



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del Liderazgo Transformacional en el cumplimiento de
Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Armas Rodriguez, Andres Edilberto (orcid.org/0000-0002-7731-6199)

ASESOR:

Dr. Cardenas Saavedra, Abraham (orcid.org/0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente estudio estará dirigido a mi hija, mi esposa y mis padres quienes han sido mi soporte en esta travesía universitaria y dándome las fuerzas para alcanzar este objetivo, el cual me permitirá seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, por su amor y las bendiciones que nos da día a día, porque él es quien tiene el control de nuestras vidas y sabe cuáles son los tiempos perfectos para obrar en ellas.

En segundo lugar, agradecer a mi esposa e hija, quien han sido mis fortalezas y mi principal soporte para no rendirme y poder alcanzar este objetivo.

En tercer lugar, a mis padres y hermana que iniciaron conmigo esta travesía y que con el pasar de los años jamás dejaron de alentar y creer en que podíamos lograr esta meta juntos.

También agradecer a mi asesor el Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham, por compartir sus conocimientos, por motivarnos a seguir investigando y por fomentar la persistencia en mí y cada uno de mis compañeros.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de la Variable Liderazgo Transformacional	21
Tabla 2 Niveles de la Dimensión Consideración Individualizada	22
Tabla 3 Niveles de la Dimensión Estimulación Intelectual.....	23
Tabla 4 Niveles de la Dimensión Motivación Inspiradora	24
Tabla 5 Niveles de la Dimensión Influencia Idealizada.....	25
Tabla 6 Niveles de la Variable Productividad Operativa.....	26
Tabla 7 Niveles de la Dimensión Eficacia.....	27
Tabla 8 Niveles de la Dimensión Eficiencia.....	28
Tabla 9 Prueba de Normalidad para las Variables	29
Tabla 10 Contrastación de la Hipótesis General.....	31
Tabla 11 Contrastación de la Hipótesis Específica 1	32
Tabla 12 Contrastación de la Hipótesis Específica 2	33
Tabla 13 Contrastación de la Hipótesis específica 3.....	34

Índice de Figuras

<i>Figura 1 Niveles de la Variable Liderazgo Transformaciona</i>	21
<i>Figura 2 Niveles de la Dimensión Consideración Individualizada</i>	22
<i>Figura 3 Niveles de la Dimensión Estimulación Intelectual</i>	23
<i>Figura 4 Niveles de la Dimensión Motivación Inspiradora</i>	24
<i>Figura 5 Niveles de la Dimensión Influencia Idealizada</i>	25
<i>Figura 6 Niveles de la Variable Productividad Operativa</i>	26
<i>Figura 7 Niveles de la Dimensión Eficacia</i>	27
<i>Figura 8 Niveles de la Dimensión Eficiencia</i>	28
<i>Figura 9 Prueba de Normalidad Variable Liderazgo Transformacional</i>	30
<i>Figura 10 Prueba de Normalidad Variable Productividad Operativa</i>	30

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de estudio correlacional y transversal, la muestra de este estudio se conforma por una población maestra la cual enciende a 85 auditores frecuentes. La unidad de análisis es la fuente de base de datos de la empresa la cual se encuentra en formato digital y es procesada por equipo de recursos humanos de la empresa RGIS. El resultado de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional que expresa un valor de 0,721, por lo que el nivel de confianza es marcado. El resultado de confiabilidad de la variable productividad operativa que expresa un valor de 0.639, por lo que el nivel de confianza es marcado. Los resultados demuestran, que de acuerdo al coeficiente de correlación (0.806) es positiva alta y además es significativa ($\text{Sig} = 0.000 > \alpha = 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y productividad operativa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, productividad operativa, liderazgo, productividad.

Abstract

This research aimed to: Determine the influence of transformational leadership on the operational productivity of RGIS Peru SRL Miraflores 2022. The methodology had a quantitative approach, non-experimental design, type of correlational and cross-sectional study, the sample of this study was made up of a maestral population which ignites 85 frequent auditors. The analysis unit is the company's database source which is in digital format and processed by the RGIS human resources team. The reliability result of the transformational leadership variable that expresses a value of 0.721, so the confidence level is marked. The reliability result of the operational productivity variable that expresses a value of 0,639, so the confidence level is marked. The results show that according to the correlation coefficient (0,806) it is high positive and also significant (SIG= 0,000 > alpha = 0.05). Therefore, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternate hypothesis (HA) is accepted. It is concluded that there is a significant relationship between the variable transformational leadership and operational productivity.

