



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo Transformacional para Mejorar el Desempeño Laboral en La
Empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Chinchayan Maquen, Miguel Angel (ORCID: 0000-0003-0567-9860)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (ORCID: 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por estar siempre presente en mi deseo de superación.

A mi esposa e hijas, por darme la fuerza y el apoyo de seguir creciendo y no desistir en las ganas de salir adelante.

A mis padres Gualberto y Rosa y a mis hermanos Andy, Yeny, Elsa por su esfuerzo y dedicación en el logro de mis objetivos y ser guías de superación constante de mi vida y fuente de inspiración.

Chinchayan Maquen, Miguel Angel

Agradecimiento

A mis abuelos, padres y tíos, quienes inculcaron buenos principios y valores, su motivación constante fue determinante para alcanzar nuestros anhelos.

A mis profesores, por sus invaluable consejos y enseñanzas impartidas en clase.

Al Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael, por haberme dedicado su invaluable tiempo y conocimiento para la culminación de esta investigación.

Chinchayan Maquen, Miguel Angel

Índice de Contenidos

Carátula	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen	viii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variable y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	39

Índice de Tablas

Tabla 1 Variable Liderazgo Transformacional (Agrupada).....	18
Tabla 2 Nivel de Dimensión Motivación Inspiracional.	18
Tabla 3 Nivel de Dimensión Influencia Idealizada.....	19
Tabla 4 Nivel de Dimensión Estimulación Intelectual.....	19
Tabla 5 Nivel de Dimensión Consideración Individualizada.....	20
Tabla 6 Variable Desempeño Laboral (Agrupada).....	20
Tabla 7 Nivel de Dimensión Trabajo en Equipo.	21
Tabla 8 Nivel de Dimensión Productividad.....	21
Tabla 9 Nivel de Dimensión Motivación.	22
Tabla 10 Prueba de Normalidad.	23
Tabla 11 Prueba de Hipótesis General (Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral).....	23
Tabla 12 Prueba de Hipótesis Específica (Liderazgo transformacional y Dimensión Trabajo en Equipo).....	24
Tabla 13 Prueba de Hipótesis Específica (Liderazgo transformacional y Dimensión Productividad).	25
Tabla 14 Prueba de Hipótesis Específica (Liderazgo Transformacional y Dimensión Motivación).....	26

Índice de Figuras

Figura 1. Variable Liderazgo Transformacional (Agrupada).....	55
Figura 2. Variable Desempeño Laboral (Agrupada).....	57

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “Liderazgo Transformacional. Para Mejorar El Desempeño Laboral En La Empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2021. Donde se tuvo como objetivo general proponer un tipo de liderazgo transformacional que mejore el desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021. Siendo la metodología de estudio de tipo aplicada y transversal de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental. Así mismo su población y muestra estuvo conformada por 71 trabajadores utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando 16 preguntas para la variable liderazgo transformacional y 13 para desempeño laboral, aplicando una muestra censal por conveniencia del investigador y así obtener resultados concretos que puedan demostrar su estudio. En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.981 siendo mayor al parámetro establecido (>0.800), la prueba estadística fue ejecutada a través de la correlación de Rho Spearman, el cual determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de 0.988. Por consiguiente, se concluyó que la variable liderazgo transformacional mejora el desempeño laboral de manera significativa mediante la motivación, inspiración, productividad, trabajo en equipo y compromiso aumentando su capacidad y viéndose reflejada a través de su gerencia.

Palabras claves: liderazgo transformacional y desempeño laboral, motivación, organización y productividad.

ABSTRACT

The present research is entitled "Transformational Leadership To Improve Labor Performance In The Company Mapro Corporation SAC Pacasmayo, 2021, where the general objective was to propose a type of transformational leadership to improve labor performance in the company Mapro Corporation SAC, Pacasmayo 2021. The study methodology was applied and transversal, descriptive and correlational with a non-experimental design, and its population and sample consisted of 71 workers using the survey technique and the questionnaire as an instrument using 16 questions for the transformational leadership variable and 13 for work performance, applying a census sample for the convenience of the researcher and thus obtain concrete results that can demonstrate the study. As for the reliability test, a Cronbach's Alpha of 0.981 was obtained, being higher than the established parameter (>0.800), the statistical test was executed through the Rho Spearman correlation, which determined that there is a very strong positive correlation between both variables of 0.988. Therefore, it was concluded that the transformational leadership variable improves work performance significantly through motivation, inspiration, productivity, teamwork and commitment, increasing its capacity and being reflected through its management.

Keywords: transformational leadership and work performance, motivation, organization and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional Mañas (2020), el liderazgo y desempeño laboral son inevitables dentro de las organizaciones porque representan la gestión de toda organización sin embargo, la tecnología y el mundo moderno son cambiantes lo que representa un reto para que las empresas potencien y desarrollen un modelo de liderazgo que les permita sobresalir y ser más competitivo y así poder afrontar diversos obstáculos que requiere una nueva estructura organizacional, por lo tanto se evidencia que el éxito de toda empresa dependerá de su innovación y estrategia que utilicen las organizaciones viéndose reflejada en su desempeño laboral de sus colaboradores y está de su capacidad para desarrollar su trabajo de manera eficaz y eficiente en cada uno de los procesos. Así mismo diversos autores señalan que el estilo de liderazgo transformacional genera confianza, motivación, compromiso y un cambio de actitud en su desempeño. Sin embargo, el estilo de liderazgo tiene la finalidad de revertir la problemática estimulándolos constante guiándolos en las tareas y reconocimiento de las actividades y logre conseguir un alto rendimiento y desempeño laboral en cada trabajador y así poder cumplir con las metas establecidas logrando el éxito deseado.

En el contexto nacional según Colina (2019), las empresas deben tomar en consideración que para adaptarse a las transformaciones vertiginosas del mundo contemporáneo globalizado y postmoderno tienen que poner en consideración los estilos de liderazgo como ejes fundamentales de transformación donde su meta organizacional constituye el éxito a través del mejor talento y que esta produzca un cambio radical en el desempeño laboral de cada trabajador unificando esfuerzos, comprometiéndolos y creando ambientes de armonía, unión y respeto para lograr un desarrollo sostenible y así poder incrementar la productividad dentro las organizaciones y ser cada vez más competitivos.

En el ámbito local el estudio se realiza en la Empresa privada MAPRO CORPORACIÓN SAC, que a la actualidad presenta el problema en cuanto a su gestión y esto se debe a que no desarrolla un estilo de liderazgo adecuado por el

temor o miedo a innovar, manteniéndose en el modelo empírico de jefe – trabajador originando un descontrol de las actividades asignadas y como consecuencia el desempeño laboral se ve reflejado en el desinterés y compromiso de cada trabajador ocasionando considerable pérdidas y desprestigio a la organización sin poder lograr los objetivos trazados.

Debido a esta problemática se plantea como problema general lo siguiente ¿Cuál es el tipo de liderazgo que mejorará el desempeño laboral en la empresa Mapro corporación SAC, Pacasmayo 2021? y en cuanto a sus problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Empresa Mapro Corporación SAC? ¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la Empresa Mapro Corporación SAC? ¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la Empresa Mapro Corporación SAC? A su vez, se presentan las siguientes justificaciones.

El estudio de investigación se justificará desde el enfoque práctico, será de gran utilidad porque se replicará en otras organizaciones y beneficiará a distintos investigadores para desarrollar con mayor facilidad y profundidad un tema en estudio basada en información esencial que le permitirá mejorar y fortalecer una investigación en proceso y sobre todo los ayude a solucionar problemas y a una correcta toma de decisiones. En cuanto a su utilidad metodológica el estudio sigue lineamiento que proporciona una base entre los investigadores siendo respaldados a través del método científico donde se logra obtener resultados óptimos que responderán los objetivos como las hipótesis de la investigación y que servirá como guía para resolver estudios de igual o similar magnitud. Respecto a su la utilidad social la investigación debe servir como propuesta de un modelo que les permita mejorar la gestión de muchas organizaciones en especial de la empresa Mapro corporación SAC y esta a su vez genere un impacto social positivo ante la sociedad, por la generación de puestos de trabajo, de tal manera que los miembros que la conforman se sientan identificados por sus buenas practicas, compromiso y responsabilidad social. Así mismo presenta una justificación socio económica porque, permite dar solución a una problemática existente en cuanto a rentabilidad e

ingresos y donde cada trabajador debe tener claro sus objetivos y metas para que la organización obtenga resultados óptimos en cuanto a productividad y desempeño por parte de los colaboradores. Del mismo modo presenta un valor teórico porque se justificará, mediante un análisis de investigación científica que permitirá sustentar los estudios futuros y así el investigador tenga una visión más clara de las tendencias actuales en cuanto a un estilo de liderazgo que permitan mejorar la calidad y el desempeño laboral en las organizaciones.

Así mismo, el presente estudio presenta como hipótesis General. El tipo de liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral en la Empresa Mapro Corporación SAC. Así mismo se consideran las hipótesis específicas. Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Empresa Mapro Corporación SAC; Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la Empresa Mapro Corporación SAC; Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo.

Por lo tanto, la investigación presenta como objetivo general. Proponer un tipo de liderazgo transformacional que mejore el desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021. Para ello se considera tres objetivos específicos: Evaluar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo equipo en la empresa Mapro Corporación SAC; Analizar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la empresa Mapro Corporación SAC; Determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la empresa Mapro Corporación SAC.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio de investigación presenta sustento científico relacionado con otras investigaciones y para dar énfasis lo sustentamos mediante trabajos previos. A nivel nacional, para Minaya (2020), el estudio presenta un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional con diseño no experimental y transversal donde su población y muestra la conforman 36 colaboradores teniendo como objetivo principal determinar su relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la empresa Industrial Frami EIRL utilizando, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario teniendo un muestreo censal y se obteniendo una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio a través del sistema estadístico Rho Spearman de 0.839 con un p valor de $0.000 > 0.005$ Así mismo se llega a la conclusión de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores a través de la participación activa en cada uno de ellos y a su vez desarrollar talleres de capacitación que fortalezca el liderazgo transformacional que los conducirá hacia el logro de los objetivos organizaciones y un adecuado manejo en cada una de sus actividades que se verán reflejadas en cada proceso.

Salas y Sandoval (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fire & Safety .Así mismo presenta un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental donde su población y muestra la conforman 25 colaboradores de ambos sexos y se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que consistió en 25 preguntas 15, para liderazgo transformacional y 10 para desempeño laboral y se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.849 a través del Rho Spearman con un p valor de 0.000 donde existe relación directa entre ambas variables concluyendo implementar un plan de mejora y desarrollo que permita mejorar la capacidad personal de los trabajadores a través del liderazgo transformacional y por ende desarrollar un óptimo desempeño laboral que permita que cada trabajador se sienta seguro, motivado y comprometido para trabajar y obtener resultados esperados.

