achieved, the work performance of employees can be improved.

Keywords: transformational leadership, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones para poder obtener una satisfacción laboral estable en sus colaboradores; siendo este factor de suma importancia para lograr cumplir objetivos; se encuentran en la búsqueda de nuevas estrategias y métodos que, permitan compensar esa necesidad. En respuesta a ello el liderazgo transformacional juega un papel importante, según Slåtten y Mehmetoglu (2015) mencionan que esta variable posee una influencia positiva en el comportamiento del colaborador generando habilidades de innovación y creatividad.

A nivel internacional Sürücü, Guerrero, Maşlakçı, y Şeşen (2021) afirman que un líder transformacional influye de manera positiva en el comportamiento de los trabajadores, generando en ellos motivación e innovación y por ende una satisfacción laboral. Por otro lado, en la búsqueda de lazos que afirmen la relación significativa que existen en las dos variables de estudio, autores como Guerrero et al (2021) señalan a través de resultados obtenidos entre el estudio de la cultura ecuatoriana y otras culturas que, el tipo de liderazgo que más relación posee con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es el transformacional, en otras palabras contar con un tipo de liderazgo transformacional fomenta la creatividad y cambio, satisfaciendo de esta manera las necesidades de los colaboradores, asimismo incrementado su nivel moral superior.

Desde la perspectiva nacional Quispe y Paucar (2020) aluden que un colaborador satisfecho es más propenso a tener un compromiso organizacional, por esa razón, es importante implementar un tipo de liderazgo que les permita poder desarrollarse de forma motivada, creativa y efectiva. Por otro lado, Martínez (2014) sugiere tres pasos que permitirán generar líderes transformacionales, en primera instancia, se requiere ejecutar programas, inducciones y capacitaciones que hablen sobre este tipo de liderazgo y sus beneficios, en segundo lugar, se solicita elaborar perfiles acerca de las cualidades que se requieren en los cargos que impliquen dirigir a los colaboradores, por último, se tiene que ejecutar talleres de inteligencia emocional con la finalidad de asegurar un vínculo afectivo entre los jefes y colaboradores asegurando la mejora en la calidad de trato.

Desde el punto de vista local, en la organización de estudio ubicado en el distrito de Santa Anita, Lima, Perú la empresa TRANS CARGO MEDINA SCRL, dedicado a transporte de mercancías generales; se puede decir que el rendimiento laboral que poseen los colaboradores es muy bajo, esto debido a la poca atención recibida por el jefe, cabe destacar que, al ser una empresa en desarrollo, se encuentra conformado por el momento por 30 trabajadores y no cuenta con un liderazgo estable, y se delega cargos a otros miembros de la organización, los cuales no están totalmente capacitados para poder dirigir de manera adecuada, generando en el resto bajo desempeño, desinterés y baja satisfacción. Por ello, mediante esta investigación se pretende analizar los beneficios que generan un liderazgo transformacional y relación para mantener un rendimiento laboral estable dentro de la compañía.

A continuación, se presenta la elaboración del problema general de investigación, respondiendo la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021?

De tal manera, se exhibe los problemas específicos de investigación:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación Inspiradora y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021?

Asimismo, la presente investigación explora los diferentes tipos de justificación: en primera instancia, posee una justificación teórica, ya que retroalimenta la comprensión teórica sobre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral, permitiendo la identificación de obstáculos que impide a los colaboradores de la empresa Trans Cargo Medina SCRL tener un rendimiento laboral y como el liderazgo transformacional permitirá a lograr un cambio. Mediante la justificación práctica, se pretende generar nuevas estrategias que logren incrementar el rendimiento de los colaboradores mediante la implementación del

liderazgo transformacional. En el ámbito metodológico, se enfatiza poder generar información confidencial a través de cuestionarios. Asimismo, este ayudo a medir la relación entre las dos variables de estudios, además siendo la técnica de la encuesta esencial para recolectar datos verídicos. Por último, mediante la justificación social se plantea poder generar información que ayude a la organización conocer los beneficios de implementar un tipo de liderazgo transformacional en relación con la satisfacción laboral en beneficio de los clientes.

Por otro lado, se plantea como objetivo general:

Determinar la relación entre El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021

Seguidamente, se redacta los objetivos específicos:

- Definir la relación entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021
- Definir a relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021
- Definir la relación entre la consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021

De tal modo, se exhibe la elaboración de la hipótesis general de investigación:

Existe la relación entre El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita

Asimismo, se ostenta las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021
- Existe relación entre la estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021
- Existe relación entre la consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los trabajos de investigación nacionales:

Según, Tello (2017), En su tesis denomina, Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Beramed E.I.R.L., Los Olivos-2016, Obtenido el grado académico de Licenciada en Administración, UCV, el objetivo de la investigación es que tiene relación que concurre entre las dos variables de investigación, empleando como metodología el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-relacional y utilizando el censo como técnica efectuada a una población de 35 colaboradores. Por lo tanto, los resultados fueron ($r=0.818$), y una significancia que tiene una correlación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de la organización de transporte.

Del mismo modo, Vargas (2015) en su tesis, Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en conductores de una empresa de servicios de transporte urbano del distrito del callao, 2015, Obtenido el grado académico de Licenciado en psicología, cesar vallejo ,el objetivo principal es definir la relación entre el Liderazgo Transformacional y rendimiento laboral en la empresa de transporte, el modelo del estudio fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, en la técnica de recopilación de datos a una muestra de 500 conductores. Finalizando los resultados de la correlación es ($\rho=0.850$). Concluyendo la existencia de relación de la variable liderazgo transformacional sobre el rendimiento laboral.

Seguidamente, Jaramillo (2018) en su tesis titulada, Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa del distrito de San Isidro, 2018, Obtenido el grado académico de Licenciada en psicología, UCV, el objetivo del análisis , existe la relación de los dos variables de estudio , teniendo una investigación de diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional y utilizando el grado de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, como instrumento de estudio efectuada a un población de 150 colaboradores. Finalmente, según los resultados obtenidos de correlación de 0.900, manifiesta que hay relación conexión entre ambas variables de investigación.

De tal manera, García (2017) en su tesis titulada, Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San

Miguel, 2017, Obtenido el grado académico de Licenciada en Psicología, UCV, el objetivo es establecer la relación entre el liderazgo transformador y el clima laboral en el centro educativo, el modelo de la investigación fue descriptivo-correlacional y efectuando el estudio de la escala de liderazgo transformacional, empleadas a la muestra de 233 educativos. Finalizo a través de un coeficiente de correlación de 0.164 que se obtuvo de la Rho de Spearman, concluyendo que hay un liderazgo transformacional, mayor será el nivel del clima organizacional.

Del mismo modo se hace mención de los antecedentes a nivel internacional:

Martínez, Cardeño, Ramírez & Durán (2017) Artículo. Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. Obtenido el grado académico de Licenciada en administración, Universidad de la Guajira Riohacha, Colombia. El objetivo del informe fue describir el Liderazgo transformacional y gestión de la logística, así mismo se empleó el tipo descriptivo. Por lo tanto, el dinamismo del entorno logístico, logrando crear una necesidad de las organizaciones de las cualidades que un líder transformacional transmite un rendimiento laboral, por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene una relación estratégica para la aplicación de la gestión en las organizaciones.

Durán, Castaneda (2015) En su artículo. Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. Obtenido el grado académico de Licenciado en Psicología, Universidad Católica de Colombia. El objetivo del artículo, si hay correspondencia entre el liderazgo transformacional del líder que comparte conocimiento a los colaboradores. Utilizo un delineamiento descriptivo-correlacional. Finalmente se obtuvo el 43% manifiesta que se caracteriza por un liderazgo efectivo, por lo tanto, que el 40%, manifiesta que él un liderazgo es de rango completo, en conclusión, el liderazgo transformacional tiene conexión en la conducta de los colaboradores.

Hernández, losada, rodríguez, mogollón y Acebedo (2020). En su Tesis titulada, Investigación aplicada factores de riesgo que impactan el rendimiento en los trabajadores de la empresa de transporte Briceño López S.A.C., Obtenido el grado académico de Licenciada en Psicología-Universitaria Politécnico Grancolobiano. El objetivo es comprender las causas del estrés, satisfacción y

remuneración de los colaboradores en su desempeño, ya que se recurrió a un enfoque cuantitativo. Finalmente, se utilizó un cuestionario para el resultado del estrés, así mismo de la insatisfacción y la remuneración. Se concluyó, existe un nivel de estrés en la organización, pero es claro que la mayor parte de los colaboradores son neutrales por el desconocimiento en las áreas signadas, por lo tanto, manifiestan que no hay un adecuado rendimiento de integración empresarial.