Keywords: Transformational leadership, operational productivity, leadership, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A través de los años muchos gestores se capacitan en referencia al liderazgo para poder potenciar a sus trabajadores y que estos sean más productivos a fin de involucrarlos a los objetivos empresariales; sin embargo, muchos de ellos no tienen claro qué tipo de liderazgo van a aplicar, qué tipo de personas van a liderar y qué consecuencias psicológicas u organizacionales estarán asociadas a sus decisiones o prácticas directivas.

Es por ello que, se encuentran diversas investigaciones que iniciaron el sendero hacia la comprensión de este tema en particular. Los estudios demuestran la influencia del liderazgo transformacional tienen la proyección referente a lo que la empresa desea alcanzar en un futuro y debe realizar para lograrlo. Es por ello que los líderes son quienes generan una visión vanguardista, convicción entrelazadas con la misión, el dialogo y la asociación con los colaboradores, de esta forma lograr Encajar los valores y creencias, así como la visión alineada con la misión a cumplir.

Bass dentro de su modelo el cual tiene como base los conceptos que Burns planteó en 1978 en el cual se estableció que se tienen dos tipos de liderazgo: el transformacional y transaccional (Bass, 1999, p. 9-13). El liderazgo transformacional busca impulsar al personal a esforzarse más allá de lo que ellos mismos tienen como expectativa y a consecuencia de ello, promueven un cambio en los conjuntos de personas, las empresas y la comunidad (Bass, 1985, p.20). A raíz de ello Bass considera esta forma de liderazgo transformador (Bass, 1985, p. 21), debido a que se relacionan con las necesidades que se encuentran en base al desarrollo personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformacionales tomando como referencia su influencia sobre los miembros del equipo, influyen en la variación de

visión que conlleva a cada persona no priorizar su conveniencia para centrarse en el resultado colectivo. (Bass, 1985 p.15).

En la empresa RGIS con oficina ubicada en el distrito de Miraflores, pero con operación a nivel nacional, perteneciente al rubro de servicios del sector retail en el área de inventarios, viene posicionándose dentro de la plaza nacional y en mercado extranjero debido a su presencia en más de 60 países y a pesar que dentro de la compañía se tienen departamentos de mejora de procesos , procedimientos y productividades, debido a su alta demanda y alta variabilidad de los tipos de negocios se ha identificado que a pesar que dentro los roles de la compañía se manejan “ líderes de equipo” y los cuales cumple diariamente con la ejecución de sus inventarios en muchas ocasiones no se logran alcanzar las metas de productividad operativa generando retrasos en los tiempos estimados y que el personal no logre sus metas de productividad operativa (sistema de medición de productividad interno ASET).).

Es por esto que apareció el siguiente **problema general** de la investigación cuando nos preguntamos ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022?; y además se plantean como **problemas específicos** 1. ¿Cómo repercute el liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022?; 2. ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022?; 3. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022?

Nuestra justificación teórica apoyará y ayudará a investigaciones en el futuro, creando así conocimiento y discusión científica para establecer una relación que se presenta a través de la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa ya que son importantes para las empresas aplicar un mejor nivel de

liderazgo transformacional a fin de obtener mejores resultados y metas de productividad; por ello esta investigación se justifica con lo mencionado por Bass que nos brinda información científica pertinente para lograr los objetivos de la empresa.

La justificación metodológica la investigación depende de técnicas de investigación científica que conducen a la identificación de problemas, hipótesis y objetivos de la investigación. Es por eso que se empleará una encuesta de 20 ítem aplicando la escala de Likert mediante el estudio de los instrumentos de medición y el proceso en el SPSS donde se interpretarán los resultados y se planteará recomendaciones a la compañía.

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo con un grado de correlación descriptivo con el objetivo de determinar si existe una correlación entre el liderazgo transformacional y la productividad.

Respecto a la justificación practica los resultados del estudio permitirán a la gerencia de la empresa RGIS para tomar decisiones que conlleva una mejora en la aplicación del liderazgo transformacional, debido a que estas brindan de manera práctica una mejora constante en la obtención de las metas de productividad planteados por la empresa.

A partir de lo mencionado se estableció como **objetivo general**: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022; y además se plantean como **objetivos específicos**

1. Determinar si repercute el liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022;
2. Establecer la relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022;
3. Determinar la relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022.