Guevara (2019), su estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y de alcance descriptivo correlacional con diseño no experimental y tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de la empresa el Marañón EIRL. Así mismo la población la conformaron, 30 trabajadores y en cuanto a la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario teniendo confiabilidad de 0,909, sin embargo el 67 % de trabajadores manifestaron que se encuentran en desacuerdo con su jefe porque no tiene clara la misión empresarial y en cuanto al análisis estadístico efectuado a través de Pearson se demuestra la correlación de 0.978 positiva muy fuerte entre sus variables con un nivel de significancia 0.000 concluyendo que el desempeño laboral se ve reflejado a través liderazgo ,por lo tanto es esencial adoptar un estilo de liderazgo idóneo como lo es el liderazgo transformacional el cual tiene clara la misión y visión que genera grandes resultados desarrollando habilidades, incrementando la autoestima de cada trabajador donde la motivación será más alta al momento de desempeñar sus actividades laborales incrementando el nivel de desempeño, compromiso y la productividad en la organización y así lograr el éxito deseado.

Paredes (2018), su estudio tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y productividad siendo su investigación de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental y transversal. Así mismo su población la conformó 175 colaboradores y su muestra 108 de la empresa Chavín Textil SAC, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, teniendo como resultado para su análisis una fiabilidad de 0.922 para la variable de estudio liderazgo transformacional y 0.919 para productividad siendo confiable y aplicable para su estudio. Así mismo se tuvo una correlación positiva muy fuerte a través de Spearman de 0.965 con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 .llegando a la conclusión que a mayor liderazgo transformacional mayor será la productividad por lo que es necesario realizar talleres y capacitaciones a jefes y subordinados para un mejor fortalecimiento de la misma

logrando una satisfacción laboral, compromiso, motivación y así mejorar la productividad que permitan cumplir los objetivos organizacionales.

Dioses (2018), el estudio de investigación tiene un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental donde se contó con una población de 296 trabajadores y su muestra 170 pertenecientes a la constructora Mota Engil Perú S.A, teniendo como objetivo general determinar su relación entre liderazgo transformacional y motivación. En cuanto a la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario donde se obtuvo una correlación positiva considerable entre la variable liderazgo transformacional y motivación con Rho Spearman de 0.890 con un p valor de $0,000 < 0.05$ donde se concluye que el liderazgo transformacional mejor consolidado y percibido, permite mejores niveles de motivación laboral, compromiso, bienestar y desempeño entre los subordinados logrando las metas organizacionales propuestas.

Así mismo Gómez (2021), hace referencia que su investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo con diseño no experimental y por su alcance descriptivo donde su población y muestra la conformaron 12 colaboradores donde la encuesta evidencia que el 58% no considera que su jefe muestra actitud positiva con sus propios colaboradores, así mismo el 75% concluye que su jefe no muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones ni practica la cooperación con los colaboradores y el 66 % considera que no inspira en crear un adecuado clima laboral pudiendo identificar su problemática en base a una inadecuada gestión por parte del jefe por que no ejerce un estilo liderazgo mostrando desinterés por su trabajo y colaboradores ocasionando actitudes negativas y un desempeño ineficiente. Por lo tanto teniendo claro dicho diagnóstico se tiene como objetivo principal investigar sobre las características del liderazgo transformacional para la elaboración de un plan de mejora. Concluyendo que el liderazgo transformacional genera confianza, promueve, socializa y ayuda a mejorar el desempeño laboral y tener una comunicación efectiva que los guíe a trabajar en equipo y así el personal se sienta comprometido en cada una de sus funciones.

Quispe y Mayta (2021), el estudio presentó un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y por su alcance descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal donde su muestra fue censal y la conformaron 17 trabajadores utilizando para la recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario teniendo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, así mismo se tuvo una correlación positiva media de 0.635 con Rho Spearman. Concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables. Sin embargo, se debe crear una cultura de retroalimentación donde el liderazgo transformacional permita mejorar la eficiencia y eficacia creando ambientes positivos que sumen esfuerzos ya que está comprobado que trabajar en equipo aumenta las habilidades, motivación y el desempeño lo cual genera mayores resultados con una sola visión en común.

En cuanto a los antecedentes internacionales Salcedo (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC siendo el estudio de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental y transversal. Así mismo su población y muestra estuvo conformada por 100 colaboradores utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, teniendo un muestreo censal obteniendo como resultado estadístico de fiabilidad 0.916 para liderazgo transformacional y 0.935 para desempeño laboral. Así mismo se tuvo una correlación positiva considerable mediante la prueba de R Pearson de 0.763 con nivel de significancia 0.05 llegando a la conclusión que liderazgo transformacional está relacionado con el desempeño laboral. Sin embargo, es necesario mejorar reforzar y fortalecer el liderazgo ya que en la actualidad es uno de los pilares de toda organización porque contribuye en el fortalecimiento y desempeño laboral de los trabajadores en cuanto sus funciones para lograr las metas individuales como organizacionales.

López et al., (2019), la investigación tuvo como objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión de empresas, así mismo presenta un

enfoque cuantitativa y es de tipo aplicada y transversal , por su alcance descriptivo correlacional con diseño no experimental su población y muestra la conformaron por 142 colaboradores de 7 empresas del rubro comercial su datos se procesaron en el sistema estadístico SPSS , obteniendo datos de las variables estudiadas logrando un mayor porcentaje la de inspiración (3,95) y la de menor puntuación la de estimulación intelectual con un (3.62) y se obtuvo un valor positivo de 68 % en cuanto a la percepción del liderazgo transformacional generando un efecto positivo y un factor predominante para el desarrollo de la organización, donde los líderes direccionan su gestión hacia la búsqueda de resultados óptimos. Así mismo los trabajadores expresaron que el líder, se muestra optimista en alcanzar las metas trazadas lo que genera un ambiente de satisfacción, compromiso y confianza para trabajar y conseguir resultados óptimos y lograr el éxito deseado.

Hermosilla (2016), señala que el rol desempeñado por el líder ha sido materia de preocupación entre muchos investigadores. Así mismo la muestra de estudio lo conforman 47 directivos y 107 trabajadores de distintas empresas del norte de España (País Vasco y Navarra) Sin embargo se evidencia que el liderazgo transformacional destaca sobre otros estilos porque se relaciona directamente con el trabajador motivándolos e impulsándolos a un proceso de mejora continua e innovación por lo tanto el estudio realizado señala que los líderes que se conducen bajo una perspectiva obtienen un nivel satisfacción logrando resultados sorprendentes en cuanto a satisfacción donde el personal se siente identificado y confían en ellos. Además, se señala la importancia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de las empresas.

Sin embargo, se presentan los conceptos de teorías que validaron la credibilidad de la investigación (Jiménez y Villanueva, 2018) define al liderazgo como la capacidad de influir en un grupo de personas sobre el comportamiento y actitud cuyo propósito es de alcanzar objetivos y metas organizacionales y lograr un cambio significativo. Por otro lado Chiavenato (2004), hace mención sobre los estilos de Liderazgo y entre ellos tenemos: Liderazgo autocrítico, es un estilo donde el líder se basa en su poder y ejerce autoridad imponiendo órdenes bajo el temor de

repercusiones futuras ocasionando un ambiente de trabajo tenso de frustración y de impotencia generando una falta de compromiso e iniciativa para cumplir con las labores encomendadas ocasionando que el trabajo solo se lleve a cabo cuando el líder está presente y que a su vez el equipo exprese una actitud de indisciplina y es considerado como un tipo de liderazgo autoritario e inflexible donde el líder toma decisiones sin importarle ni tomar en cuenta opiniones de los demás. Liderazgo democrático, es un estilo donde el líder fomenta y motiva la participación. Sin embargo, este tipo de liderazgo acepta opiniones, ideas y respeta las críticas de los demás, ayuda al equipo en las dificultades que se les presente generando un ambiente de confianza y satisfacción con un alto grado de compromiso y responsabilidad por parte de sus subordinados incluso cuando el líder no está presente, genera un clima de satisfacción y bienestar. Por tanto, es un líder influyente y apasionado porque se compromete con su equipo y con la organización. Liderazgo laissez –faire, es un estilo contrario a los estilos anteriores y que destaca por ser un estilo apático al momento de tomar decisiones también es conocido como liderazgo ausente porque no existe control ni compromiso por parte del líder por su escasa capacidad y compromiso hacia la organización delegando toda la responsabilidad en el equipo, es decir no ejerce ningún control de las actividades que se realizan ocasionando retrasos, desunión desinterés y baja producción. Este tipo de liderazgo es aquel que no brinda apoyo a sus seguidores y mucho menos resuelve conflictos en la organización por su escasa capacidad y desinterés en el logro de los objetivos y metas trazadas. Liderazgo transaccional, es un liderazgo que se enfoca en lograr metas, por lo que es esencial motivar a los trabajadores a través de incentivos, es decir, si un trabajador logra cumplir una determinada meta, el líder lo premiara por su desempeño mediante este estilo de liderazgo se busca mantener los procedimientos que ya tenía la empresa sin realizar ningún cambio

La presente investigación se sustenta mediante el autor McGregor (1944), en su libro el lado humano de las organizaciones enfocada al modelo de la teoría “X” & “Y” donde el liderazgo no solo pasa por un modelo autocrático, si no también transformacional y nos brinda una explicación sobre conductas que identifican a las

personas sobre el comportamiento humano y motivación que se relaciona sobre a un compuesto de propuestas y creencias que adopta un enfoque de mando y control. Sin embargo, para tener una visión más amplia el modelo “ x ” se desarrolla bajo un liderazgo autoritario donde las personas promedio tienen relativamente escasa ambición y rehúyen a responsabilidades cuya tendencia, que tiene el ser humano, es resistencia al cambio y rehuir al trabajo por lo tanto el trabajador tiene que estar bajo una supervisión hasta el punto de ser obligadas dirigidas controladas y hasta amenazadas con castigos para que desarrollen su trabajo y poder cumplir con los objetivos y metas organizacionales. Por lo tanto, el modelo se basa en la práctica de un estilo de liderazgo autoritario porque se desarrolla bajo recompensas y castigos donde el trabajo y desempeño recae sobre la productividad en consecuencia aceptaran los premios y constantemente exigirán otros muchos mejores para poder desarrollar su trabajo sin que ella se realice de manera intrínseca. Mientras que el modelo de la teoría “Y” sucede todo lo contrario porque tiene un enfoque de liderazgo y empoderamiento. Así mismo el modelo señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar y descansar y no necesita de castigos para motivar a las personas. Sin embargo, la teoría se centra en la integración y en las condiciones que establezcan las organizaciones para lograr los objetivos organizacionales. Por lo tanto la teoría respalda nuestro estudio de investigación en base a la propuesta de un estilo liderazgo transformacional que ayuda a que la administradores o líderes vean a sus trabajadores como personas que quieren sobresalir deseosos y capaces de hacer y actuar de manera independiente y puedan responder a tareas o responsabilidades teniendo como base fundamental la motivación el compromiso y la satisfacción de las necesidades personales y realización personal para poder lograr los objetivos organizacionales por tanto la teoría “y” es una invitación a la innovación que conlleva hacer más competitivo y lograr resultados sorprendentes y conseguir el éxito deseado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En función a su propósito la investigación es de tipo aplicada, porque se basa en una realidad concreta, que permite brindar solución frente a un problema, en un contexto de estudio. Así mismo es transversal porque la recopilación de datos se realizó en un solo momento, con el propósito de describir las variables y de esta forma poder analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y por su alcance de la investigación es descriptivo correlacional porque voy a correlacionar la variable de estudio liderazgo transformacional y desempeño laboral Tamayo, (2003).