Seguidamente, se presentan las diferentes teorías relacionadas a la variable liderazgo transformacional:

Según (Bass y Avolio, 2006; Pomalaza, 2018) describen al liderazgo transformacional como un proceso encargado de estimular la capacidad del seguidor, para lograr transformaciones que al alcancen los objetivos trazados por la compañía, priorizando siempre el interés grupal y dejando de lado intereses personales.

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

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

Se puede decir que el líder transformacional brinda reciprocidad y retroalimentación perennes que permite la participación de sus seguidores en labores desafiantes, de manera que logren autodeterminaciones e independencia al momento de iniciar o tomar cualquier decisión significativa relevante en la organización. (Bass & Riggio, 2006; Henker, N., Sonnentag, S. y Unger 2018).

Del mismo modo, Nasra, Heilbrunn (2017), señalo mediante su artículo de revisión, que un líder puede influir en el sentimiento de un colaborador; como por ejemplo la felicidad, al disminuir la angustia, efectos psicológicos y otros aspectos negativos.

Para Zheng, Chen y Lin (2015) identificaron que características del liderazgo transformacional tiene influencia positiva en la proactividad de cada uno de sus colaboradores, esto mediante el afecto.

Para Lisak y Harush (2021). Menciona el liderazgo transformacional que el comportamiento de un líder para liderar un grupo de individuos se basa a un estudio sostenible para la configuración de identificar que influye a un líder a liderar a los individuos.

De tal forma, Uddin, Das (2017) señalaron que los gerentes son el mejor ejemplo a seguir para conseguir una estabilidad emocional y un estilo de liderazgo transformacional genera mejores beneficios en los colaboradores.

De tal manera, Pérez, Jiménez y Romero (2017) mencionan que un líder facilita el cambio de las capacidades de sus seguidores, transformándolas en parte de las fortalezas de la organización y colocándolas como pilares fundamentales para la durabilidad y la sostenibilidad de la compañía. Asimismo, señala que este estilo de liderazgo sobresale por ser un instrumento de gestión para el cambio organizacional.

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

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

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

Se puede decir que el líder transformacional brinda reciprocidad y retroalimentación perennes que permite la participación de sus seguidores en labores desafiantes, de manera que logren autodeterminaciones e independencia al momento de iniciar o tomar cualquier decisión significativa relevante en la organización. (Bass & Riggio, 2006; Mohamed, Sahidur y Aftab 2018).

Del mismo modo Arnold (2017), señaló mediante su artículo de revisión, que un líder puede influir en el sentimiento de un colaborador; como por ejemplo la felicidad, al disminuir la angustia, efectos psicológicos y otros aspectos negativos.

Para Wu y Wand (2015) identificaron que características del liderazgo transformacional tiene influencia positiva en la proactividad de cada uno de sus colaboradores, esto mediante el afecto.

De tal forma, Kranabetter y Niessen (2017) señalaron que los gerentes son el mejor ejemplo a seguir para conseguir una estabilidad emocional y un estilo de liderazgo transformacional genera mejores beneficios en los colaboradores.

Del mismo modo, Guardamino (2018) alude que el liderazgo transformacional promueve la realización personal creando motivación en sus seguidores para que puedan efectuar resultados sobresalientes. Además, agrega que el un líder transformacional posee ciertas características distintivas que la diferencia del resto y que les permite crear ese vínculo de lealtad y compromiso ante sus partidarios.

Igualmente, (Fregoso, 1985; Guillermo, 2018) define que el tipo de liderazgo es la relación carismática y sólida entre líder- seguidor. Asimismo, el líder transformador es intuitivamente estimulante en el crecimiento de las habilidades y capacidades del seguidor; trasmite inspiración mediante retos y desafíos.

Para Bustamante (2018) señala que el liderazgo transformacional no es negociable, pero permite la obtención de compromisos por parte de sus seguidores, incita a la convivencia y conciencia, y logra que los miembros del grupo ejecuten sus tareas de manera eficaz, relacionando sus intereses personales con los objetivos organizacionales.

También, (Robbins y Judge, 2013; García, 2018) define a este estilo de liderazgo como la capacidad para asistir dentro de un equipo en dirección de resultados y metas. La procedencia de este factor puede ser exacto, como un sobresaliente dentro grupo jerárquico dentro de la compañía.

Para Silvarat, Thamma y Kenaphoom (2021) el liderazgo es un proceso que permite a un grupo de persona a conseguir sus metas, que consta de mucho esfuerzo de dar confianza y seguridad en el liderazgo.

Para Menon y Lefteri (2021) define que es radicalmente distinto que la interacción entre un líder y liderazgo tiene una creatividad y motivación que genera una mejora en la organización.

Asimismo, Babb y Gesler (2021) define un estilo de liderazgo que es más completo, complejo y motivador en relación con otros, así mismo el liderazgo en los años atrás se caracteriza por ser creativo, interactivo, visionario, empoderado y apasionado, los líderes transformacionales crean cambio e innovación en las organizaciones siendo inspirador y motivador´

Por lo tanto, Hine y Levy (2020) describe el liderazgo transformacional un cambio relevante en persona y organización, por lo tanto, influye los valores, la motivación y las expectativas de los colaboradores o seguidores de una manera positiva.

Según Noureen y Noshaba (2020) El liderazgo transformacionales un estilo emocional y el agotamiento también son relacionados con la eficacia de los empleados.

A continuación, Castro, et al. (2007) citado por Zabaleta (2018) muestra las dimensiones que consolidan al liderazgo transformacional:

Motivación inspiradora, para Judge y Piccolo (2004) citado por Díaz, Andrade y Ramírez (2019) está referida a la estimulación y extensión de la motivación por encima de las expectativas tradicionales. Es aquí, donde el líder genera una visión interesante para sus partidarios y genera optimismo sobre los objetivos.

Estimulación intelectual, desde la perspectiva de Sánchez y Ovolio (2006) citado por Bendezú (2019), señala que esta expresado mediante los retos

propuestos por parte del líder hacia sus seguidores, de manera que estimula su creatividad, innovación, desarrollando una posición firme en la resolución de problemas y alcance de objetivos.

Consideración individualiza, según Zúñiga (2017) menciona que esta descrita como la el camino que el líder muestra a sus partidarios, identificando los logros y las metas alcanzadas individualmente por cada miembro del grupo.

Por otro lado, se exhibe la siguiente variable de estudio: rendimiento laboral, donde Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) citado por Jáuregui (2018), señalan que el rendimiento laboral está referido a la obtención de beneficios, en respuesta a los resultados de una cadena de conducta que asisten metas organizacionales.

Para Faria (1995) citado por Sarmiento (2016), reseña al rendimiento laboral, como el resultado del comportamiento del trabajador en la ejecución de sus tareas laborales.

De tal manera, Robbins (1995) citado por Cruz (2020) describe el rendimiento laboral, como el resultado del esfuerzo personal a causa de las decisiones, ya que dentro de este factor que puede visualizar y evaluar la manera de trabajar del colaborador y a consecuencia de ello se determinara los incentivos hacia su desempeño.

Según Gabini (2018), lo define como el comportamiento que genera el colaborador para desplazarse de manera apta frente a los distintos factores que puedan presentarse en el trayecto.

Asimismo, Whitmore (2016) señala que el rendimiento laboral está basado en la constancia de dar siempre lo mejor al momento de ejecutar una actividad o tarea, y que este factor este entrelazado directamente con la conducta de la persona en su búsqueda de encontrar resultados alineados a los objetivos de la compañía.

Continuando, Castellanos (2011) citado por Apolinario (2019), expresa que el rendimiento laboral, está basada por competencias críticas y que esto permite comprobar su desempeño a través de su trabajo diario.

Según Carmona (2017), lo define como la transformación hacia la motivación presente en los trabajadores, mediante la búsqueda de alcanzar metas y objetivos trazados por la compañía, impregnando sus metas personales en el proceso.

Según Liu y Sun (2021). Señala que el desempeño que tiene la organización, se debe afirmar la satisfacción de los empleados con su entorno laboral que aumenta su rendimiento laboral.