Por ultimo a través de la investigación se plantea como **hipótesis general**: Existe la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022; y además se plantean como **hipótesis específicas** 1. Existe repercusión del liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022; 2. Existe relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022; 3. Existe relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Cuando se detectó el problema de la empresa RGIS Perú, es necesario apoyar la investigación de trabajos previos para sustentar y comparar los resultados que se obtendrán

En el contexto internacional, Potter (2015), en Barcelona, asevera que el liderazgo transformacional se focaliza en originar cambios dentro de la compañía a fin de que los colaboradores apliquen un nivel profesional mayor en cada actividad que se les sea asignada. Sin embargo, si los colaboradores no cuentan con conocimientos aplicables a diferentes puestos de trabajo con los cuales no están familiarizados van a mercar el crecimiento de la empresa debido a que es muy probable que no puedan ambientarse a los cambios en cortos periodos de tiempo. Es por ello que a medida que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos podrán mejorar su utilidad laboral y de esta forma obtener resultados de calidad dentro de la compañía, lo cual será el reflejo de ser orientados por un excelente líder.

Rovira (2020) a través de su estudio llevada a cabo en Guayaquil, Ecuador; se identificó el impacto que ejerce el liderazgo transformacional en el desempeño docente. Por tal motivo, se utilizó la encuesta como herramienta para recolectar información de una muestra de 40 docentes. Dando como resultado que del total de la muestra el 87.8% indico que su desempeño se verá influenciado por el liderazgo transformacional; así como también, determinó que la consideración personalizada impacta en un 90.5% sobre el desempeño laboral; la estimulación intelectual influye en un 82,4% sobre el desempeño laboral; la motivación incentivada tiene una alta relevancia en el desempeño laboral en un 71,6%; este efecto de idealización estuvo relacionado con el desempeño laboral y representó el 81,1%.

Meler y Gardner (2016), en España, refiere que el líder transformador delimita los indicadores que sus colaboradores deben cumplir. Cuando encomienda las actividades a realizar, emplea una comunicación asertiva, fomentando entre sus colaboradores confianza, motivándolos y haciendo que estos no se sientan presionados. Es importante tener en cuenta que este tipo de liderazgo no está asociado a implementación de incentivos económicos por lo cual puede ocasionar un tipo de desinterés de parte de los colaboradores hacia el cumplimiento de las metas, en cambio lo que busca este tipo de liderazgo es adentrarse dentro del pensamiento del colaborados, influenciando en su manera de pensar, en su forma de ver las cosas, buscando un acercamiento personal de esta forma generar confianza con el colaborador generando que ellos consideran que el líder que tienen los está guiando hacia la dirección correcta.

Fiagá (2018) en su estudio desarrollada en Bogotá Colombia; determino que el liderazgo transformacional influye en el crecimiento del desempeño del sector manufacturero. Respectivamente un liderazgo transformacional afecta directa y positivamente el desempeño del equipo; Por lo tanto, se puede inferir que, al asumir un papel de liderazgo transformador en la fabricación, mejoramos el rendimiento. Además, existen otros agentes que pueden afectar el ámbito laboral como la presión, la comunicación, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos son representativos de la organización.

Cruz-Ortiz (2017) con su investigación realizada España; empleo evidencias de estudios empíricos a fin de ilustrar que los líderes también pueden ser generadores de cadenas positivas que generan valor a la salud y el bienestar psicosocial del personal. En consecuencia, se aplicó un cuestionario a 519 empleados de pequeñas y medianas empresas. Los datos obtenidos pasaron la prueba de Sobel = 2,48, $p <$

0,01, lo que indica que la comunicación es una variable influyente entre el desempeño y el liderazgo transformacional. Se ha demostrado que, a través de capacitaciones, los líderes transformacionales pueden motivar a los grupos de trabajo para lograr mejores resultados organizacionales. Es por esto que este tipo de líder es considerado un valor social importante para el empoderamiento y desarrollo de los empleados en la empresa.

Rodríguez et al. (2017) en su estudio ejecutado Tarapacá, Chile; su propósito es analizar el vínculo entre liderazgo y desarrollo de equipos. Para ello se planteó un método exploratorio y se utilizó una muestra de 38 equipos directivos del norte del país. El final de la encuesta mostró una relación positiva y moral entre el desempeño del equipo y el liderazgo transformacional, con un índice de 0,610. A través de estos hallazgos, se discuten los alcances, limitaciones e implicaciones del estudio.