El estudio de investigación cuenta con diseño no experimental donde se observan los fenómenos de estudio, sin que exista manipulación de las variables Liderazgo transformacional y desempeño laboral pues, estas solo serán analizadas para demostrar la investigación. Así mismo el estudio presenta un enfoque cuantitativo la cual se define con un conjunto de procesos que se adapta a la realidad utilizando la recolección y análisis de datos y así establecer un patrón en la conducta que serán medidos mediante un método estadístico y así resolver las interrogantes planteadas en las hipótesis y teorías Hernández, (2014).

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1; **Liderazgo** transformacional: el autor McGregor (1944), hace mención que el modelo de la teoría "X" & "Y" no solo pasa por un modelo autocrático, si no también transformacional y nos brinda una explicación sobre conductas que identifican a las personas sobre el comportamiento humano y la motivación. Sin embargo, el liderazgo transformacional ayuda a que los administradores o líderes vean a sus trabajadores como personas que quieren sobresalir deseosos y capaces de hacer y actuar de manera independiente y puedan responder a tareas o responsabilidades

teniendo como base fundamental la motivación el compromiso y satisfacción de las necesidades personales y realización personal para poder lograr los objetivos organizacionales que conlleva hacer más competitivo y conseguir el éxito deseado.

Yukl (1990), busca generar cambios valiosos y positivos entre los colaboradores y es considerado como uno de los más influyentes y efectivos dentro de la organización porque te permite desarrollar las habilidades socio personales aumentando su capacidad y autoestima de cada trabajador por lo tanto es un estilo idóneo que conlleva a obtener mejores resultados y beneficios para mejorar el funcionamiento las organización a través de la motivación, la influencia, estimulación y consideración individualizada convirtiéndose en un modelo a seguir. Por otra parte, Bass (1981), ratifica que el liderazgo transformacional es un estilo idóneo porque produce considerables efectos en sus subordinados convirtiendo sus bases motivacionales hacia el trabajo. Por lo tanto, su éxito radica en que pasa de la motivación, al compromiso de sus subordinados logrando aumentar sus deseos para alcanzar los objetivos y así promover grupos de desarrollo organizacional. Así mismo estos líderes transformacionales son considerados carismáticos desde la perspectiva de sus seguidores porque a su vez inspiran, motivan; de tal manera que consiguen satisfacer sus necesidades estimulándolos intelectualmente.

Dimensión influencia idealizada: se caracteriza porque el líder es carismático siendo apreciado y admirado por los subordinados por su alto nivel de moralidad, confianza e integridad guiándolos a tener una visión clara y sentido de misión.

Dimensión motivación inspiracional tiene la habilidad para motivar a los seguidores aumentando su optimismo, entusiasmo y desempeño convenciéndolos de sus capacidades y habilidades. Dimensión estimulación intelectual: es un proceso en el cual los líderes fomentan la creatividad de sus seguidores e influyen en la conciencia para desarrollar

sus propias habilidades a fin de que vean los problemas desde una perspectiva nueva y así poder resolver problemas sin ninguna dificultad. Dimensión consideración individualizada; se centra en sus necesidades y capacidades de sus seguidores a través de la empatía brindándoles oportunidades y retos para lograr su desarrollo personal actuando como entrenador o mentor. (Bass y Avolio 1994, como se cita en Vega y Zavala 2014).

Variable 2, Desempeño laboral, Según Vásquez (2018) expresa que el desempeño laboral es la capacidad que tienen los colaboradores dentro de las organizaciones para cumplir con sus obligaciones que exige un puesto de trabajo asociada con el tipo de liderazgo que predomina la empresa donde será un factor determinante para el crecimiento de la misma. Del mismo modo Chiavenato (2000), hace referencia que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador para alcanzar los objetivos fijados, esta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos trazados. Por otro lado, Herzberg (1989), en su teoría de factores higiénicos hace mención que el desempeño laboral se relaciona con la motivación es decir que cuando una persona se siente a gusto en su trabajo se le atribuyen características del grupo de factores intrínsecos o motivacionales.

Dimensión - trabajo en equipo, según Fischman (2000), en su libro el camino del líder significa unir fuerzas, aprender uno del otro desarrollar nuevas habilidades y sobre todo valorar diversidad de estilos lo que origina un aumento de su desempeño como de su motivación viéndose reflejado en la productividad y velocidad para lograr resultados significativos.

Dimensión-productividad, según McGregor (1944), el modelo de la teoría "x" y "y" se relaciona con la productividad, porque tiene como finalidad el logro de las metas personales y a la vez el logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, el modelo se define como la

capacidad que mide la eficiencia de las personas como la eficacia mide la capacidad de las máquinas equipos y herramientas donde los métodos de trabajo y producción adoptadas por las empresas establecen un nivel de productividad que se pueden obtener mediante la intervención de la mano de obra del ser humano logrando la efectividad en cada uno de los procesos que serán medidos mediante indicadores de productividad.

Dimensión-motivación, para Herzberg (1989), en su teoría de factores higiénicos se basa en las condiciones que rodean su trabajo donde comprende las condiciones físicas, ambientales, salario, beneficios sociales ,políticas de la empresa, supervisión y oportunidades teniendo capacidad limitada para influir en la conducta empleados y factores motivacionales se refieren al contenido del puesto a las tareas y obligaciones que producen un efecto de satisfacción y aumento de la productividad donde el término motivación comprende sentimiento de realización crecimiento y reconocimiento personal. Por otro lado, Mcgregor (1944), el modelo de la teoría “Y” se relaciona con la motivación dado que la fuerza interna activa la predisposición de cada individuo al realizar diversas actividades donde la motivación se ve vinculada con los incentivos que impulsan las organizaciones y refleja el comportamiento al momento de desarrollar sus actividades. Así mismo la motivación es fuente de satisfacción porque el trabajador tendrá una autodirección y control propio con actitud participativa y un alto grado de compromiso esforzándose para lograr mejores resultados.

Escala de medición: fue de escala ordinal siendo conformada por 5 alternativas de jerarquía conformada de la siguiente manera y que permitirá cuantificar la información en la base de datos. Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población Tamayo (2003), lo define como la totalidad de un fenómeno en estudio cuya característica se basa en la cuantificación de elementos que deben medirse para un determinado estudio de investigación. Sin embargo, el estudio de investigación está conformado por un total de 71 colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la empresa Mapro Corporación SAC.

Criterios de inclusión: lo conforman todos los trabajadores que pertenecen a la empresa Mapro Corporación SAC.

Criterios de exclusión: no se ha excluido a ningún trabajador que no pertenece a la empresa Mapro Corporación SAC.

Según Tamayo (2003), sostiene que la muestra es considerada como un subconjunto de elementos pertenecientes a la totalidad de la población. Es decir que para realizar una investigación exacta de una población es importante contar con una muestra representativa. Sin embargo, se hace mención que cuando la población en estudio es pequeña o finita se toma como muestra el total de la población. Por lo tanto, para el presente estudio y por conveniencia del investigador se realizó una muestra censal que corresponde al total de la población equivalente a 71 colaboradores de la empresa Mapro Corporación SAC y así obtener datos más precisos que demuestren su estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se ha empleado para la recolección de datos en nuestro estudio de investigación es la encuesta la misma que tiene sustento científico en su libro de metodología de la investigación de Sampieri (2010), quien define que la encuesta es una técnica amplia y muy empleada como método de investigación que permite elaborar y

obtener datos de manera rápida, eficaz y así poder realizar un análisis en tiempo real.

La herramienta utilizada para la recolección de datos en el presente estudio es el cuestionario Según Sánchez (2017), lo define como un proceso mediante el cual el investigador realiza cuestionarios teniendo como propósito recopilar y obtener información valiosa que permita sustentar las variables que se pretende medir. Así mismo para la validación de los instrumentos consistieron en 2 cuestionarios, 16 para la variable liderazgo y 13 para la variable desempeño laboral, siendo validado a través de juicio de expertos conformado por 2 profesionales con el grado de magíster en gestión pública y 1 en ciencias administrativas quienes sostuvieron la ardua tarea de evaluar y comprobar la relación de los indicadores como de las variables de estudio. Donde se obtuvo un promedio de valoración favorable para ambas variables, lo cual reúne las condiciones necesarias para su aplicación.

En cuanto a la prueba de confiabilidad del instrumento estadístico SPSS de Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado el valor de 0.981 que es mayor al parámetro establecido en la prueba de fiabilidad (>0.800), con dicha información podemos decir que hubo una excelente congruencia entre las preguntas con las respuestas en base a los encuestados logrado demostrar un nivel de confianza.

3.5 Procedimientos

Para el presente estudio de investigación realizamos las coordinaciones con el gerente general para que nos brinde las facilidades a fin de poder realizar la encuestas a los colaboradores de la empresa Mapro corporación SAC donde se procedió primero a realizar una inducción para un mejor entendimiento de la misma ,luego cada uno respondió de acuerdo a su criterio y una vez obtenidas las respuestas ,se digitaron

en el programa de Excel y así poder determinar los niveles de las variables de estudio y por último los datos fueron procesados a través SPSS V. 26 para determinar la correlación de las variables de estudio y los resultados que se obtengan serán analizados para determinar las conclusiones y recomendaciones, permitiendo un mejor desarrollo y aporte de la investigación.

3.6 Método de análisis datos

El método que se utiliza es el descriptivo de frecuencia de gráficos y el análisis correlacional entre las variables y dimensiones porque nos permite realizar una descripción basada a la realidad actual en cuanto a la existencia de un estilo de liderazgo y el desempeño laboral, así mismo para analizar los datos obtenidos en la encuesta se utilizó el programa SPSS Versión 26, representados mediante cuadros, figuras y tablas esquematizadas y organizadas mediante cantidades y porcentajes para una mejor comprensión, mejor entendimiento y confiabilidad del instrumento.

3.7 Aspectos éticos

El estudio de investigación está sujeto a lineamientos éticos de objetividad, honestidad, responsabilidad y respeto por los autores como a los procesos metodológicos planteados por la universidad César Vallejo de acuerdo a su resolución rectoral para el desarrollo y presentación del producto de investigación. Así mismo se respeta el consentimiento de la empresa teniendo como respaldo el documento de autorización para la realización de la misma, por otra parte, se respeta la confidencialidad en el manejo de la información y se respetara el derecho de autor que serán mencionados en el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

En cuanto al **análisis descriptivo**, se evidencia los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Mapro Corporación SAC respecto a los valores brindados de las variables en función de las dimensiones establecidas y procesadas a través del estadístico SPSS V. 26.

Tabla 1.

Variable Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	2,8	2,8	2,8
REGULAR	47	66,2	66,2	69,0
ALTO	22	31,0	31,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 1, se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 66,2 % considera que el liderazgo transformacional presenta un nivel regular, el 31% un nivel alto y el 2.8 un nivel bajo. Lo que significa que a la actualidad la empresa presenta un liderazgo regular debido a que el gerente no practica un liderazgo entendido que pueda incidir en los trabajadores por lo que se recomienda mejorar a través de un entrenamiento o capacitación porque lo ideal sería ejercer un liderazgo adecuado alto que permita mejorar el desempeño y lograr las metas establecidas.

Tabla 2.