Asimismo, Conway (1999) citado por Rabindra y Lalatendu (2016), define el desempeño como parte del rendimiento de responsabilidades que comprenden el comportamiento de los colaboradores que influye en las asignaturas laborales que fue asignada por parte de la gerencia de la empresa.

A continuación, Yolanda (2015) hace mención de las siguientes dimensiones que conforman el desempeño laboral:

Formación del desarrollo profesional, está referido a la motivación del colaborador en respuesta a su crecimiento personal y profesional, de tal manera que beneficia su formación y es bueno para la mejora en su rendimiento y esencial para prevenir secuelas de naturaleza psicosocial.

Adaptación al ambiente de trabajo, referida a la comodidad del lugar de trabajo, pues un agradable ambiente de trabajo genera un mayor desempeño, por ello su relevancia en la implementación de puesto de trabajo entrelazado con las habilidades, conocimiento y experiencias del colaborador.

Participación del colaborador, enfatizado en la trazabilidad de metas participativas, que posean grados tangibles, sean verificables y medibles, todo ello con la finalidad de aprovechar la capacidad y fomentar el compromiso y la confianza entre colaborador y organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño y tipo de investigación

3.1.1 Enfoque

Presento un enfoque cuantitativo, ejecutando a través de procesos alineados en la recepción de datos cuantificados, asimismo el discurso se planteó un marco teórico para seguidamente estructurar interrogantes que se solicitó a través de la elaboración de datos que se utilizó en las hipótesis de la investigación. Según Fernández, Baptista y Hernández (2014) señala que un estudio fue de enfoque cuantitativo, debido a que presenta un conjunto de métodos secuenciales y de probabilidad, además de relacionarse y estudiar los resultados recolectados con la finalidad de solucionar a los problemas.

3.1.2 Tipo

Se llevo a cabo una indagación de tipo aplicado, efectuando en la estructuración distintos estudios que fue desarrollado anteriormente, dentro de estos estudios encontramos; teorías, tesis y artículos científicos. Según (Landeau, 2007; Sánchez, 2020) Define al tipo de estudio aplicado, como el encargo de facilidad a contrariedades prácticos, con un margen de generalidad restringido.

3.1.3 Nivel

Se conto con un nivel de investigación descriptiva-correlacional, para Baptista, Hernández & Fernández (2014) la investigación de nivel descriptiva busca calcular o almacenar datos sobre las variables de estudio, de la misma manera señala que los estudios de nivel correlacional buscan calcular el nivel de relación que existente entre las variables que se ha trabajado.

3.1.4 Diseño

Se llevo a cabo una indagación con un diseño no experimental de puesto que se analizó la problemática sin efectuar modificación del prototipo o muestra y además la información obtenida no se alteró, de este modo se brindó un estudio objetividad. Hernández et al. (2014) definen a estudio no experimental como el desarrollo investigativo natural sin realizar modificaciones a las variables al ser estudios; y además es de corte transversal debido a que la información se recolecto, se analizó en un periodo único.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Según Bass y Avolio (2006) citado por Pomalaza (2018) definen al liderazgo transformacional como la secuencia encargada se estimuló la capacidad del partidario, se buscó de generar transformaciones que permitió el alcance de objetivos trazados por la compañía, priorizando siempre el interés grupal y dejando de lado intereses propios.

Definición operacional

La variable de liderazgo transformacional se midió a través del método de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 3 dimensiones y 18 ítems los cuales fueron medidos mediante la escala de Likert. Se empleo este cuestionario para encuestar a los colaboradores de Trans Cargo Medina.

3.2.2 Rendimiento laboral

Definición conceptual

Para Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) citado por Jáuregui (2018), definió al rendimiento laboral como el medio que permite obtener beneficios, mediante resultados de cadenas de conductas que asisten metas organizacionales.

Definición operacional

Los variables de rendimiento laboral se midió a través de la encuesta y se efectuó el cuestionario como instrumento, el cual estuvo conformado por 3 dimensiones y 18 ítems los cuales fueron medidos mediante la escala de Likert. Se empleo este cuestionario para encuestar a los colaboradores de Trans Cargo Medina.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según carrasco (2017), está referido al total de individuos que conforman de lugar estudio, al mismo tiempo estos muestran particularidades similares. Con

respecto a lugar de estudio donde se realizó la investigación identificada estuvo considerada como una población finita, asimismo esta población estuvo constituida por 30 colaboradores.

3.3.2 Criterios de selección

- **inclusión:** colaboradores que se encuentren laborando en la compañía, que posean una estabilidad de dos años a más y que tengan voluntad propia de participar en el estudio realizado en Trans Cargo Medina S.C.R.L.
- **exclusión:** se excluirán al Gerente, Supervisor y los jefes de área de Trans Cargo Medina S.C.R.L.

3.3.3 Muestra

De este modo, Ramírez (1997) citado por Carrasco (2017), la muestra censal como aquella donde todos los componentes de indagación fueron estimados como muestra. De allí, que la población a estudiar se precisó como censal por ser paralelamente población, universo y muestra.

Debido a que, Trans Cargo Medina S.C.R.L presento un tamaño pequeño referente a la población que lo conforma, la muestra empleada fue de tipo censal considerando el total de colaboradores de dicha compañía, reflejándose en una cantidad de 30 trabajadores.

3.3.4 Unidad de análisis

Como unidad de análisis se tomó en cuenta al colaborador de Trans Cargo Medina S.C.R.L, ubicado en el distrito de Santa Anita.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En la recolección de datos que se efectuó en la empresa Trans Cargo Medina S.C.R.L., se utilizó como técnica a la encuesta, al respecto (Bernal, 2010; Salazar, 2020) señala que la encuesta está basada en conjuntos de interrogantes y se empleó para obtener información del grupo de individuos al cual fue estudiando.

3.4.2 Instrumento

Se utilizó como instrumento para el estudio del presente informe, para poder lograr tener detalles de los datos obtenidos, por lo tanto, la escala de medición fue de Likert, en lo cual permitió medir actitudes y grado de conformidad de las personas encuestadas

Bernal (Bernal, 2010; Salazar, 2020), indica que el cuestionario está conformado por unas secuencias de preguntas estructuradas con la intención de recolectar información relevante, que estarán orientadas a objetivos propuestos en la investigación.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo Transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento Laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

La validación del instrumento, fue tomada en cuenta por expertos docentes especializados en la materia, pertenecientes a la Universidad César Vallejo, quienes nos proporcionaron su validación y aprobación del cuestionario.

(Bernal, 2010; Salazar, 2020), quien señaló a la validez como el nivel que permite la deducción de conclusiones a través de resultados alcanzados.

Tabla 2

Información de expertos designados para la validación

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco
Experto 2	Mg. Guillen Cabrera, Debora Denisse
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3

Validación de expertos: Liderazgo Transformacional

	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	79%	79%	80%	238%
Objetividad	79%	79%	80%	238%
Pertinencia	79%	79%	80%	238%
Actualidad	79%	79%	80%	238%
Organización	79%	79%	80%	238%
Suficiencia	79%	79%	80%	238%
Intencionalidad	79%	79%	80%	238%
Consistencia	79%	79%	80%	238%
Coherencia	79%	79%	80%	238%
Metodología	79%	79%	80%	238%
			Total	2380%
			CV	79%

En la tabla 3, se muestra el promedio de 79% que corresponde a la variable de liderazgo transformacional, que se interpreta como una validez de muy bueno que fue aprobado por los expertos que son especialistas en investigación, así mismo también está apto para recolección de datos.

Tabla 4

Validación de expertos: Rendimiento laboral

	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	78%	81%	79%	238%
Objetividad	78%	81%	79%	238%
Pertinencia	78%	81%	79%	238%
Actualidad	78%	81%	79%	238%
Organización	78%	81%	79%	238%
Suficiencia	78%	81%	79%	238%
Intencionalidad	78%	81%	79%	238%
Consistencia	78%	81%	79%	238%
Coherencia	78%	81%	79%	238%
Metodología	78%	81%	79%	238%
			Total	2380%
			CV	79%

Por lo tanto, en la tabla 4, también se presenta un resultado de 79% que corresponde a la variable rendimiento laboral, que se interpreta como una validez de muy bueno, que fue aprobado por los expertos que son especialistas en la investigación, por consiguiente, está apto para la recolección de datos

Confiabilidad

Por lo tanto, la confiabilidad de los instrumentos se empleó en el estadístico alfa de Cronbach, que permitió medir las interrogantes del cuestionario promediando de esta manera su grado de correlación.