Jiménez (2014) la investigación realizada en Bogotá, Colombia; estableció la correlación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Como herramienta de recopilación se empleó un sondeo del cual participaron 73 docentes. Así, a través de los datos obtenidos, se encontró una correlación significativa pero negativa de -0,139 entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional. Además, se obtuvo un resultado similar con un coeficiente de correlación de -0,239 entre la motivación y el desempeño docente. Además, la correlación entre las consideraciones personales y el desempeño docente fue de -0,188. Por otro lado, se observó una relación positiva significativa entre la magia y el desempeño educativo con 0.196. El coeficiente entre inspiración y rendimiento educativo es de 0,130.

Escandón, M. (2016). En su investigación ejecutada en Colombia a las exportadoras, en la cual empleo un sistema de recolección de datos de tipo descriptivo en la cual participaron 306 gerentes se concluyó que en las exportadoras

en la cual se emplea el liderazgo transformación obtienen mejores resultados a nivel productivo, desempeño, ventas y posicionamiento. Además, que los colaboradores asumen una responsabilidad ya que son parte de las ideas innovadoras y las tomas de decisiones en forma conjunto con sus gerentes.

Cevallos, C. (2017). En el estudio realizado en la provincia de Lojas, Ecuador, en la cual participaron 148 gerentes como parte de la población en la muestra aplicada a las empresas industriales de la ciudad se concluyó que dentro de los diferentes tipos de liderazgos que se aplican dentro de las diferentes empresas, el liderazgo transformacional que dentro de su metodología de trabajo busca asociar al colaborador con el compromiso de la innovación y manifestación de sus ideas y emociones generan mejores resultados operacionales a comparación de los otros.

Obregón y Francisco (2018) a través de su estudio llegan a la conclusión que un colaborador en muchas oportunidades puede estar pasando situaciones personales, laborales, familiares que van en contra de su desempeño, y algunos encargados no le toman el valor que amerita el acercamiento con el colaborador, es por ello que el líder transformacional identifica estos problemas y se involucran con la problemática del colaborador generando lazos de confianza y seguridad hacia al colaborador que en resultado cuando este en óptimas condiciones emocionales va a generar un desempeño superior entregando mejores resultados.

En el plano nacional, a través la tesis de Heshiki y Ordoñez (2020) ejecutada en Lima, Perú; muestra cómo el liderazgo transformacional afecta el desempeño del banco. Se utilizó un método cuantitativo relacionado, en el que se utilizó una encuesta a 369 empleados para recopilar datos. Los resultados indican que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral, con una puntuación de 0,551. Efectos similares se observaron en la estimulación intelectual

sobre el desempeño laboral, con un factor de 0,496. es una relación de 0.484 entre asignación y funcionalidad; Y también sobre el desempeño ideal del desempeño laboral con 0.504. El resultado se produce sólo si existe un efecto entre las variables mencionadas.

Ocharán (2018) a través del estudio ejecutado en la ciudad de Cajamarca, Perú; Se ha establecido el impacto del liderazgo transformacional de un director en los resultados educativos. Se utilizaron metodologías transversales y no experimentales, y se obtuvieron datos muy consistentes. Además, se realizó una encuesta a diez docentes que laboran en la escuela. Entre los resultados se identificó una correspondencia representativa y directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con un índice de 0,764.

En Piura, Gonzáles (2015) a través de su investigación concluyen que si bien dentro de la compañía existen una serie de parámetros, objetivos y metas por cumplir si el líder gestiona que el colaborar además del buen trato y facilitarle las herramientas para el cumplimiento de sus tareas, generan satisfacción y compromiso que a su vez se manifestara en una mejor productividad, desempeño y fidelización del colaborador.

En Lima, Talavera (2015) afirma que los resultados y mejoras en las compañías están asociados directamente con la implementación de nuevas tecnologías que nos conllevan a ser competitivos en los mercados actuales; es por ellos que se determinó la importancia a que lo lideres realicen contantes capacitaciones para que el colaborador adquiera constantemente nuevos conocimientos y se pueda alinear rápidamente a las variaciones que se den en las distintas ramas de los negocios.

En Piura, Paredes (2017) refiere que en las compañías en las cuales no se ha generado una búsqueda de crecimiento del colaborador, donde existe una cultura del conformismo, donde no se genera valor a las actividades que desempeñan los

colaboradores, no se está aplicando el liderazgo transformacional y que de realizarlo , se aplicarían y se mejorarían los estándares de control , el colaborador se sentiría a gusto e identificado con la compañía y capaz de asumir retos en base a la confianza que le brinda su gerente.