Nivel Dimensión Motivación inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	7,0	7,0	7,0
REGULAR	44	62,0	62,0	69,0
ALTO	22	31,0	31,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 2, se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 62,0 % considera que la motivación inspiracional presenta un nivel regular, el 31% un nivel alto y el 7.0 un nivel bajo. Lo que significa que la motivación que se ejerce en la empresa es aceptable para desarrollar las actividades de manera eficiente. Sin embargo, debemos seguir mejorando y reforzar la motivación para alcanzar un nivel más alto que nos permita trabajar de manera conjunta para lograr resultados óptimos.

Tabla 3.

Nivel de Dimensión Influencia Idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	19	26,8	26,8	26,8
REGULAR	26	36,6	36,6	63,4
ALTO	26	36,6	36,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 3, se observó que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 36,6 % considera que la influencia idealizada presenta un nivel regular, el 36,6 % un nivel alto y el 26.8 un nivel bajo. Como se aprecia la influencia que se ejerce en la empresa es aceptable y bien recibida por los colaboradores y se recomienda seguir mejorando para que el personal sienta confianza y se sienta identificado con la empresa.

Tabla 4.

Nivel de dimensión Estimulación Intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	2,8	2,8	2,8
REGULAR	36	50,7	50,7	53,5
ALTO	33	46,5	46,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 4, se observa que el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 50.7 % considera que la estimulación intelectual presenta un nivel regular, el 46.5 % un nivel alto y el 2.8 un nivel bajo. En cuanto a la percepción de los trabajadores se puede determinar que la estimulación que se ejerce en la empresa es permisible. Sin embargo, se tiene que cuidar el ambiente de trabajo fomentando la responsabilidad y autonomía lo que va determinar el crecimiento personal y la empresa logre el éxito deseado.

Tabla 5.

Nivel Dimensión Consideración Individualizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	5	7,0	7,0	7,0
REGULAR	46	64,8	64,8	71,8
ALTO	20	28,2	28,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 5, se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 64.8 % considera que la dimensión consideración individualizada presenta un nivel regular, el 28.2 % un nivel alto y el 7.0 un nivel bajo. Por lo tanto, se sugiere poner más atención y compromiso con su personal para seguir mejorando y creciendo de tal manera se sientan identificados con la empresa.

Tabla 6.

Variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	2,8	2,8	2,8
REGULAR	42	59,2	59,2	62,0
ALTO	27	38,0	38,0	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 6, se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 59.2 % considera que el desempeño laboral presenta un nivel

regular, el 38.0 % un nivel alto y el 2.8 un nivel bajo. Lo que significa que el liderazgo en la empresa no está siendo aplicado ni percibido de manera adecuada lo que origina deficiencias en los procesos y se sugiere promover la comunicación y aumentar el compromiso para un correcto desempeño laboral y puedan estar alineados con los objetivos organizacionales.

Tabla 7.

Nivel Dimensión Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	7	9,9	9,9	9,9
REGULAR	41	57,7	57,7	67,6
ALTO	23	32,4	32,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 7, se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 57.7 % considera que el desempeño laboral presenta un nivel regular, el 32.4 % un nivel alto y el 9.9 un nivel bajo. Significa que el liderazgo que se ejerce es regular y se sugiere que el líder desarrolle una comunicación más efectiva que permita mejorar el rendimiento, actitudes, comunicación y puedan desarrollar habilidades que se vean reflejadas en cada uno de los procesos.

Tabla 8.

Nivel Dimensión Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	20	28,2	28,2	28,2
REGULAR	25	35,2	35,2	63,4
ALTO	26	36,6	36,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 8 se observa que, el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 35.2 % considera que la productividad presenta un nivel

regular, el 36.6 % un nivel alto y el 28.2 un nivel bajo. En cuanto a la percepción de los trabajadores se aprecia que existe un compromiso regular lo que significa que pueden seguir mejorando en cada proceso y se recomienda que líder realice una mejor coordinación motivación y una correcta planificación para mejorar la productividad.

Tabla 9.

Nivel Dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	2,8	2,8	2,8
REGULAR	43	60,6	60,6	63,4
ALTO	26	36,6	36,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

De la tabla 9, se observa que el 100% de encuestados de la empresa Mapro corporación SAC, el 60.6 % considera que la motivación presenta un nivel regular, el 36.6 % un nivel alto y el 8.2 un nivel bajo. Significa que los trabajadores no están siendo motivados lo que origina un deficiente desempeño y se sugiere que realicen capacitaciones de crecimiento personal, oportunidad de crecimiento profesional, y recoger sus labores a través de reconocimientos que impulsen su desarrollo y motivación.

Estadística inferencial

Hipótesis de la paramétrica

Ho: Los datos no tienen una distribución normal

Ha: Los datos tienen una distribución normal

Tabla 10.

Prueba de normalidad (variable Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total Liderazgo Transformacional	,112	71	,027	,924	71	,000
Total Desempeño Laboral	,152	71	,000	,913	71	,000

De la tabla 10, de acuerdo al estadístico de prueba de kolmogorov – Smirnov se observa que para la variable liderazgo transformacional posee un valor de significancia $0.027 < 0.05$, lo cual implica que no tiene una distribución normal mientras que, para la variable desempeño laboral, existe una significancia de $0.00 < 0.05$, y no tiene una distribución normal, en consecuencia se va aplicar pruebas no paramétricas porque no tienen una distribución normal en conclusión se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alternativa H_a .

Hipótesis general

H_0 : No existe relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral.

H_a : Existe relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral

Tabla 11.

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Total Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	71	71
Total Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	71	71

Como se aprecia en la tabla 11, de acuerdo al coeficiente de correlación 0,988 es positiva muy fuerte y además es significativa (Sig= 0.000< 0.05) lo que demuestra que existe una correlación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en consecuencia se demuestra que el liderazgo transformacional está influenciando de manera óptima en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Ha: Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica liderazgo transformacional y trabajo en equipo

		Liderazgo Transformacional	Dimensión Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Total Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,911**
		N	,000
		71	71
	Dimensión Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		71	71

En la tabla 12, se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la prueba de hipótesis específica de la variable liderazgo transformacional y la dimensión trabajo en equipo el cual permite destacar a través del coeficiente de correlación de Spearman un nivel de significancia de 0,911 y un nivel de sig. 0,000 menor a 0,05. En

cuanto a los resultados se respalda la postura planteada por el autor donde se ratifica la hipótesis Ha y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad

Ha: existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad

Tabla 13.

Prueba de hipótesis específica liderazgo transformacional y productividad

			Liderazgo Transformacional	Dimensión Productividad
Rho de Spearman	Total Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Dimensión Productividad	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

De la tabla 13, se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la prueba de hipótesis específica de la variable liderazgo transformacional y la dimensión productividad el cual permite destacar a través del coeficiente de correlación de Spearman un nivel de significancia de 0,958 y un nivel de sig. 0,000 menor al nivel de error de 0,05. En cuanto a los resultados se respalda la postura planteada por el autor donde se ratifica la hipótesis Ha y se rechaza la Ho.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación

Ha: Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación

Tabla 14.

Prueba de hipótesis específica liderazgo transformacional y motivación

			Liderazgo Transformacional	Dimensión Motivación
Rho de Spearman	Total Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Dimensión Motivación	Coefficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

De la tabla 14, se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la prueba de hipótesis específica de la variable liderazgo transformacional y la dimensión motivación el cual permite destacar a través del coeficiente de correlación de Spearman un nivel de significancia de 0,948 y un nivel de sig. 0,000 menor al nivel de error de 0,05. En cuanto a los resultados se respalda la postura planteada por el autor donde se ratifica la hipótesis Ha y se rechaza el Ho.

V. DISCUSIÓN

En base al estudio de investigación se buscó brindar respuestas ante la presunción planteada tanto en el problema general como en sus objetivos existentes, entre las variables, liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC.

Sin embargo, el estudio de investigación se centra en determinar, cómo el objetivo general permitió demostrar la relación existente entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Mapro corporación SAC. Después de haber logrado óptimos resultados se demuestra la correlación existente entre las variables de estudio a través del estadístico Rho de la prueba de Spearman el cual nos indica que existe un 0.988 de relación significativa que demuestra la existencia de un nivel positivo muy fuerte con un P valor de $0.00 < 0.05$. siendo significativo para su análisis.

Por lo tanto, los resultados obtenidos lo respaldamos a través del autor McGregor (1944), donde hace mención que el modelo de la teoría "x" & "Y" no solo pasa por un modelo autocrático, si no también transformacional y nos brinda una explicación sobre conductas que identifican a las personas sobre el comportamiento humano y la motivación. Sin embargo, el liderazgo transformacional ayuda a que los administradores o líderes vean a sus trabajadores como personas que quieren sobresalir deseosos y capaces de hacer y actuar de manera independiente y puedan responder a tareas o responsabilidades teniendo como base fundamental la motivación el compromiso y satisfacción de las necesidades personales y realización personal para poder lograr los objetivos organizacionales que conlleva hacer más competitivo y conseguir el éxito deseado.

5.1 Los resultados obtenidos en nuestro estudio de investigación presentan coincidencia con el estudio de Guevara (2019), porque tiene relación directa con el objetivo general que permite comparar y demostrar que el liderazgo transformacional mejora el desempeño laboral en los colaboradores A sí mismo el estudio de investigación del autor Guevara

coincide con características similares en cuanto a su estudio, la cual brinda solución ante una problemática existente donde se determinó que el estilo de liderazgo permite mejor el desempeño laboral en los trabajadores logrando resultados óptimos que dan respuesta a su hipótesis y se compara a nuestra investigación con una correlación de Spearman de 0.978 positiva muy fuerte entre las variables de estudio con un nivel de significancia 0.000 donde se concluye que el desempeño laboral se ve reflejado a través liderazgo ,por lo tanto es esencial adoptar un estilo de liderazgo idóneo como lo es el liderazgo transformacional que busca el éxito de toda organización.

- 5.2** Objetivo específico primero, nos indica la correlación que existe entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la empresa Mapro corporación SAC ,donde la presente investigación pudo obtener resultados importantes que permiten determinar la relación entre variable y dimensión con un nivel de significancia de 0.911 con una correlación positiva muy fuerte lo que demuestra una investigación significativa para su análisis con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo para su análisis.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio de investigación presentan coincidencia con el estudio de Quispe y Mayta (2021), porque tiene relación con el objetivo específico que permite comparar y demostrar que el liderazgo transformacional tiene relación directa con el trabajo en equipo. A sí mismo el estudio de investigación del autor Quispe y Mayta coincide con características similares en cuanto a su metodología y es comparable a nuestra investigación mediante la prueba de Rho Spearman de 0.635 con nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 demostrando una correlación positiva media que se interpreta en favor del trabajo en equipo y desarrollen una cultura de retroalimentación donde el liderazgo transformacional permita mejorar la eficiencia y eficacia creando ambientes positivos que sumen esfuerzos ya que está comprobado que

trabajar en equipo aumenta las habilidades, motivación y el desempeño lo cual genera mayores resultados con una sola visión en común.

- 5.3 Objetivo específico segundo , nos indica la correlación que existe entre liderazgo transformacional y productividad en la empresa Mapro corporación SAC ,donde la presente investigación pudo obtener resultados importantes que permiten determinar la relación entre variable y dimensión con una nivel de significancia de 0.958 con una correlación positiva muy fuerte lo que demuestra una investigación significativa para su análisis con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo para su análisis de la segunda hipótesis.