(Bernal, 2010; Salazar, 2020) describe la fiabilidad del instrumento como la firmeza de la evaluación en las encuestas efectuadas a los individuos las cuales son objeto de indagación.

Tabla 5

Escala de medición de coeficientes de Alfa de Cronbach

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

Tabla 6

Confiabilidad de las variables Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	36

La tabla 6, indica el resultado de la prueba confiabilidad de los variables Liderazgo transformacional y Rendimiento laboral, el nivel obtenido arrojó 0,891, de acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad que es bueno.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	18

La Tabla 7, presenta el Liderazgo transformacional arrojó un resultado de 0,763, que acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad aceptable.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable Rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	18

La tabla 8 muestra un resultado de confiabilidad de la variable rendimiento laboral, el nivel obtenido fue de 0,800, que acuerdo a la tabla de valorización indica un nivel de fiabilidad bueno.

3.5 Procedimientos

Se estructuro la metodología de investigación especificando la recolección de datos, así mismo se efectuó a los 30 colaboradores de Trans Cargo Medina, a través de la técnica de la encuesta y como instrumento que se utilizo fue el cuestionario tipo Likert, instrumento que constará por 36 ítems y será efectuó a los 30 colaboradores. Asimismo, mediante un documento otorgado por la Universidad César Vallejo que fue dirigido a las autoridades responsables del lugar de estudio y con su autorización se llevó a cabo la recolección de información de los colaboradores.

3.6 Método de análisis de datos

3.4.3 Análisis de datos descriptivos

Se recolectó, proceso, analizo, describió y resumió los datos obtenidos de la muestra apartada, de esta manera, Hernández et al. (2014), menciona que está orientado en la búsqueda de datos referentes a variables de investigación, indagando estudiar poblaciones, grupos o equipos que puedan prestos hacer medidos.

3.4.4 Análisis de datos inferencial

Esta acción permitió probar la hipótesis de estudio y se detectó la correlación que existe de las ambas variables, de este modo, Hernández, et al. (2014) define el método inferencial, como un estadístico enfocado en demostrar la hipótesis propuesta en el estudio y así mismo estimar los parámetros de investigación.

3.7 Aspectos éticos

Se considero la veracidad de la información recogida gracias a la adecuada información provista por la compañía, se respetó

la privacidad de cada colaborador de Trans Cargo Medina S.C.R.L. quienes estuvo prestos a colaborar en el presente estudio y colaborando de esta manera con el objetivo de la investigación. Del mismo modo, se respeto los derechos de

autor; en base a las normas APA, de cada fuente obtenida para la elaboración del proyecto de investigación

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Tabla 9

Relación entre el Liderazgo Transformacional y Rendimiento laboral

			Rendimiento Laboral			Total
			A veces	casi siempre	siempre	
Liderazgo transformacional	A veces	Recuento	9	0	0	9
		% del total	30,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	casi siempre	Recuento	2	17	1	20
		% del total	6,7%	56,7%	3,3%	66,7%
	siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	11	17	2	30
		% del total	36,7%	56,7%	6,7%	100,0%

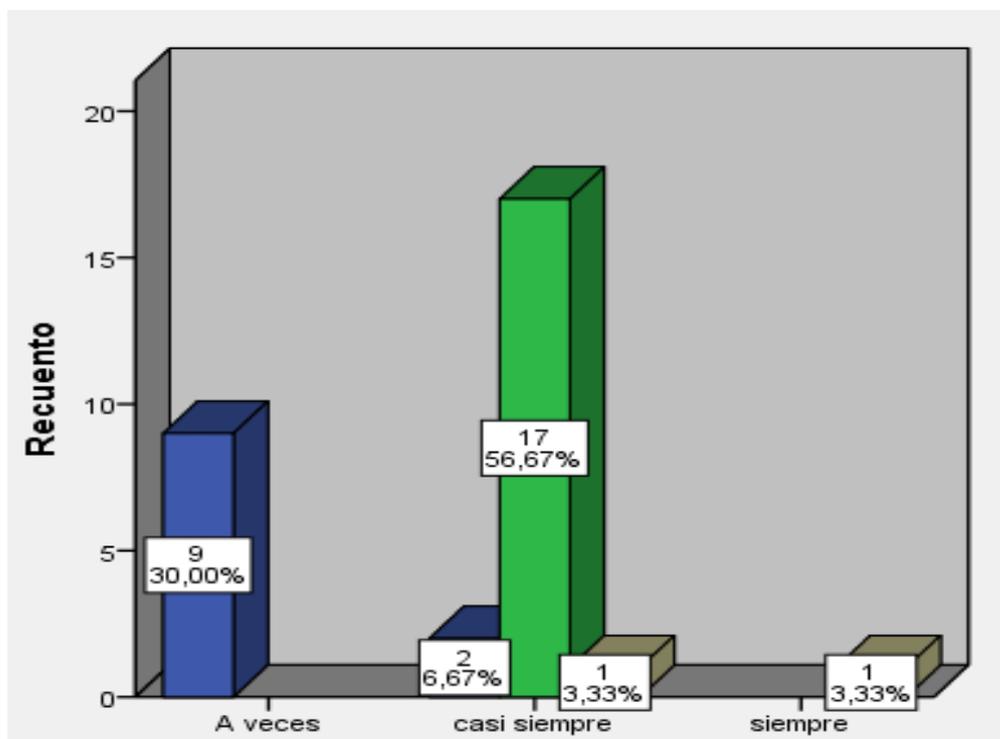


Figura1: Relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral

De acuerdo a la tabla 9 y la Figura 1, el 30.0% manifiesta que a veces el liderazgo transformacional se relaciona con el rendimiento laboral.

El 66.7% manifiesta que casi siempre existe un buen Liderazgo Transformacional, de los cuales el 6.7% manifiesta que a veces existe el rendimiento laboral, el 56.7% indica que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 3.3 % indica que siempre se da el rendimiento laboral.

El 3.3% de los encuestados sostuvieron que siempre existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

El 100% de los encuestados, el 36.7% manifestó que a veces se da el rendimiento laboral, el 56.7% que casi siempre se da rendimiento laboral y finalmente 6.7% sostuvieron que siempre se da rendimiento laboral.

Tabla 10

Relación entre Motivación Inspiradora y Rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral			Total	
		A veces	casi siempre	siempre		
Motivación Inspiradora	A veces	Recuento	8	4	0	12
		% del total	26,7%	13,3%	0,0%	40,0%
	casi siempre	Recuento	3	13	0	16
		% del total	10,0%	43,3%	0,0%	53,3%
	siempre	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Recuento	11	17	2	30	
	% del total	36,7%	56,7%	6,7%	100,0%	

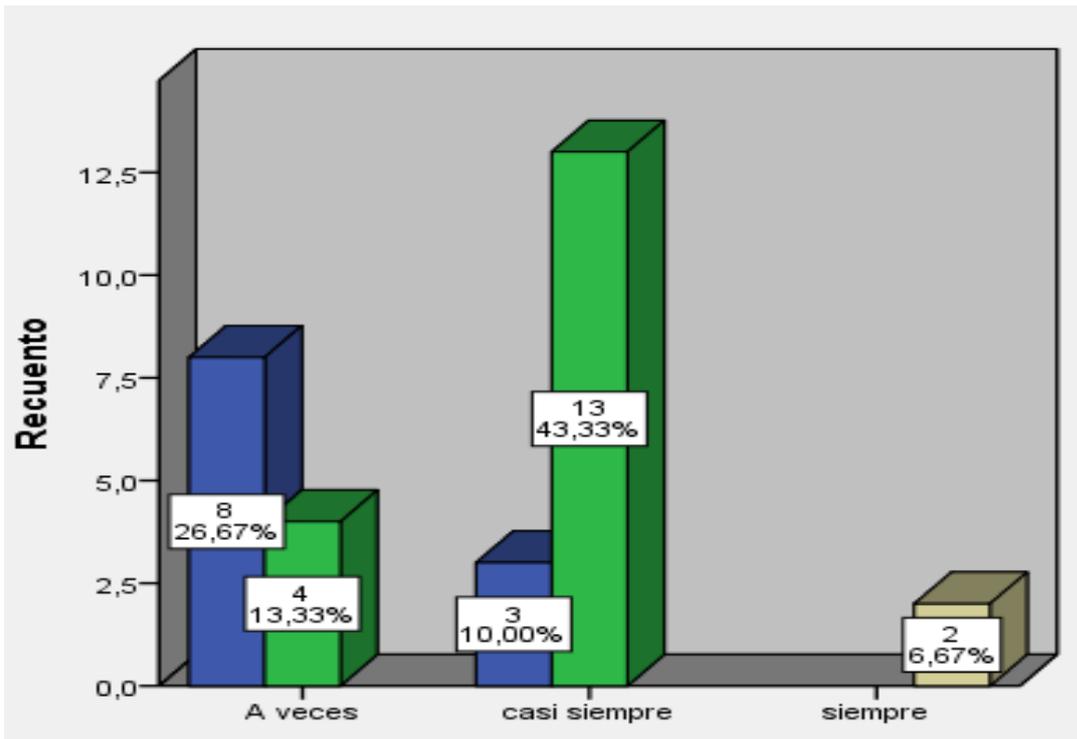


Figura 2: Relación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral

El 40.0% manifiesta que a veces existe motivación inspiradora, de tal manera el 26.7% manifiesta que a veces rendimiento laboral, de los cuales 13.3% que casi siempre existe rendimiento laboral.