Yarleque (2018) con su estudio realizado en Huacho, Perú; estableció que el liderazgo transformacional y desempeño docente se relacionan. Para ello empleo herramientas como un cuestionario para la obtención de datos, en la cual participaron 20 docentes de la institución. Los resultados mostraron una relación beneficiosa con un índice de 0,699 entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Correlación 0,577 entre estimulación intelectual y eficacia educativa; 0,516 entre las consideraciones de asignación y las dimensiones del desempeño educativo; Asimismo, entre la motivación inspiracional y el desempeño docente se logró un índice de 0,431. Finalmente, existe una correlación de 0.358 entre la asociación positiva del efecto de idealización y los resultados del desempeño educativo.

Guevara (2019) en Lambayeque, Perú; estableció una correlación entre liderazgo transformacional y desempeño. Se aplicó para la recopilación de información un cuestionario donde participaron 30 colaboradores. Dando como resultado que el Rho de 0.978 es muy representativa entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Además, para la dimensión del trato personalizado el 43% de empleados no se sienten conformes, debido a que el responsable de la empresa no los ha encaminado para la obtención de un mejor desarrollo, además no ha encomendado funciones a fin de motivar y generar responsabilidad; dentro de la estimulación intelectual, el 43% de la población tiene un performance deficiente, a razón de que el responsable de la empresa no valora la creatividad fomenta el atrevimiento para asumir nuevos retos. Por último, en la

motivación inspiradora, el 43% de los empleados tiene un desempeño por debajo de los estándares esperados y ello debido a que no se proporcionó la confianza para el desempeño del equipo de trabajo

Estrada y Zapata (2019) en el proyecto realizado en Piura. Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral están relacionados. Para establecer esta asociación se utilizaron cuestionarios de 64 colaboradores, lo que nos permitió recopilar información para establecer una relación de 0,496 entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. De igual forma se obtiene un coeficiente de 0.455 entre el efecto de idealización y funcionalidad; Además, entre la estimulación intelectual y la eficiencia laboral, el coeficiente resultante es de 0,469; Entre motivación, inspiración y desempeño laboral se obtuvo 0.376; Al final, se logró una puntuación de 0,493 entre consideraciones personales y de desempeño.

Panta (2018) Determina que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo. Para probar esta relación se utilizó un cuestionario en el que participaron 151 estudiantes, para que se pudiera obtener un resultado entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo, se diseñó un coeficiente de 0,617. De igual forma, en el nivel de influencia ideal sobre el desempeño pedagógico, el coeficiente es de 0,506; Aún en el contexto de los resultados, se obtuvo una puntuación de 0,516 entre la estimulación intelectual y el desempeño en el trabajo. De igual forma, entre motivación, inspiración y desempeño laboral se obtuvo 0,540. La diferencia es el resultado de consideraciones personales y desempeño laboral por un factor de 0.395.

El presente trabajo tiene como una de sus variables el liderazgo transformacional en el cual para Molero et al. (2010) establecen que este liderazgo crea en la conciencia del colaborador una aceptación y compromiso con el logro de

las metas de la empresa, dejando de lado los intereses individuales y centrándose principalmente en el grupo. Además, proponen un modelo de liderazgo transformacional basado en el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Bass (MLQ), que incluye cuatro factores principales, a saber: influencia ideal, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personal.

De igual manera, la teoría del desempeño fue introducida por Campbell (1990), identificando 3 comportamientos básicos: conocimiento declarativo (saber qué hacer), conocimiento y habilidades procedimentales (percepción, movilidad psicofísica, autogestión, comunicación interpersonal) y motivación, indicando que los líderes transformacionales luchar por el crecimiento personal y ambiental, alentar a los seguidores a dar lo mejor de sí mismos, delegar autoridad y desafiar la búsqueda creativa para ser productivos.

Pérez et al. (2017) Este liderazgo destaca el crecimiento de seguidores, logrando objetivos comunes, y estableciéndose como una herramienta habilitadora de superación promoviendo el cambio en las creencias, necesidades, deseos y valores de las personas a las que afecta, como este tipo de líder se enfoca en desarrollar la aceptación y el compromiso con la misión de la organización y la búsqueda del bien colectivo en los individuos.