El resultado hallado en nuestra investigación presenta similar coincidencia con el estudio de Paredes (2018), porque tiene relación con el objetivo específico que permite demostrar que el liderazgo transformacional tiene relación directa con la productividad. Así mismo la investigación del autor Paredes cumple con características similares en cuanto a su metodología y es comparable a nuestra investigación mediante la prueba de Rho Spearman de 0.965 con nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 demostrando una correlación positiva muy fuerte que se interpreta en favor de la productividad concluyendo que a mayor liderazgo transformacional mayor será la productividad por lo que es necesario realizar talleres y capacitaciones a jefes y subordinados para un mejor fortalecimiento de la misma logrando una satisfacción laboral, que permita el compromiso la motivación y así mejorar la productividad cumpliendo con los objetivos organizacionales propuestos.

- 5.4 Objetivo específico tercero , nos indica la correlación que existe entre liderazgo transformacional y motivación en la empresa Mapro corporación SAC ,donde la presente investigación pudo obtener resultados importantes que permiten determinar la relación entre variable y dimensión con una nivel de significancia de 0.948 con una correlación positiva muy fuerte lo que demuestra una investigación significativa para

su análisis con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo para su análisis de la tercera hipótesis.

El resultado hallado en nuestra investigación presenta similar coincidencia con el estudio de Dioses (2018), porque tiene relación con el objetivo específico que permite demostrar que el liderazgo transformacional tiene relación directa con la motivación. Así mismo la investigación del autor Dioses cumple con características similares en cuanto a su metodología y es comparable a nuestra investigación mediante la prueba de Rho Spearman de 0.890 y un nivel de significancia p valor de 0.000 menor a 0.05 demostrando una correlación positiva considerable que se interpreta en favor de la motivación donde llegando a la conclusión que a mayor liderazgo transformacional mayor será la motivación porque el liderazgo transformacional mejor consolidado y percibido, permite mejores niveles de motivación laboral, compromiso, bienestar y desempeño entre los subordinados logrando resultados óptimos en la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se concluye que existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Mapro corporación SAC. A través del estadístico de prueba de Spearman el cual nos indica que existe un 0.988 de relación significativa que demuestra la existencia de un nivel positivo muy fuerte con un P valor de $0.00 < 0.05$.

En cuanto al aporte que se brinda a la empresa, es demostrar que científicamente el liderazgo transformacional genera cambios importantes en cuanto a gestión, desempeño laboral, productividad y actitudes de tal manera que el liderazgo transformacional se fomente de manera efectiva llevándolo a la práctica y así pueda incidir para mejorar los procesos de tal manera que la empresa pueda perdurar en el tiempo y sea reconocida por sus niveles de eficiencia y eficacia que le permita sobresalir y competir no solo a nivel local, sino también a nivel nacional.

Segunda, se concluye que existe una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión trabajo en equipo en la empresa Mapro corporación SAC. con un nivel de significancia de 0.911 lo que demuestra una correlación positiva muy fuerte con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo y que se refuerza a través de lo mencionado.

Tercera, se concluye que existe una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión productividad en la empresa Mapro corporación SAC. Con un nivel de significancia de 0.958 lo que demuestra una correlación positiva muy fuerte con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo y que se refuerza a través de lo mencionado.

Cuarta, se concluye que existe una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión motivación en la empresa Mapro corporación SAC. Con un nivel de significancia de 0.948 lo que demuestra una correlación positiva

muy fuerte con un p valor de $0.00 < a 0.05$ siendo significativo y que se refuerza a través lo mencionado.

VII. RECOMENDACIONES

En función al estudio de investigación y a los resultados obtenidos se determina que ambas variables presentan una correlación positiva muy fuerte.

Primera, en relación a las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral se logró obtener una correlación positiva muy fuerte. Pero para seguir mejorando es necesario centrar su atención, utilizando nuevas estrategias que alienten y motiven a los empleados para que la empresa Mapro Corporación SAC a través de su gerencia pueda seguir mejorando y sobre todo ponerlo en práctica en el día a día porque, permitirá mantener motivados a sus seguidores, despertar en ella , el compromiso y generar un cambio radical en cuanto a su percepción para poder tener un desempeño laboral eficiente que se vea reflejado en cada uno de sus colaboradores y sus procesos de tal manera que pueda ser documentado como una herramienta de gestión que permita guiarlos hacia una sola dirección para cuando se integre personal nuevo a la organización.

Segunda, en relación a la variable liderazgo transformacional y la dimensión trabajo en equipo se obtuvo un correlación positiva muy fuerte donde se recomienda a la empresa Mapro Corporación SAC por intermedio de su gerencia ,jefaturas, que conlleven a fomentar la comunicación eficaz y efectiva entre sus colaboradores para desarrollar un nivel de confianza que les permita mejorar su habilidades para la resolución de problemas donde la sinergia potencie la eficiencia y así logren obtener resultados que los conlleve al éxito deseado a través de la unión y el trabajo en conjunto.

Tercera, en relación a la variable liderazgo transformacional y la dimensión productividad se obtuvo una correlación positiva muy fuerte sin embargo se recomienda a la empresa Mapro corporación SAC por intermedio de su gerencia desarrolle capacitaciones constantes con su personal a través de la innovación y puedan estar a la vanguardia lo que origina un óptimo rendimiento del trabajador a través de la motivación y satisfacción personal que los conlleve a lograr una productividad laboral eficiente y eficaz.

Cuarta, en relación a la variable liderazgo transformacional y la dimensión motivación se obtuvo una correlación positiva muy fuerte sin embargo se recomienda a la empresa Mapro corporación SAC por intermedio de su gerencia desarrolle capacitaciones de crecimiento personal y a su vez brinde oportunidad para crecer profesionalmente así mismo otorgarles reconocimiento y ser valorados por su trabajo lo que va originar que se sientan productivos y se sientan identificados con la empresa dado que la motivación no solo debe ser monetaria si no cuantitativa y cualitativa.

REFERENCIAS

- Ballestas, H. y Espinoza, J. (2016). Liderazgo transformacional y cambio organizacional en una empresa de transporte privado en Cartagena de indias Universidad del Rosario Bogotá.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12701/BallestasCastillo-Hernando-2016.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Bass, B. (1981). Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York: Free Press.
- Chiavenato, I. (2004). Libro introducción a la teoría general de la administración séptima edición.
- Colina, F. y Martínez, A. (2019). Artículo una mirada crítica sobre los estilos de liderazgo en las organizaciones A critical look at leadership styles in contemporáneas *Emprende y Transforma*, 1 (1), 21-27.
<https://doi.org/10.33829/emprendeytransforma-0101-2019-21-27>
- Dioses, J. (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú SA, tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16114>
- Fischman, D. (2000). Libro El camino del líder Historias Ancestrales y vivencias personales.
- Gómez, W. (2021). Liderazgo transformacional en las micros y pequeñas empresas del rubro gimnasio Universidad católica los ángeles Chimbote tesis pregrado.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24585/CARI_SMA_ENTUSIASMO_GOMEZ_SARMIENTO_WILLIAM.pdf?sequence=1

Guevara, T. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Piladora de Arroz el Maraón EIRL. Lambayeque Tesis Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6665>

Hermosilla, D. Amutio, A. & Costa, S. (2016). Artículo el liderazgo transformacional en las organizaciones: variables Journal of Work and organizational,135-143. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf>

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación 6° edición Director del Centro de Investigación y del Doctorado en Administración de la Universidad de Celaya. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg, Z. (1989). Teoriza de los factores higiénicos México editorial Mcgraw-Hill.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=K7DDWeLQ7QUC&oi=fnd&pg=PA4&dq=productividad&ots=8snc_PhL1o&sig=10jP9tVQ8snj0pp_etKMrThgnk#v=onepage&q=productividad&f=false

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: estudios de casos en el campo de Gibraltar Revista de la agrupación joven iberoamericana de contabilidad y administración de empresas.

López, C. (2019). Artículo impacto del liderazgo transformacional en las pequeñas empresas Impact of Transformational Leadership in Small Businesses universidad Autónoma de Coahila, México.

López, J. (2012). Libro electrónico Productividad.

Mañas, M. Díaz, P. & Llopis, J. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational Company/La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional. *International Journal of Social Psychology*, 35(1), 100-115.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2019.1682292>

Mcgregor, D. (1944). Libro el lado humano de las organizaciones Santa Fe Bogotá Colombia.

<https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/02/El-Lado-Humano-de-las-Organizaciones.pdf>

Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista facultad de ciencias económicas investigación y reflexión* vol. XIV, núm. 1 Universidad Militar Nueva Granada Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Minaya, D. (2020). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa corporación Industrial Frami EIRL 2020 Universidad César Vallejo tesis para obtener el título de licenciada en administración Lima-Perú 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73371/Minaya_BDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, L. (2018). Liderazgo transformacional y productividad tesis para obtener el título de licenciada en administración universidad autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/902/Paredes%20Barrientos%2c%20Lizzeth%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, J. y Mayta, J. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la agencia bcp-lab, La Molina 2021 tesis para obtener el título profesional de

licenciado en administración universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84379/Quispe_P_JM-Mayta_ZJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas, P. y Sandoval, N. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Fire & Safety SAC Universidad Cesar Vallejo tesis para obtener el título licenciada en administración Lima- 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82828/Salas_PT_C-Sandoval_NTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salcedo, J. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño laboral Universidad autónoma del Perú Lima tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1093/Salcedo%20Canales%2c%20Johan%20Rai.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, I. (1999). Contribuciones breves Liderazgo un concepto que perdura.
<http://eprints.rclis.org/5278/1/aci08299.pdf>

Tamayo, M. (2003). Libro el proceso de la investigación científica evaluación y administración de proyectos de investigación cuarta edición.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Vega, C. & Zavala. G. (2014). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno Universidad Chile, facultad de ciencias sociales departamento de psicología recuperado de.
http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

Yukl, G. (1990). Liderazgo gerencial una revisión de la teoría y la investigación artículo Ciencia y sociedad Volumen XV número,4 Dialnet.