El 53.3% que casi siempre hay motivación inspiradora, de lo cual que 10.0% manifiesta que a veces existe rendimiento laboral y 43.3% que casi siempre hay rendimiento laboral.

El 6.7% manifiesta que siempre existe relación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral.

Finalmente, el 100% de la motivación inspiradora, el 36.7% que a veces se da rendimiento laboral, 56.7% que casi siempre existe rendimiento laboral y por último 6.7% deduce que hay siempre rendimiento laboral

Tabla 11

Relación entre Estimulación Intelectual y Rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral			Total	
		A veces	casi siempre	siempre		
Estimulación Intelectual	A veces	Recuento	7	2	0	9
		% del total	23,3%	6,7%	0,0%	30,0%
	casi siempre	Recuento	4	12	1	17
		% del total	13,3%	40,0%	3,3%	56,7%
	siempre	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Total		Recuento	11	17	2	30
	% del total		36,7%	56,7%	6,7%	100,0%

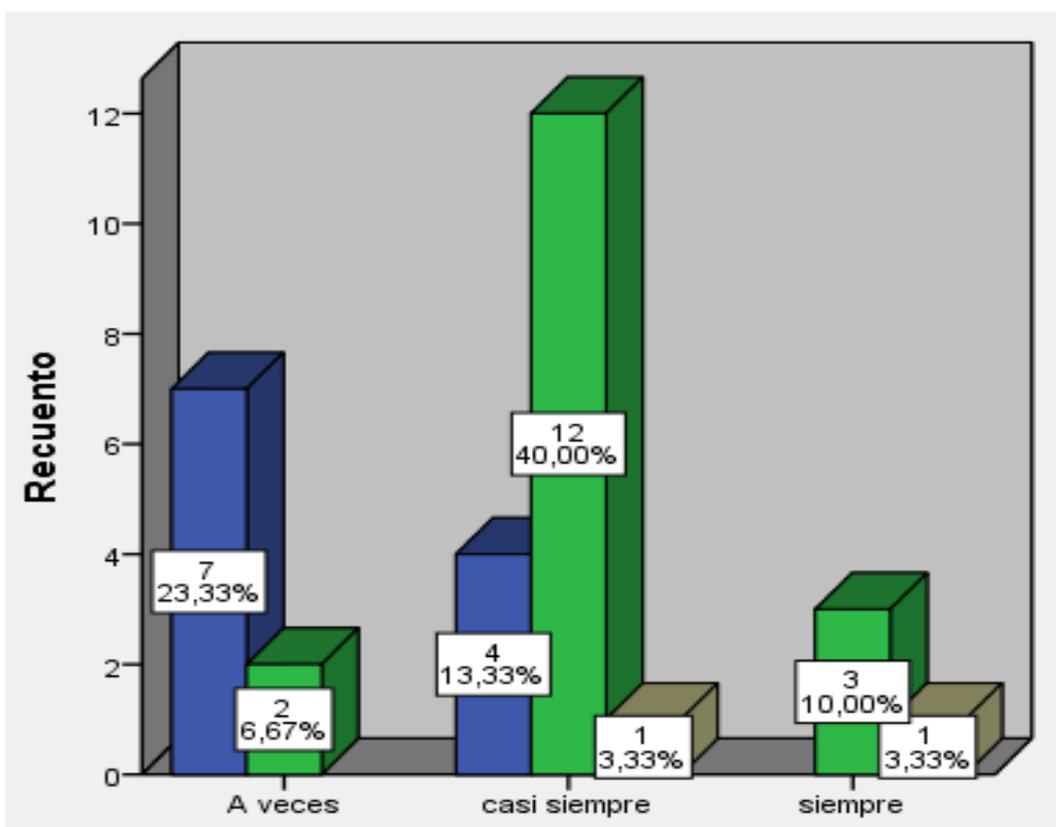


Figura 3: Relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral

En cuanto, 30.0% indica que a veces hay estimulación intelectual, así mismo, el 23.3.% de los encuestados indicaron que a veces hay rendimiento laboral y el 6.7% casi siempre se adapta al rendimiento laboral.

Se analizó que el 56.7% casi siempre gestionan la estimulación intelectual, de tal manera 13.3% de los colaboradores a veces hay rendimiento laboral, el 40.0% indico que casi siempre tienen un rendimiento laboral, así mismo 3.3% que siempre se involucran con el rendimiento laboral.

Se demostró que el 13.3% que siempre existe estimulación intelectual en la organización, el 10.0% indico que casi siempre hay el rendimiento laboral, así mismo 3.3% manifestó que siempre generan rendimiento laboral.

Para finalizar, el 100% de los encuestados. de los cuales 36.7% que a veces mantienen rendimiento laboral, así mismo, el 56.7% que casi siempre hay un rendimiento laboral y 6.7% dicen que siempre mantienen el rendimiento laboral

Tabla 12

Relación entre Consideración Individual y Rendimiento Laboral

			Rendimiento Laboral			Total
			A veces	casi siempre	siempre	
Consideración Individual	A veces	Recuento	9	3	0	12
		% del total	30,0%	10,0%	0,0%	40,0%
	casi siempre	Recuento	2	11	1	14
		% del total	6,7%	36,7%	3,3%	46,7%
	siempre	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Total	Recuento	11	17	2	30	
	% del total	36,7%	56,7%	6,7%	100,0%	

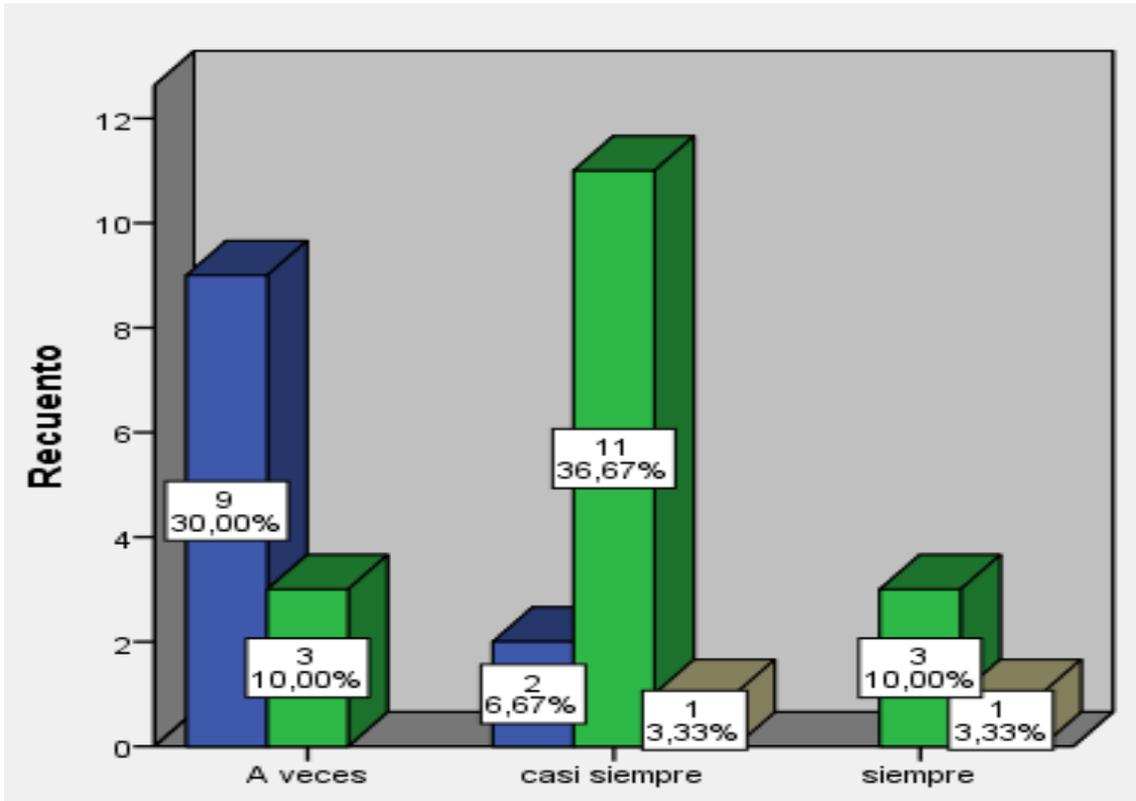


Figura 4: *Relación entre consideración individual y rendimiento laboral*

Por lo tanto, el 40.0% mantiene que a veces hay consideración individual, así mismo el 30.0% manifiesta que a veces se da rendimiento laboral, por lo tanto, el 10.0% que casi siempre hay un rendimiento laboral.