Para Burns (1978, citado en Fernández y Quintero, 2017), el enfoque transformador genera cambios marcados en los grupos de personas con los que se trabaja, pues busca repensar percepciones, aspiraciones y valores; También se basa en los rasgos y características que debe poseer un líder para liderar el cambio a través del ejemplo y la admiración que enciende su visión enérgica y metas desafiantes.

Dentro las dimensiones, Molero et al. (2010) indica que en la consideración individualizada que los líderes se guían por las necesidades individuales del grupo de

trabajo; Aquellos que para desarrollar y alcanzar las metas establecidas se convierten en mentores y entrenadores de sus empleados, brindan apoyo y empatía, mantienen una comunicación abierta y fluida y presentan desafíos a sus seguidores. Mendoza y otros (2007) sugieren que se basa en comprender las necesidades del grupo con el que trabajan y mejorar su competencia profesional. Además, el líder utiliza la representación que tiene para brindar oportunidades a cada seguidor, lo que le permitirá alcanzar altos niveles de desarrollo moral.

Respecto a la segunda dimensión que es la estimulación intelectual fomenta en su equipo la creatividad, la innovación y el fomentar la capacidad de solución a cualquier problema que se pueda presentarse. Según Mendoza y Ortiz (2006) esta dimensión encamina la preparación que el líder debe fomentar a sus colaboradores para que estos analicen y prevean las problemáticas que puedan presentarse y están en capacidad de poder solucionarlas empleando sus propias habilidades.

En la tercera dimensión que es la motivación inspiradora nos hace mención que se debe buscar tener motivado al equipo que esto influirá positivamente en cómo se ven las actividades que a realizar además se deben buscar tener una comunicación fluida y asertiva que nos darán como resultado un mensaje claro que genere un mejor trabajo en equipo. La motivación inspiradora resalta la habilidad de estimular a las personas para obtener un desempeño superior, promover esfuerzos extras y persuadiendo al equipo a que se esmeren en el logro de las metas propuestas (Bass y Avolio, 2006, citado en Bracho y García, 2013).

Por ultimo en la cuarta dimensión la influencia idealizada los líderes se ganan la admiración, el respeto y la confianza del grupo, por lo que los seguidores se sienten reconocidos y buscan imitarlos y seguirlos como modelo de comportamiento. La ética crea orgullo, gana respeto y genera confianza. Según Jaramillo y Fierro (2016) se

relaciona con la capacidad del líder para ganarse la confianza y el respeto de sus empleados, apoyarlo en el desenvolvimiento diario de la organización y tener un comportamiento digno que demuestre altos estándares morales y un comportamiento ético.

La variable productividad operativa es el nivel de rendimiento entre los aspectos que se involucran para cumplir con la ejecución de los objetivos. Es por ello, que el aumento entre los indicadores de productividad, se pueden delimitar a través de la relación producto – insumo, en donde se tienen los siguientes puntos a considerar:

- Incrementar el producto, manteniendo el mismo insumo
- Disminuir el insumo y mantener el mismo producto
- Incrementar el producto y disminuir el insumo simultánea y proporcionalmente

Citando a Chávez (2017), está relacionada con la generación de bienes y servicios entre los recursos que se emplearon para su realización, como son la materia prima y la mano de obra que se emplearon. Para Céspedes (2016) asegura que está relacionada con la demostración de las capacidades de los colaboradores, debido a que cada persona tiene diferentes capacidades que se adecuan a ciertos procesos productivos donde su desempeño es sobresaliente. para OIT (2016) está relacionada en conveniencia de los productos e insumos y estima que es una forma de medir la eficiencia. Para Robbins y Judge (2013), citado por Lorenzo (2018) reflexiona que las empresas son productivas cuando alcanzan sus metas y, además transforman los recursos en productos o servicios a un costo bajo. Es por ello que la productividad demanda de la eficacia y la eficiencia. Respecto a sus dimensiones podemos decir que la eficacia es la relación entre los objetivos que una organización se fija a sí misma y los resultados que realmente logra.