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Es un proceso de influir cambios importantes en las actitudes de los subordinados a través del carisma, la motivación y donde el líder confiere poder hasta llevarla al desarrollo y compromiso de la misión objetivos y estrategias de la organización Yukl (1989)	Conjunto de actividades de parte de líder para mejorar las acciones de los trabajadores a través de la influencia, consideración motivación y estimulación y así lograr un cambio positivo en la empresa Mapro corporación SAC en cuanto a creencias valores y actitudes asumiendo un compromiso dentro de la organización para lograr los objetivos planteados.	Motivación inspiracional	Entusiasmo	Ordinal
				Confianza (objetivos, metas)	
				Habilidades socio personales	
			Influencia idealizada	Motivación	
				Confianza, seguridad y respeto	
			Estimulación intelectual	Valores, Ética y moral	
				Innovación	
				Creatividad	
			Consideración individualizada	Resolución de problemas	
				Trato	
Empatía					
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador para alcanzar los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los Objetivos trazados Chiavenato (2000)	Representa el comportamiento y rendimiento de cada colaborador en las actividades diarias que establece la organización Mapro corporación SAC viéndose reflejada a través de la motivación demostrando con idoneidad sus conocimientos, habilidades y destrezas logrando resultados óptimos que contribuyan a los objetivos y metas organizacionales-	Trabajo en equipo	Comunicación, integración	Ordinal
				Identificación	
				Compromiso	
			Productividad	Eficiencia, Eficacia	
				Efectividad	
			Motivación	Participación	
				Satisfacción	
Incentivos, reconocimiento					

ANEXO 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el tipo de liderazgo que mejorara el desempeño laboral en la empresa Mapro corporación SAC, Pacasmayo 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021? ¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021? ¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer un tipo de liderazgo que mejore el desempeño laboral en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021; Analizar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021; Determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El tipo de liderazgo transformacional mejorara el desempeño laboral en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021.</p> <p>Hipótesis Específica.</p> <p>Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021. Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y productividad en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021. Existe un nivel de relación entre liderazgo transformacional y motivación en la Empresa Mapro Corporación SAC, Pacasmayo 2021, es adecuado.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 3

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de analizar la implementación del liderazgo transformacional en la empresa Mapro Corporación SAC – Pacasmayo. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

Datos informativos:

Género: M F

Edad :

Grado de Instrucción :

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro	Ítems	N	CN	AV	CS	S
Motivación inspiracional		1	2	3	4	5
1	Considera usted que su jefe inspira a los empleados a innovar y desarrollarse hacia el futuro					
2	Considera usted que su jefe expresa confianza para que los objetivos de la empresa sean cumplidos					
3	Considera usted que su jefe expresa confianza para que las metas de la empresa sean cumplidas					
4	Considera usted que su jefe lo ayuda a desarrollar conductas para resolver problemas					
5	Considera usted que su jefe desarrolla la motivación en la organización					
Influencia idealizada		1	2	3	4	5
6	Considera usted que su jefe enfatiza la importancia de generar confianza					
7	Considera usted que su jefe respalda la importancia de la credibilidad					
8	Considera usted que su jefe da a conocer la importancia de los valores y principios					
9	Considera usted que su jefe enfatiza la importancia de tener claros sus ideales y propósitos					
Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
10	Considera usted que su jefe enseña a desarrollar nuevas capacidades de aprendizaje					
11	Considera usted que su jefe lo ayuda a la resolución de problemas desde distintos ángulos					
12	Considera usted que su jefe fomenta la creatividad a través de la innovación					
Consideración individualizada		1	2	3	4	5
13	Considera usted que su jefe brinda oportunidad de desarrollo profesional					
14	Considera usted que su jefe pone en práctica la empatía					
15	Considera usted que su jefe tiene paciencia con sus trabajadores					
16	Considera usted que su jefe debería otorgarle una compensación salarial cuando llega a la metas					

ANEXO 4

JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cárdenas Murrieta Maridza
Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo SAC
Especialidad : Mg. Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen, Miguel Angel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Pacasmayo, 02 de marzo del 2022

.INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Murrieta Maridza
 Institución donde labor : Consultoría Empresarial Castillo SAC
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de liderazgo de transformacional
 Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen Miguel Ángel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

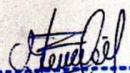
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Pacasmayo 02 de marzo del 2022



Mrs. Maridza Cárdenas Murrieta
 Gestión Pública
 DNI: 47199657

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de liderazgo de transformacional
 Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen Miguel Ángel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL\$					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

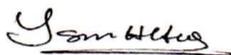
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Pacasmayo, 07 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen, Miguel Angel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

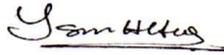
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Pacasmayo, 07 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo –Sede Piura
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Liderazgo de Transformacional
 Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen Miguel Ángel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					X	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Pacasmayo, 24 de mayo del 2022



.....
**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo –Sede Piura
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Chinchayan Maquen, Miguel Angel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Pacasmayo, 24 de mayo del 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

ANEXO 5

SOLICITUD DE AUTORIZACION PRESENTADA A LA EMPRESA MAPRO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Pacasmayo, 15 de enero del 2022

Señor:

Fernando Pairazamán Ramírez

Gerente de La Empresa Mapro Corporación SAC - Pacasmayo

Asunto: Solicito autorización para evaluar su empresa para elaboración de Tesis

Presente. –

Yo Miguel Angel Chinchayan Maquen, identificado con DNI N° 42352466 y domiciliado en la calle Jorge Desmaison N° 557 del distrito y provincia de Pacasmayo, del departamento de la Libertad. Me presento como estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales - Escuela Profesional de Administración con el Grado de Bachiller en Administración de la Universidad Cesar Vallejo con código N° 7000353476 y resolución N° 0485-2020-UCV filial Trujillo.

Para solicitarle su autorización y poder elaborar mi tesis, que tiene como título "Liderazgo Transformacional para Mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa Mapro Corporación SAC" para obtener el título profesional de "Licenciado en Administración ". Dicha investigación permitirá conocer aspectos esenciales de mejora sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral dentro de su representada brindándole las pautas para el éxito y un mejor desempeño en el mundo empresarial.

Atentamente,


Bach. Miguel Angel Chinchayan M.

MAPRO
MANTENIMIENTO Y PROTECCIONES INTEGRALES MAPRO S.A.C.

Fernando Pairazamán Ramírez
GERENTE GENERAL

ANEXO 6

AUTORIZACION DE INVESTIGACION



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Pacasmayo, 17 de enero del 2022

Señor:

Miguel Ángel Chinchayan Maquen

Bach. En Administración.

Asunto: Autorización de investigación

Ciudad

De nuestra consideración,

Reciba un saludo cordial a través de la presente, a su vez dar respuesta a su solicitud del día 15 de enero en la que se solicita autorización para realizar su estudio de investigación para su tesis titulada "Liderazgo Transformacional para Mejorar el Desempeño Laboral en la Empresa MAPRO Corporación SAC", para obtener el título profesional de "Licenciado en Administración" Al respecto queda autorizada su solicitud y ponemos a su disposición el personal administrativo como operativo para que realice las acciones de coordinación y se le facilite información como documentación para los temas que necesite desarrollar.

Sin otro en particular me despido deseándole éxitos en vuestro trabajo de investigación.

Atentamente:

MAPRO
MANTENIMIENTO Y PROYECTOS INGENIERIALES MAPRO S.A.C.


Fernando Paizamán Ramírez
GERENTE GENERAL

 Jr. Callao N° 868 - Pacasmayo - La Libertad
 975 915 552 / 949 965 112
 ingenieria@maprocorp.com / fpainazaman@maprocorp.com
 www.maprocorp.com

ANEXO 7

DOCUMENTO AUTENTICIDAD ENCUESTA REALIZADA



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Pacasmayo, 02 de mayo del 2022

Señor:

Miguel Ángel Chinchayan Maquen

Bach. En Administración.

Asunto: Autenticidad De Encuesta Realizadas

Ciudad

De nuestra consideración,

Reciba un saludo cordial a través de la presente el que suscribe Fernando Pairazamán Ramírez, Gerente de la empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, quien autorizó bajo previa coordinación con su persona para que pueda realizar la encuesta sobre su investigación en curso, siendo un total de 71 los encuestados que laboran en la empresa, la cual represento. Por lo tanto, se pone de manifiesto la autenticidad de esta a través de la presente para los fines que considere pertinente.

Sin otro en particular me despido deseándole éxitos en vuestro trabajo de investigación.

Atentamente:


MAPRO
MANTENIMIENTO Y REPARACIONES INTEGRALES MAPRO S.A.C.
Fernando Pairazamán Ramírez
GERENTE GENERAL

 Jr. Callao N° 868 - Pacasmayo - La Libertad
 975 915 552 / 949 965 112
 ingenieria@maprocorp.com / fpairazaman@maprocorp.com
 www.maprocorp.com



ANEXO 8

Alfa de Cronbach

Estadísticas de Fiabilidad

Liderazgo transformacional y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	29

Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	16

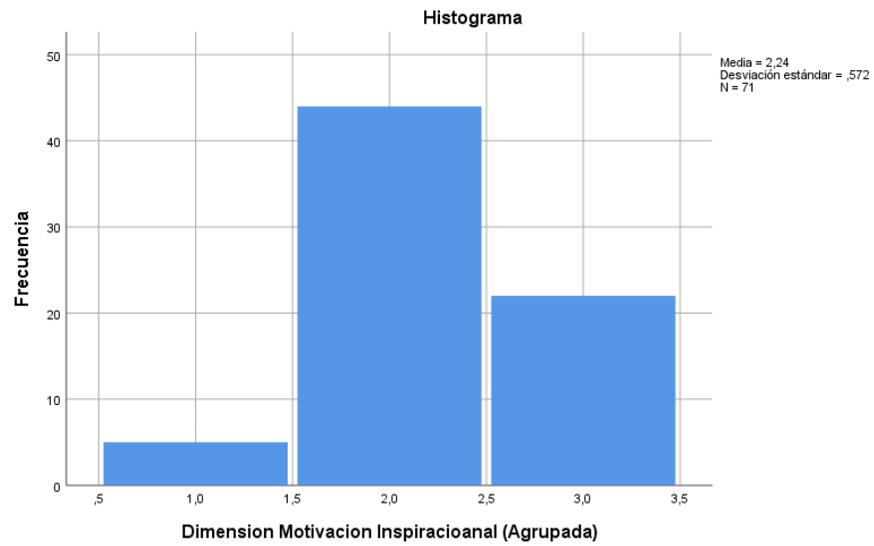
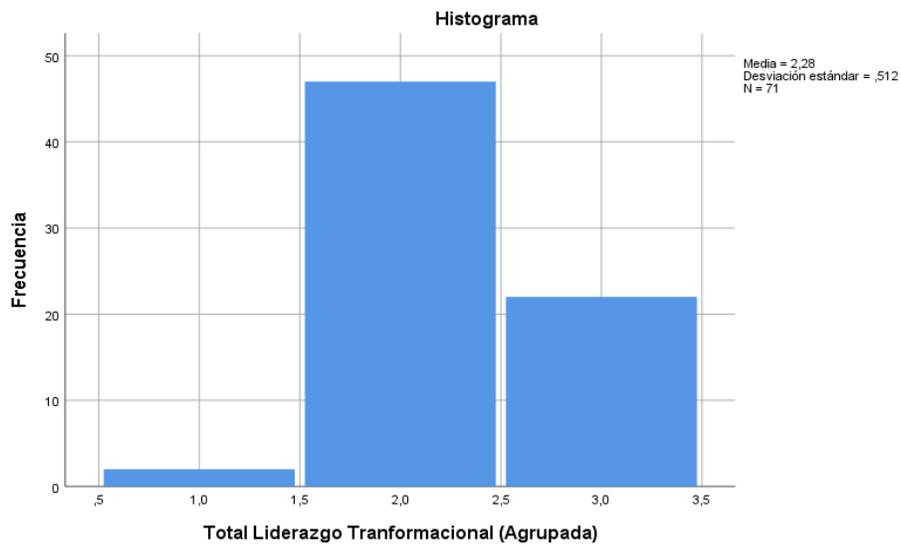
Desempeño laboral