El 46.7% de los encuestados manifiestan que casi siempre tienen consideración individual, mientras 6.7% que a veces tienen rendimiento laboral, sin embargo 36.7% casi siempre demuestran un rendimiento laboral y el 3.3% siempre consideran que tienen rendimiento laboral.

El 13.3% de los colaboradores que siempre tienen consideración individual, un 10.0% que casi siempre generan rendimiento laboral, así mismo también 3.3% siempre mantienen el rendimiento laboral.

Para terminar, el 100% de los colaboradores, determino 36.7% consideraron que a veces tienen rendimiento laboral, un 56.7% señalaron que casi siempre realizan el rendimiento laboral y 6.7% indicaron que siempre hay un rendimiento laboral

4.2. Estadístico Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

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

Regla de decisión:

Sig.P valor es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig.P valor es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 13

Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y Rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,396	30	,000	,687	30	,000
Rendimiento Laboral	,326	30	,000	,751	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 13, los resultados demostrados de los variables Liderazgo Transformacional y Rendimiento laboral, dado que la muestra utilizada fue inferior de 30 elementos por lo cual que usaremos el estadístico Shapiro-Wilk, asimos teniendo un resultado del p valor con un nivel significativo de $0.000 > a 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , lo cual indica distribución de la muestra es no normal, por lo tanto, se usó el estadístico de RHO de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 14

Coeficiente de correlación por jerarquía de Rho Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0,90 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a - 0,75	Correlación negativa considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media
-0,11 a -0,10	Correlación negativa débil
-0,01 a -0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva muy débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva débil
+0,26 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +,0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Prueba de Hipótesis General

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021
- H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021.

Regla de decisión

Sig.P valor es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig.P valor es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 15

Prueba de hipótesis de correlación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral

		Liderazgo transformacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,855**
		.	,000
	N	30	30
Rendimiento Laboral		,855**	1,000
		,000	.
	N	30	30

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

En la tabla 15, se presenta un resultado de la variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral que arrojo rho de spearman 0.855 que se interpreta como correlación positiva muy fuerte. La correlación es positiva al nivel el 1% (0.01%). El nivel de significancia fue igual a 0.000 que es > a 0.05, por lo que se rechazó la Ho y se aceptó la H1, es decir que existe que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Prueba de hipótesis específicas:

- Ho: No existe relación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021
- H1: Existe relación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021

Regla de decisión

Sig.P valor es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig.P valor es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación entre motivación inspiradora y rendimiento laboral

		Motivación Inspiradora	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,609**
		N	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,609**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

En la tabla 16, se presenta el resultado de la contratación de hipótesis, realizada mediante el estadístico de la Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0.609 que se expresa como correlación positiva considerable.

El nivel de significativa fue igual a 0.000 que es menor a 0.005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se quiere decir que hay relación significativa entre motivación inspiradora y rendimiento laboral,

Segunda hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021
- H_1 : Existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021

Regla de decisión

Sig.P valor es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig.P valor es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral

		Estimulación Intelectual	Rendimiento Laboral	En la
Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,592**	
	Sig. (bilateral)	.	,001	
Rho de Spearman	N	30	30	
	Coeficiente de correlación	,592**	1,000	
	Rendimiento Laboral	Sig. (bilateral)	,001	
		N	30	30

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

tabla 17, representa un Rho Spearman entre estimulación intelectual y rendimiento laboral, tuvo un resultado 0.592 donde se demostró que existe correlación positiva considerable, con un valides bilateral 0.001 sientos $>$ a 0.05, de tal manera se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna, que determino que existe correlación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral

Tercera hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021
- H_1 : Existe relación entre consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans cargo medina S.C.R.L, Santa Anita 2021

Regla de decisión

Sig.P valor es $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig.P valor es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 18

Prueba de hipótesis de correlación ente consideración individual y rendimiento laboral

		Consideración Individual	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Respecto a la tabla 18, se presentó un Rho Spearman entre consideración individual y rendimiento laboral, dando un resultado de 0.658 donde sintetiza que existe correlación positiva considerable, con un nivel bilateral 0.000 sienta menor de 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe relación entre consideración individual y rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, permitió que el análisis pueda realizar la comparación con los antecedentes citados en el marco teórico de una manera más precisa. Los cuales son detalladas a continuación

En base al objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Mediante los resultados plasmados en la tabla 13, se ha podido visualizar un nivel de correlación positiva alta ($\rho = 0,855$) entre el estilo de liderazgo transformador y el rendimiento laboral, al mismo tiempo presenta un nivel de significancia $p = 0,000 < p = 0,05$ entre ambas variables de indagación, evidenciando de esta manera que el estilo de liderazgo transformacional juega un rol importante dentro de la organización; ya que permite incrementar el rendimiento laboral, atizando la creatividad y motivación de los colaboradores, información que fueron corroboradas con Tello (2017) en su trabajo de investigación denominada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Beramed E.I.R.L., Los Olivos-2016”, donde tuvo como resultado un coeficiente de correlación ($r = 0,818$) el cual señala que existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la organización de transporte. Con estos resultados obtenidos, se coincide recurrentemente que el liderazgo transformacional se relaciona de forma considerable con el rendimiento laboral. Además, Katau (2015) menciona que los líderes transformacionales buscan más que un interés individual y siempre se encuentra en la vanguardia de que los miembros de su equipo logren expectativas más allá de lo que se plantean, esto lo hace con la finalidad de que puedan asumir desafíos y una participación perenne en las actividades laborales.

Con respecto al primer objetivo específico, definir la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. A través de los resultados plasmados en la tabla 14, donde se consiguió una correlación bivariado equivalente a ($r = 0,609$), lo cual señaló que existe una correlación positiva moderada entre la primera dimensión del liderazgo transformacional y la segunda variable de

investigación, de igual manera se obtuvo un nivel de significancia de $p=0,000 < p=0,005$ indicando que existe relación entre la motivación inspiradora y rendimiento laboral, información que pudo ser comparada con Jaramillo (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”, cuyo coeficiente de correlación estuvo dado por un resultado de $(r=0,900)$, lo cual evidencio la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables. Con los resultados conseguidos, se coincide reiterativamente que la motivación inspiradora; como primera dimensión del liderazgo transformacional, se relaciona de manera considerable con el rendimiento laboral, razón por el cual se puede mencionar que la motivación inspiradora; como una cualidad del líder, inspira compromiso y genera en los colaboradores una visión compartida. Aportando Judge y Piccolo (2004) citado por Díaz, Andrade y Ramírez (2019) señala que la motivación inspiradora permite alinear las aspiraciones individuales con los objetivos organizacionales, además de generar confianza y construir un equipo sólido con visión inspiradora del futuro.