Respecto a las dimensiones de la 2 variable tenemos a la primera dimensión que es la eficacia la cual valora la articulación o la amplitud del sistema organizativo, sobre el cumplimiento o no de las metas. Una organización es más eficaz cuando sus elementos están mejor organizados y mejor preparados para hacer frente a los diversos problemas que se presentan. (Gorgopoulos y Tannenbaum, 1957, citado por Naranjo, Naranjo, 2015)

Los términos eficiencia, eficacia, competitividad y productividad se aplican aleatoriamente de manera coloquial; Asociándolos con un término inequívoco, identificando el comportamiento exacto de las entidades. (Álvarez, 2001; cita de Naranjo, Naranjo; 2015)

Según Quispe (2017) la eficacia obtiene a través realización de las actividades y metas trazadas, pero la eficiencia se logra cuando empleamos la menos cantidad recursos para el alcanzar los objetivos, es aquí donde las empresas cumplen su fin en consunto a una disminución de costos. Desde la posición de Marcó et al. (2016), la eficacia demuestra la capacidad de lograr los objetivos, mientras que la eficiencia busca optimizar los recursos que destina la organización para alcanzar los objetivos. Como segunda dimensión tenemos a la eficiencia que considera que los insumos y producción se deben vincular de forma óptima. Esto se puede lograr cuando la empresa no está desperdiciando recursos, es decir, en el punto de la frontera de posibilidades de producción, que consiste en un conjunto de insumos y productos definidos en la función de producción. Tenemos dos direcciones de evaluación de la competencia técnica; Orientada a la producción, la empresa logra el máximo rendimiento a partir de la personalización de los trabajadores; O de otra manera para dirigir la entrada, para lograr un cierto nivel de salida, se debe usar la cantidad mínima de elementos. Se puede cuantificar como la relación entre la producción real y la

producción potencial, con base en la función de producción. (Álvarez, 2001; Citado por Naranjo, Naranjo; 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Aplicada; la información recopilada en este trabajo será utilizada con base en las teorías encontradas para plantear posibles soluciones a problemas que se presentan en la vida cotidiana y en el ámbito de la investigación. Así, Baena (2016) demuestra que recoge sus aplicaciones por medios específicos de aplicación de teorías generales, y manifiesta su voluntad de superación de los problemas que se presentan en la sociedad y sus habitantes.

El diseño del estudio será no experimental: transversal descriptivo - correlacional, debido a que no se manipulan las variables, además se almacenará la información por un tiempo determinado y se describirá la congruencia entre las variables liderazgo transformacional y productividad operativa. Para Sampieri, Fernández y Baptista (2015), se trata de estudios que no cambian la forma de las variables, se trata de examinar los fenómenos en su contexto natural para poder analizarlos. De esta manera, la investigación se desarrollará para describir las variables tratadas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Liderazgo Transformacional:

Para Molero et al. (2010) establecen que este liderazgo crea en la conciencia del colaborador una aceptación y compromiso con el logro de las metas de la empresa, dejando de lado los intereses individuales y centrándose principalmente en el grupo. Además, proponen un modelo de liderazgo transformacional basado en el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Bass (MLQ), que incluye cuatro factores principales, a saber: influencia ideal, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personal

Variable Productividad Operativa:

Es el nivel de rendimiento entre los aspectos que se involucran para cumplir con la ejecución de los objetivos. Es por ello, que el aumento entre los indicadores de productividad, se pueden delimitar a través de la relación producto – insumo, en donde se tienen los siguientes puntos a considerar:

- Incrementar el producto, manteniendo el mismo insumo
- Disminuir el insumo y mantener el mismo producto
- Incrementar el producto y disminuir el insumo simultánea y proporcionalmente

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2015) definen un conjunto de todos los eventos que se ajustan a un conjunto de especificaciones. El estudio se realizará en la empresa RGIS PERU SRL, en la provincia de Lima, provincia de Miraflores, y se tomará como referencia a los colaboradores en el perfil de auditor.

Criterios de inclusión

- Auditores con mayor asistencia

Criterios de exclusión

- Auditores con poca asistencia

Debido al tamaño de la comunidad de auditores RGIS (107 auditores), es necesario considerar una muestra de la población, donde el nivel de confianza es del 95% y el margen de error es del 5%, para ello se aplica la fórmula de poblaciones finitas el cual nos da como resultado que la muestra se debe realizar a 85 auditores

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la investigación para el levantamiento de información será la encuesta, a través de la cual se tiene como meta obtener los resultados y demostrar la relación entre la influencia del liderazgo transformacional y la

productividad operativa en la empresa RGIS Peru. Es ese sentido Ñaupas, Dueñas y Romero (2019) nos expone que son reglas y directrices que regulan el transcurso de la investigación desde el principio hasta el fin.

La herramienta a aplicar en la investigación será un cuestionario elaborado por el investigador, compuesto por 20 preguntas con cinco opciones de respuesta tipo Likert, totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Así, Ñaupas, Dueñas y Romero (2019) las definen como herramientas conceptuales a través de las cuales se recolectan datos a través de preguntas, elementos que requieren respuestas por parte del investigador.