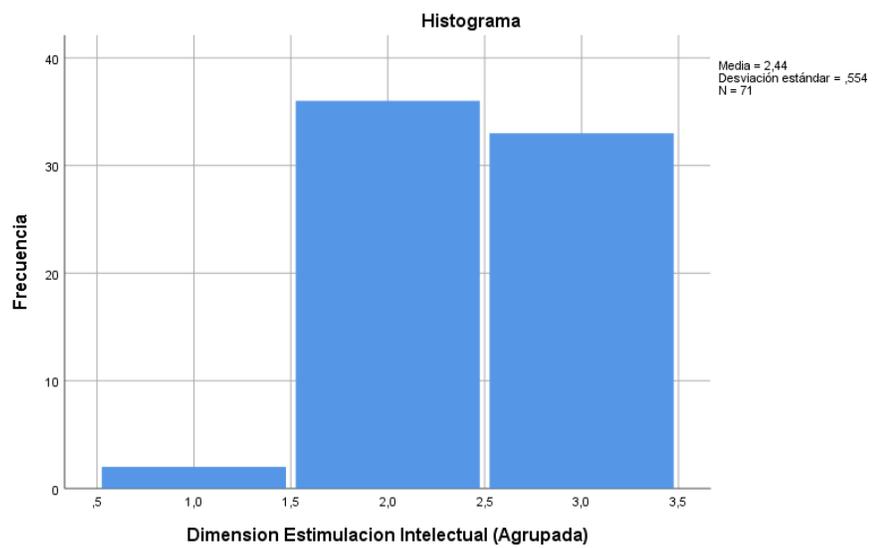
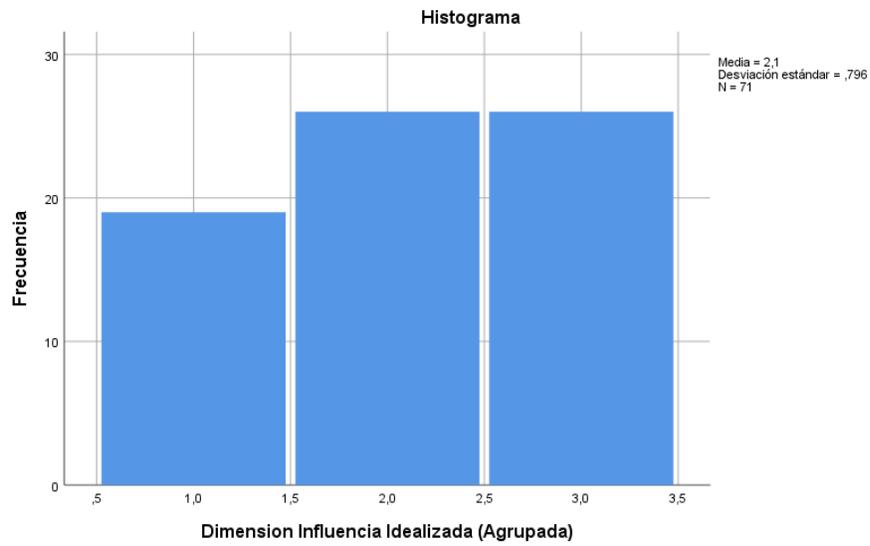
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	13

ANEXO 9

Gráficos estadísticos

Figura 1. Variable Liderazgo Transformacional (Agrupada)





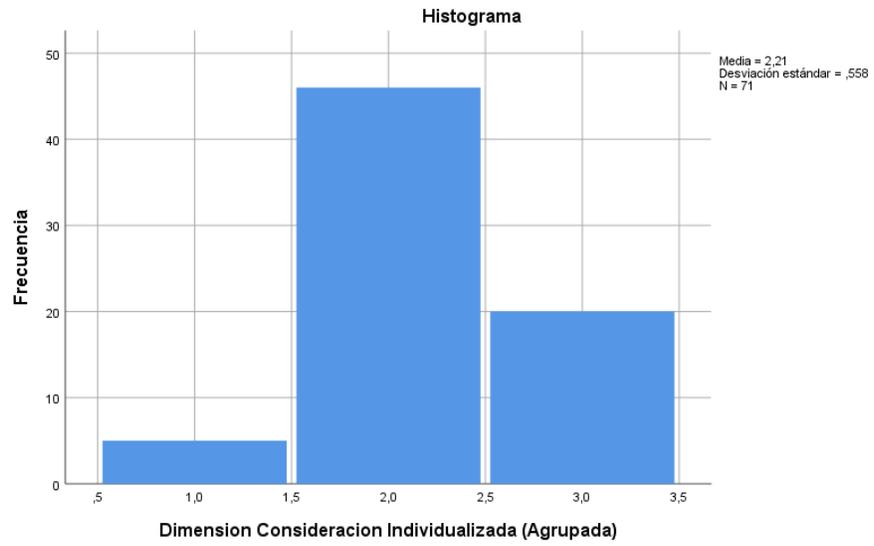
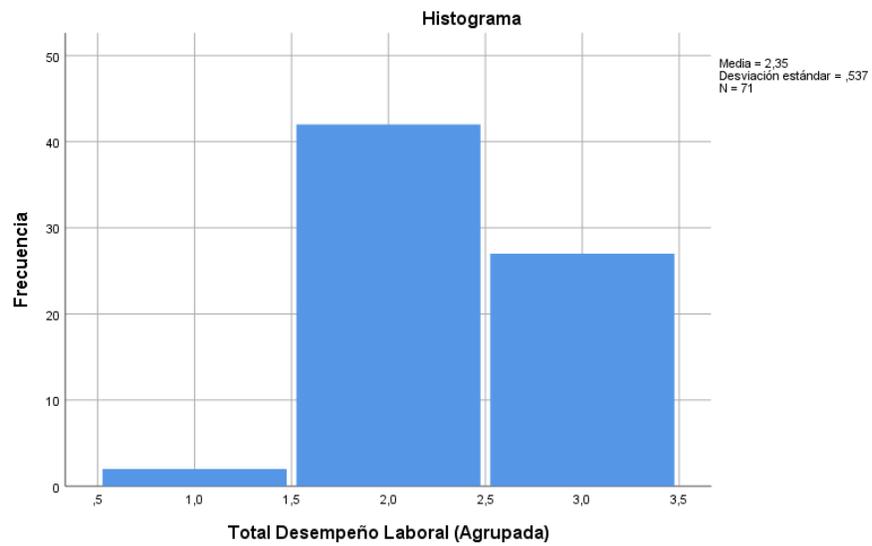
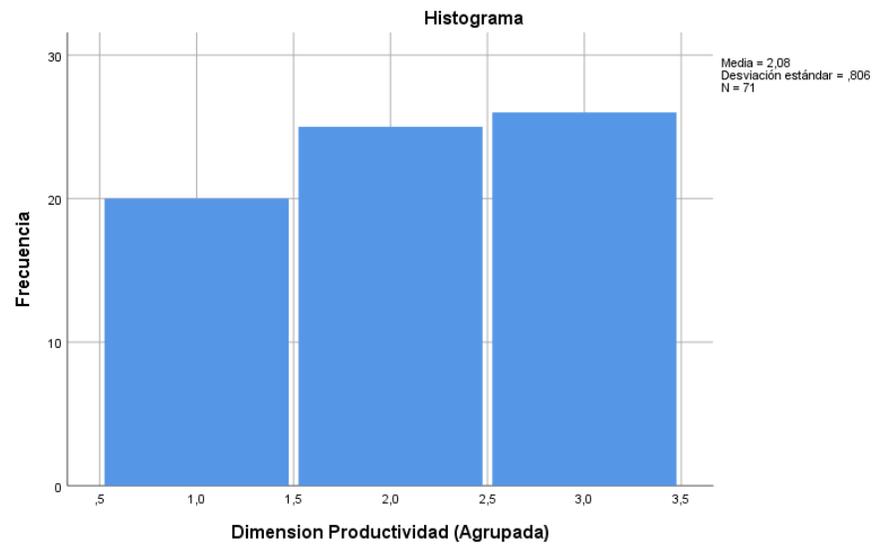
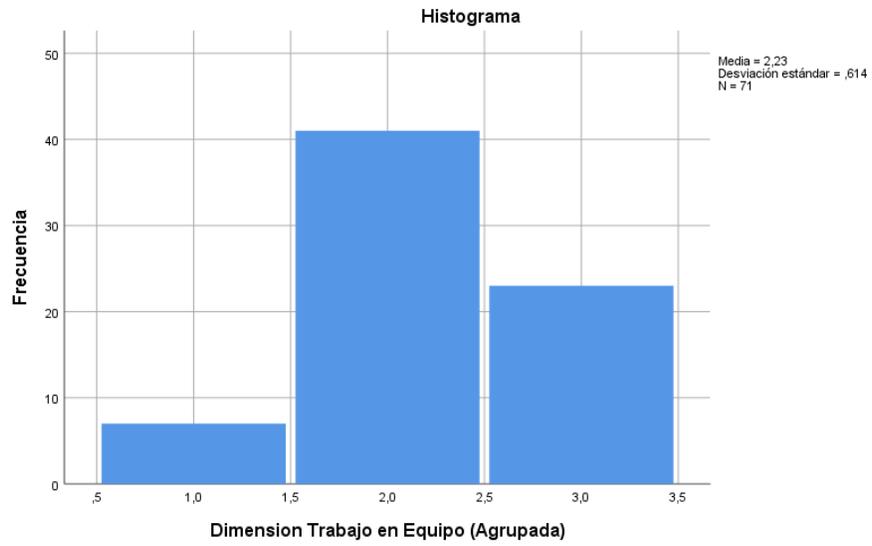
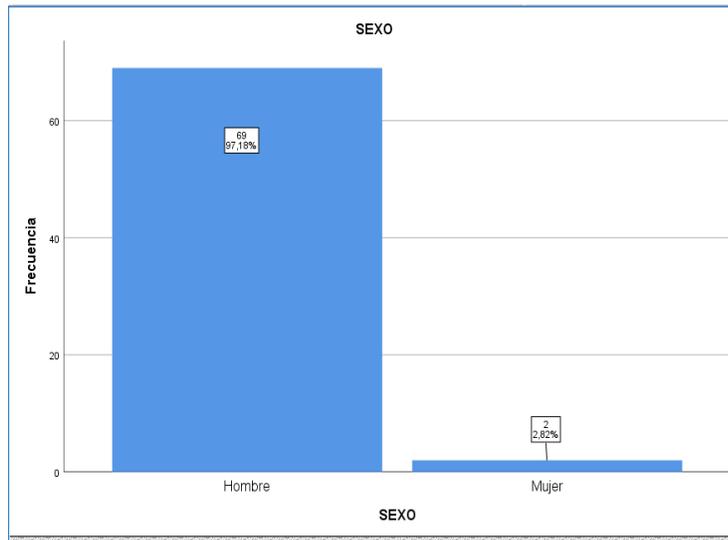
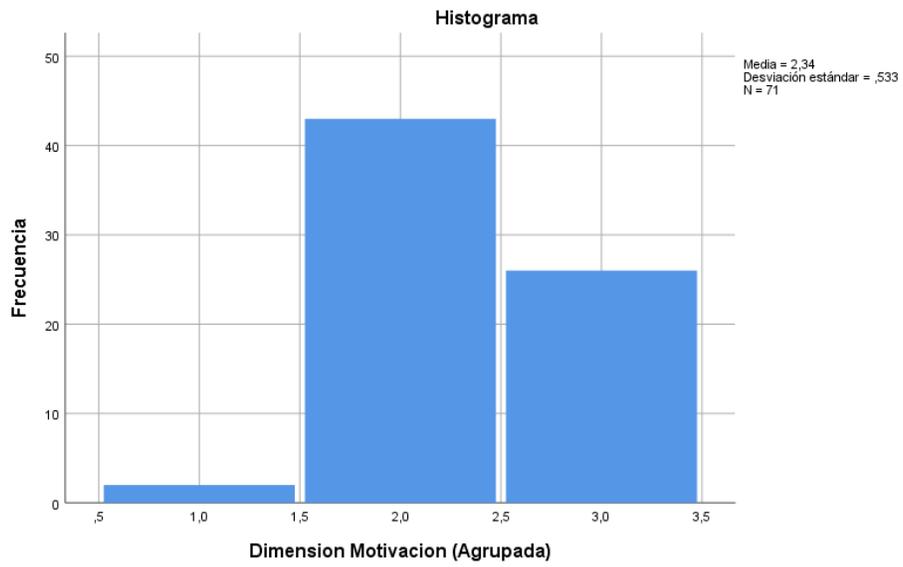