En ese mismo contexto, como segundo objetivo específico se tuvo, definir la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Mediante los resultados expuestos en la tabla 15, donde se mostró un coeficiente de correlación $(r=0.592)$, lo cual indicó que existe correlación positiva elevada entre la segunda variable del rendimiento laboral y rendimiento laboral, información que fue corroborado con Vargas (2015) en su tesis denominado “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en conductores de una empresa de servicios de transporte urbano del distrito del callao, 2015”, quien evidenció una correlación positiva alta $(rho=0,750)$, al mismo tiempo presentó un nivel de significancia de 0,000, lo cual indica que existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral. Con estos resultados se reitera coincidentemente que la segunda dimensión del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, se encuentran relacionados de manera directa y considerablemente, información que permite afirmar que la estimulación intelectual; como una cualidad del líder; ayuda mejorar el rendimiento laboral, incrementando su creatividad e innovación de los colaboradores. Así mismo, Sánchez y Ovolio (2006) citado por Bendezú (2019),

señalan que la estimulación intelectual se expresa mediante los retos propuestos por parte del líder hacia sus seguidores, de manera que estimula la creatividad, innovación, y permite desarrollar la capacidad para poder solucionar los problemas y alcanzar los objetivos organización.

Por consiguiente, el tercero objetivo específico estuvo dado en definir la relación entre la consideración individual y rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Según los datos obtenidos y plasmados en la tabla 16, donde se consiguió una correlación positiva moderada a consideración individual y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación ($\rho = 0,658$), y un nivel de confianza ($p = 0,000 < p = 0,005$) que reafirma la relación que existe entre la tercera dimensión del liderazgo transformacional y la segunda variable de estudio; estos datos que al ser comparado con la investigación de López (2020) denominado "*Liderazgo transformacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2020*" quien tuvo como resultado un coeficiente de correlación ($r = 0,048$) lo cual indica que existe y correlación positiva moderada entre sus variables de investigación y un nivel de significancia de $p = 0,001$, que señala la relación considerable que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Con estos resultados, se reafirma reiterativamente que la tercera dimensión del liderazgo transformacional se relaciona de forma favorable con la variable de rendimiento laboral, manifestando que dentro organización la consideración individual, permite conocer y satisfacer las necesidades de los colaboradores, con la finalidad de brindarle respaldo y apoyo, valorando cada labor que realicen y respetando sus decisiones. Por lo tanto, Zúñiga (2017) menciona que esta descrita como el camino que el líder muestra a sus partidarios, identificando los logros y las metas alcanzadas individualmente por cada miembro del grupo.

VI.CONCLUSIONES

Considerando los objetivos plasmados y obtenidos los resultados durante la estructuración del estudio, se procede a diseñar las siguientes conclusiones.

Primera: Se consiguió determinar que, entre el estilo de liderazgo transformacional y el rendimiento laboral existe una correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de correlación ($r=0,855$), y un nivel de significación de 0,000 que reafirma la relación entre ambas variables de estudio. Por esta razón, se concluye que, el estilo de liderazgo transformador dentro de la organización, ayuda a mejorar el rendimiento laboral, creando motivación y atizando la creatividad e innovación de los colaboradores.

Segunda: se consiguió definir que, entre la primera dimensión del liderazgo transformacional y la segunda variable de estudio, existe una correlación positiva moderada, con una correlación bivarada ($r=0,484$), y un nivel de confianza 0,000 que confirma la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Por lo tanto, se concluye que la motivación inspiradora como una cualidad del líder permite fijar objetivos ambiciosos, establecer una visión y dirección, desarrollar positivamente a las personas e incentiva la innovación en los colaboradores.

Tercera: Se consiguió definir que, entre la segunda dimensión del liderazgo transformacional y la segunda variable de estudio, existe una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación ($r=0,592$), y un nivel de confianza ($p=0,000$) que reafirma la relación que posee la estimulación intelectual en el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Por esta razón, se concluye que la estimulación intelectual impulsa al líder a desarrollar expectativas motivadoras para enfrentar una situación laboral, afrontando los desafíos de las creencias y valores de los colaboradores con el fin de poder tomar una decisión positiva, mejorando el rendimiento laboral dentro de la organización.

Cuarta: Se consiguió definir que, entre la tercera dimensión del liderazgo transformacional y la segunda variable de estudio, existe una correlación positiva moderada ($r=0,658$), y un nivel de significancia ($p=0,000$), lo cual confirma la relación que existe entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los colaboradores de Trans Cargo Medina S.C.R.L., Santa Anita 2021. Por ende, se concluye que la consideración individual; como característica del líder transformador, proporciona empatía en los colaboradores satisfaciendo sus necesidades y preparándolos para asumir nuevos desafíos, manteniendo una confianza o conexión abierta.

VII.RECOMENDACIONES

Con respecto a las recomendaciones se proponen las siguientes consideraciones:

Primera. Se recomienda al área recursos humanos y gerente general que evalúen la situación actual en la se encuentre la empresa, respecto al liderazgo transformacional con la finalidad de poder motivar a los colaboradores adecuadamente; por lo tanto los responsables de la dirección de la empresa deben capacitarse, para poder tener conocimiento como liderar un grupo de personas, así mismo poder motivarles o incentivar a los laboradores para que realicen un buen desempeño laboral con el fin de poder tener resultados positivos en el crecimiento de la empresa.

Segunda. Se recomienda a recursos humanos y gerencia motivar o incentivar a alcanzar sus objetivos a los colaboradores, así mismo el gerente debe brindar confianza o seguridad a los colaboradores, para que ellos mismos se sientan motivados e inspirados para lograr los objetivos personales que la organización establece.

Tercera. Se recomienda al gerente general brindar seguridad a los colaboradores, impulsándoles a desarrollar un crecimiento personal y enfrentar la situación que se presenta en el entorno de la organización, con el fin de desarrollar ideas innovadoras para desarrollar las creencias y valores personales.

Cuarta. Se recomienda al gerente general proporcionar empatía y apoyo a los colaboradores para tener un rendimiento adecuado, así mismo escuchándolos o atendiendo sus necesidades que ellos requieren en el empleo de su trabajo, por lo tanto, el gerente general debe actuar con empatía para brindarles confianza y ayudarles a desarrollar sus habilidades con la competencia y manteniendo mutuamente una comunicación adecuada para poder desafiar los retos de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Apolinario, K. (2019). *Capacitación y rendimiento laboral de los colaboradores de CODIJISA S.A.C., Comas 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47014>.
- Babb, D., & Gesler, D. (2021). Putting Transformational Leadership into Practice. *Exchange* (19460406), 258, 56–58. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=149003872&lang=es&site=eds-live>
- Bendezú, O. (2019). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43526>.
- Carmona, L., Rodríguez, D. (2019). *La planificación operativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Diocesana de Educación Católica Moyobamba, 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49864>.
- Carrasco Uruchi, T. L. (2018). *Factores del Área Laboral y su Influencia en el Clima Organizacional en los Trabajadores de la Empresa Silver Lake S.A.C de la Ciudad de Tacna, 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada de Tacna.
- Carrión, G. (2018). *El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de San Miguel, 2018*, Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19994>.
- Cruz, L. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Ingeniería y construcción Riomar SAC, Pacasmayo-La Libertad, 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53849>.
- Díaz, C., Andrade, M. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>.
- Durán, M., Castañeda, D. (2015). Relación Entre Liderazgo Transformacional Y Transaccional Con La Conducta De Compartir Conocimiento en Dos Empresas De Servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135–147. <https://doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Exploring the Relationship between Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion and Burnout: A Case from Universities of Lahore. (2020, December 31). *Journal of Educational Research*, 23(2), 161.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de la Plata. <https://books.google.com.pe/books?id=zNmfvwEACANAJ&dq=Potenc>

iales+predictores+del+rendimiento+laboral.+Recuperado+de:&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj4n8fA57zqAhWIVN8KHb92 DcgQ6AEwAXoECAEQAg

- García, K. (2018). *liderazgo transformacional y la motivación del personal en la empresa imagen records s. r. l. chiclayo, 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25271>
- Guardamino, D. (2018). *Niveles de liderazgo transformacional según características sociodemográficas en trabajadores de una universidad privada del distrito de Jesús María – 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25523>.
- Guerrero, E. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>.
- Guillermo, P. (2018). *Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19384> .
- Henker, N., Sonnentag, S. and Unger, D. (2014). Transformational Leadership and creativity of employees: the mediating role of the promotion approach and the commitment of the creative process. *Journal of Psychology and Business*, 30 (2), 235-247. doi: 10.1007 / s10869014-9348-7
- Hine, C., & Levy, R. (2020). Transformational Leadership in Turbulent Times. *Exchange* (19460406), 255, 34–37.
- Kark, R., Van Dijk, D. and Vashdi, DR. (2018). Motivated or Unmotivated to Be Creative: The Role of the Self-Regulatory Approach in Transformational and Transactional Leadership Processes. *Applied Psychology*, 67 (1), 186-224. doi: 10.1111 / apps.12122
- Katou, A. (2015). Transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 37 (3), 329-353. doi: 10.1108 / er-05-2014-0056
- Kumar, R., y kesari, L. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *article first published online*. 69-85.
- Lisak, A., & Harush, R. (2021). Global and local identities on the balance scale: Predicting transformational leadership and effectiveness in multicultural teams. *PLoS ONE*, 16(7), 1–31. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254656>
- Liu, S., y Sun, K. (2021). Work Environment and Employee Performance: Evidence from Sell-Side Analysts. *Review of Business*, 2, 85.
- Martínez, Y. (2014). *El liderazgo transformacional en una institución educativa pública*. *Educación* (10199403), 23(44), 7–28.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=102655246&lang=es&site=eds-live>

MENON, M. E., & LEFTERI, A. (2021). The Link between Transformational Leadership and Teacher Self-Efficacy. *Education*, 142(1), 42–52.