Figura 2. Variable Desempeño Laboral (Agrupada)







Total trabajadores 71 (69 Hombres 97.2% y 2 Mujeres 2.8 %)

ANEXO 10

GRÁFICO DE DISPERSIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE NORMALIDAD

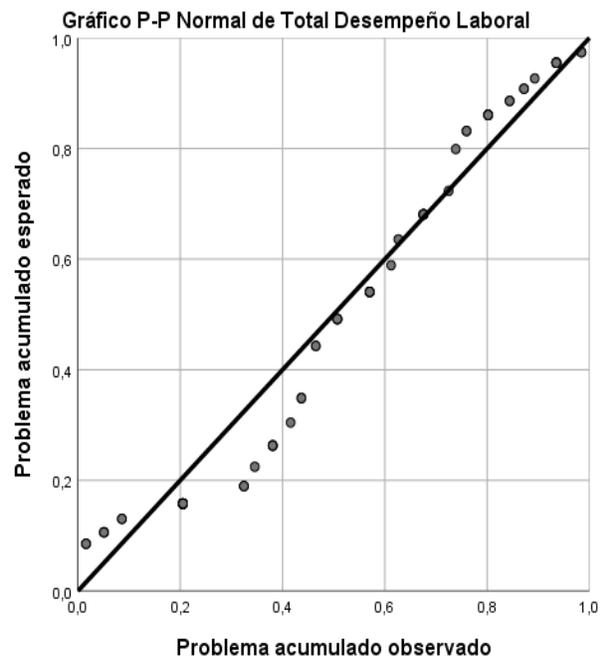
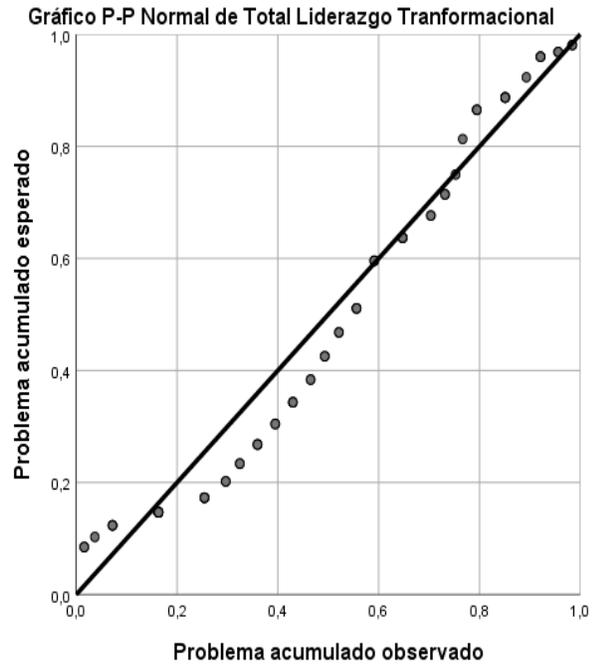


Gráfico Q-Q normal de Total Liderazgo Tranformacional

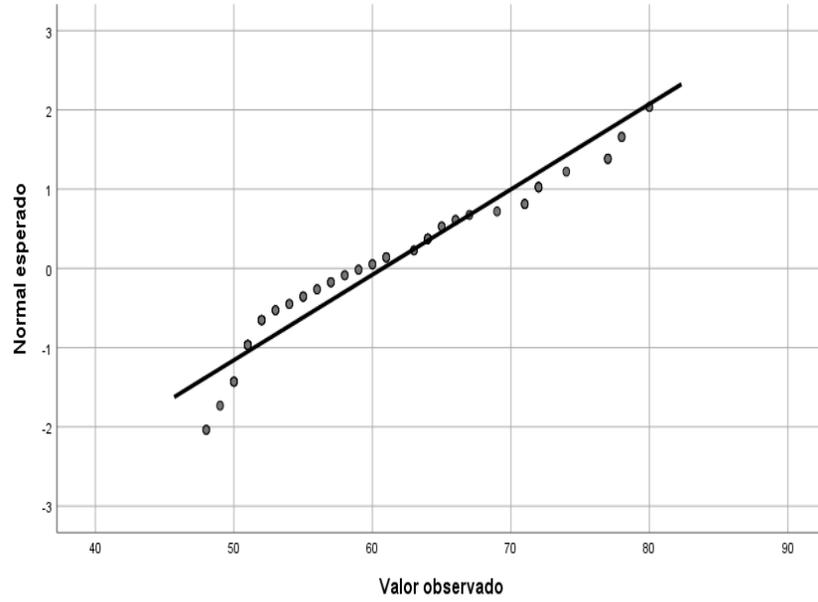
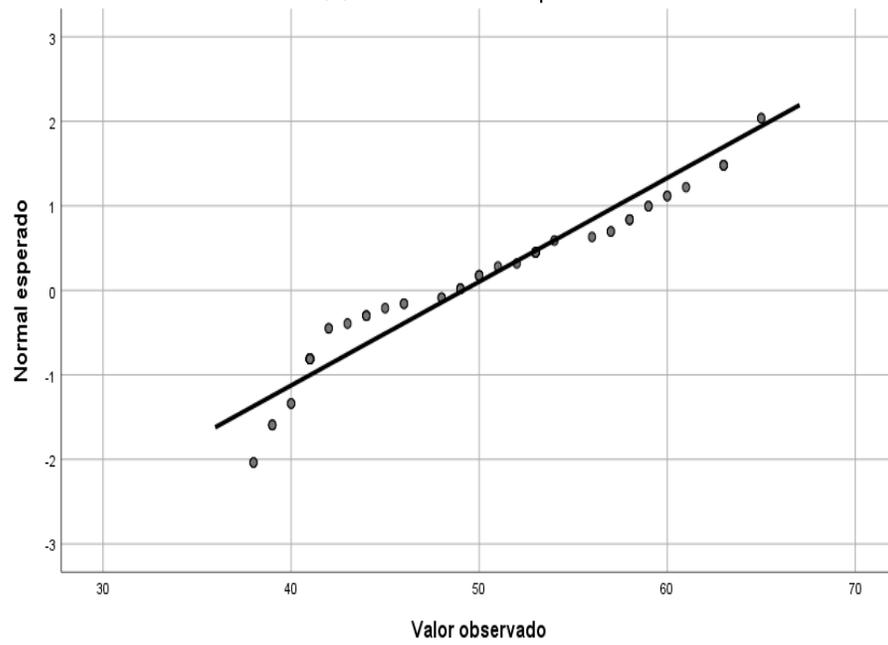
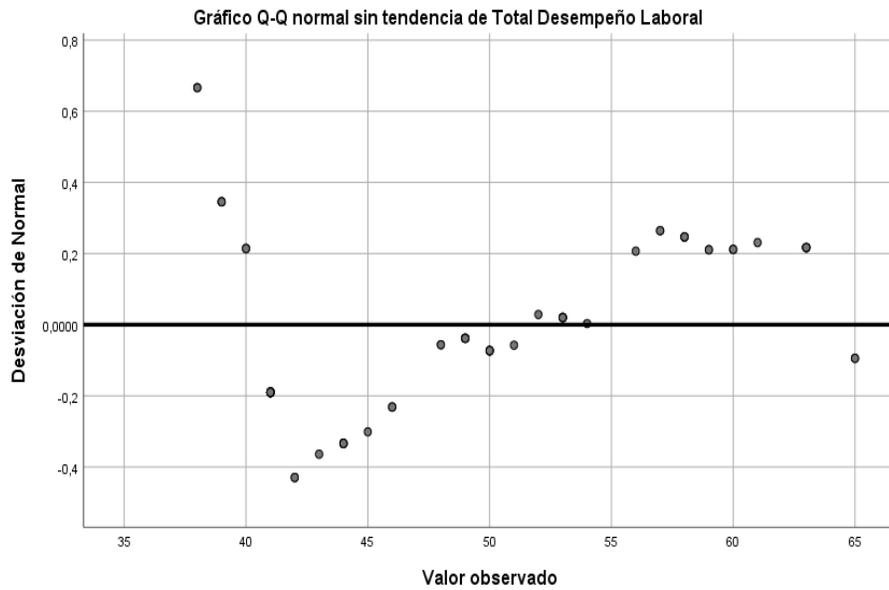
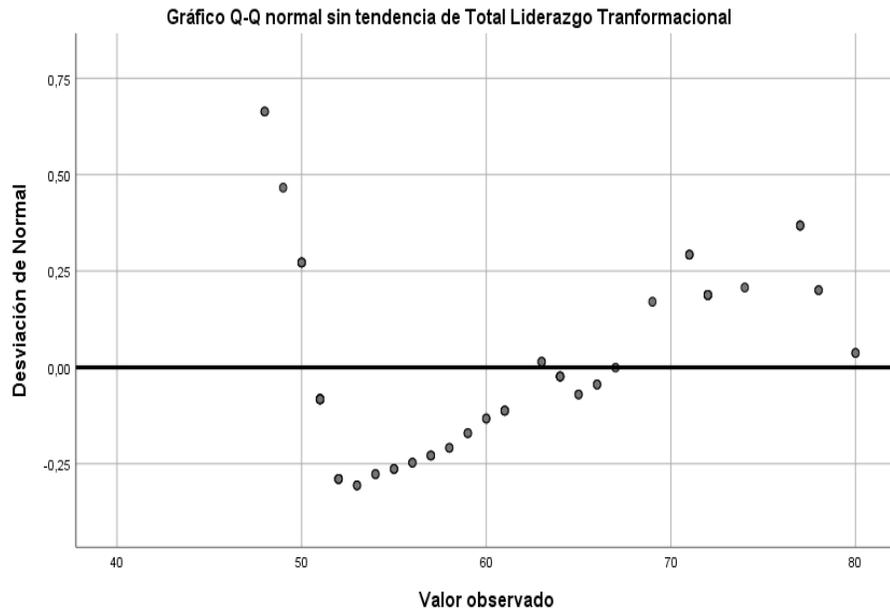


Gráfico Q-Q normal de Total Desempeño Laboral





ANEXO 11

EVIDENCIA DE ENCUESTAS REALIZADAS