Morachimo, R., Torres, K. (2019). *Estilos de liderazgo de los gerentes de las empresas de transportes interprovincial de pasajeros en el Terrapuerto de la ciudad de Trujillo - 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego; Repositorio Institucional - UPAO.

Nasra, MA and Heilbrunn, S. (2016). Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the Arab education system in Israel: the impact of trust and job satisfaction. *Leadership and Administration in Educational Management*, 44 (3), 380-396. doi: 10.1177 / 1741143214549975.

Pérez, G, Jiménez, G, & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1),4861. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>

Pomalaza, A. (2018). *Liderazgo transformacional y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Jesús María, Lima 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25790>.

Quispe, I., Paucar, Y. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442> .

Rosales, I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26539>.

Sivarat, N., Thamma, P., & Kenaphoom, S. (2021). Full Range Leadership Concepts. *IlkogretimOnline*,20(5),208–216. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.19>.

Slåtten, T., Mehmetoglu, M. (2015). The Effects of Transformational Leadership and Perceived Creativity on Innovation Behavior in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195–219. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.955557>.

Sürücü, L., Maşlakçı, A. y Şeşen, H. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Behaviour in the Hospitality Industry: The Mediating Role of Leader Member Exchange. *Tourism*, 69(1), 19–31. <https://doi.org/10.37741/t.69.1.2>.

- Tello, L. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Beramed E.I.R.L., Los Olivos-2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Olivos. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18114>.
- Uddin, MA, Fan, L. and Das, AK (2017). A study of the impact of transformational leadership, organizational learning and knowledge management on organizational innovation. *Management Dynamics*, 16 (2), 42-54.
- Whitmore, J. (2016). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas: los principios y la práctica del coaching y del liderazgo*. Barcelona: Paidós - Espasa Libros. 59-82
- Zavaleta, A. (2017). *Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9934>.
- Zheng, W., Wu, Y., Chen, X. and Lin, S.-J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder Machiavellianism and corporate culture in China. *Management Decision*, 55 (3), 563-578.
- Zúñiga, S. (2017). *Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11363>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEM S	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	Según Bass y Avolio (2006) citado por Pomalaza (2018) definen al liderazgo transformacional como la secuencia encargada de estimular la capacidad del partidario, en busca de generar transformaciones que permitan el alcance de objetivos trazados por la compañía, priorizando siempre el interés grupal y dejando de lado intereses propios.	La variable de liderazgo transformacional se midió a través de la técnica de la encuesta y para efectuar el cuestionario como instrumento, el cual está conformado por 4 dimensiones y 20 ítems los cuales es medidos mediante la escala de Likert. Se empleo este cuestionario para encuestar a los colaboradores de Trans Cargo Medina	Motivación inspiradora	1-6	<ul style="list-style-type: none"> • institucionalidad • individualidad • inteligencia • promoción del cambio • potenciación de esfuerzo mayor • símbolos e imágenes • trato personal • consejos • mantener informado 	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Estimulación intelectual	7-12		
			Consideración individualiza	13-18		
Rendimiento laboral	Para Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) citado por Jáuregui (2018), definió al rendimiento laboral como el medio que permite obtener beneficios, mediante resultados de cadenas de conductas que asisten metas organizacionales.	La variable de rendimiento laboral se midió a través de la técnica de la encuesta y se efectuar el cuestionario como instrumento, el cual está conformado por 3 dimensiones y 20 ítems los cuales esta medido mediante la escala de Likert. Se empleo el cuestionario para encuestar a los	Formación del desarrollo profesional	19-24	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación a trabajadores • Trabajadores promocionados • Nivel de acceso a la formación • Herramientas necesarias • Seguridad y señalización • beneficios 	1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Adaptación al ambiente de trabajo	25-		
			Participación del colaborador	19-21		

colaboradores de Trans
Cargo Medina

- Sugerencias de mejora
- Innovaciones
- Programas y charlas

ANEXO 3: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERRANTES RAMÓN, EDGARDO FRANCISCO
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. Auto(es) del instrumento: ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

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

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06634765

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMLÓN, EDGARDO FRANCISCO
 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: ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): rendimiento laboral

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

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 VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 86614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE**
 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: **ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA**

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				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

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, 24 de agosto del 2021



.....
 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
II. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENESSE
 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. Auto(es) del instrumento: ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): rendimiento laboral

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

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

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

.....
 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

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: ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

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

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

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



.....
 Firma de experto informante
 DNI Nº 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
II. 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: ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): rendimiento laboral

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

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 4: Carta de autorización



CARTA DE AUTORIZACION

Por medio del presente, **TRANS CARGO MEDINA S.C.R.L.**, con RUC **20605668063**, autorizo al estudiante **ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA**, identificado con DNI N° **75606907**; hacer el requerimiento de nombre de nuestra organización para la realización del proyecto del investigación.

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

ATENTAMENTE

TRANS CARGO MEDINA S.C.R.L.

RONAL PUENTE MEDINA
GERENTE GENERAL

RONAL PUENTE MEDINA
GERENTE GENERAL

🌐 www.tcmscrl.com.pe 📞 981326137
✉ Operaciones@tcmscrl.com.pe / lpuente@tcmscrl.com.pe
Calle Carabaya N° 1119 Int. 602 (Frente a Notaría Forero) - Lima - Lima - Lima

ANEXO 5: MATRIZ DE DATOS

VARIABLES		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	
		MOTIVACION INSPIRADORA						ESTIMULACION INTELECTUAL						CONSEDERACION INDIVIDUAL					
DIMENSIONES		Institucionalidad		individualidad		inteligencia		promocion del cambio		potenciacion de esfuerzo		simbolor e imágenes		trato personal		consejos		mantener informacion	
INDICADORES		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18
PARTICIPANTES	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4
	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5
	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4
	6	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3
	7	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3
	8	3	4	3	4	5	4	5	3	1	5	5	3	3	5	5	5	4	4
	9	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	3
	10	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4
	11	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4
	12	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2
	13	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5
	14	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
	15	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3
	16	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	3
	17	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	18	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3
	19	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	5	5
	20	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4
	21	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
	22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4
	23	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
	24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4
	25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5
	26	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
	27	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3
	28	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
	29	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	1	3	4	5

VARIABLES		RENDIMIENTO LABORAL																		
DIMENSIONES		FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL						ADAPTACION AL AMBIENTE DE TRABAJO						PARTICIPACION DEL COLABORADOR						
INDICADORES		certificacion a trabajador		trabajador promocionad		nivel de acceso a la		herramienta necesarias		seguridad y senalizacion		beneficios		sugerencias de mejora		innovacion		programas y charlas		
		PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	PREGUNTA 30	PREGUNTA 31	PREGUNTA 32	PREGUNTA 33	PREGUNTA 34	PREGUNTA 35	PREGUNTA 36	
PARTICIPANTES	1	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5
	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3
	6	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	7	2	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5
	8	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3
	9	3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3
	10	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4
	11	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
	12	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4
	13	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4
	14	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
	15	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3
	16	3	3	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2
	17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
	18	3	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3
	19	5	5	5	5	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4
	20	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3
	21	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
	22	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
	23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3
	24	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
	25	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	26	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
	27	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4
	28	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5
	29	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
	30	2	5	4	3	1	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE TRANS CARGO MEDINA S.C.R.L., SANTA ANITA 2021", cuyo autor es ATAHUAMAN MOSQUERA DIANA, 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, 15 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 20:45:11

Código documento Trilce: TRI - 0225476