Para certificar la validez de la herramienta se requiere una calificación aprobada por tres expertos investigadores, a saber, el Dr. Cardenas Saavedra Abraham, el Dr. Manrique Cespedes, Julio Cesar, el Dr. Villanueva Figueroa y Rosa Elvira; Lo ven como la extensión del instrumento que cada variable está diseñada para medir.

Además, para comprobar la fiabilidad del dispositivo, se medirá mediante el método alfa de Cronbach; Se utiliza como prueba, 20 encuestas serán procesadas por Excel. Por lo tanto, Borda (2014) sugiere que la confiabilidad se logra mediante el seguimiento de los cuestionarios. En este sentido, en la Variable 1, la medida alfa de Cronbach muestra un nivel de confianza (0,721) y se puede observar en el anexo 4, por lo que podemos decir que tiene una confianza buena. De igual forma, la escala alfa de Cronbach para la variable 2 es (0.639) y se puede observar en el anexo 5, lo que significa que tiene buena confiabilidad. Por lo tanto, se puede concluir que el promedio de las dos variables es (0,680), lo que finalmente conduce a una buena confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimiento

El acopio de los datos se obtendrá a través del llenado del cuestionario en un formato digital el cual se compartirá al personal que será parte del muestreo usando un link que se les envía por medio WhatsApp, este tipo de procedimiento se realizó en este formato debido a la coyuntura que se está atravesando a nivel mundial por el COVID-19. Por otro lado, se obtendrá acceso a los números telefónicos por la base de datos que brindará el gerente de la empresa mediante correo electrónico.

3.6. Método de análisis de datos

La información se recoge a través de un cuestionario el cual se refleja en la base de datos de hoja Excel electrónica y de esta forma se calcula la validez de nuestra herramienta. En este contexto, el procesamiento de la información de las encuestas aplicará el programa estadístico SPSS 26; Donde se presentarán los cálculos a realizar mediante gráficos y tablas que servirán para visualizar los resultados del comportamiento de las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se respetó el principio ético de respeto a la propiedad intelectual, se analizaron fuentes internas y externas inalterables, sin perjuicio del plagio y la mención de autores individuales en cada cita de texto, en caso contrario se utilizó el consentimiento informado de los clientes entrevistados. Los nombres son confidenciales y no se divulgan en ningún momento, además, el gerente siempre está informado de cada evento que sucede.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

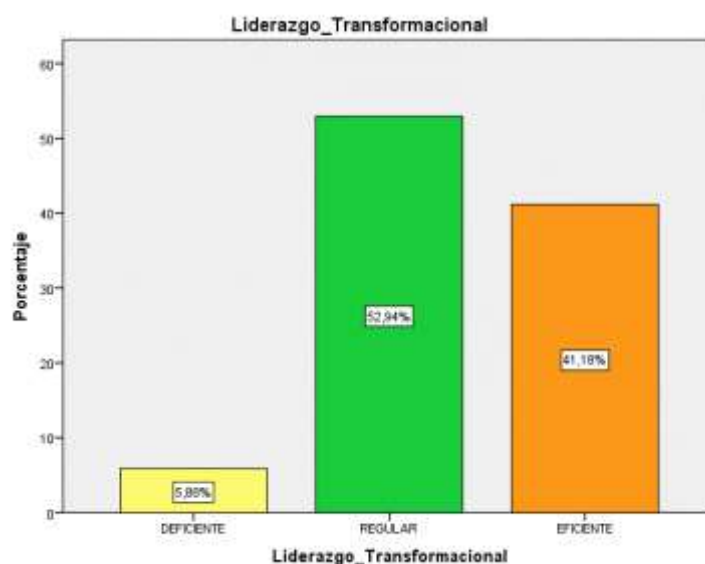
Niveles de la variable liderazgo transformacional en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Liderazgo Transformacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	5	5,88	5,88	5,88
	REGULAR	45	52,94	52,94	58,82
	EFICIENTE	35	41,18	41,18	100,00
	Total	85	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1

Niveles de la variable liderazgo transformacional en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 y grafica 1, a través de los resultados de la investigación se determinó, del 100% de personas encuestadas, el 5.88% indica que

el nivel del liderazgo transformacional es deficiente, 52.94% nivel regular y finalmente 41.18% un nivel eficiente

Tabla 2

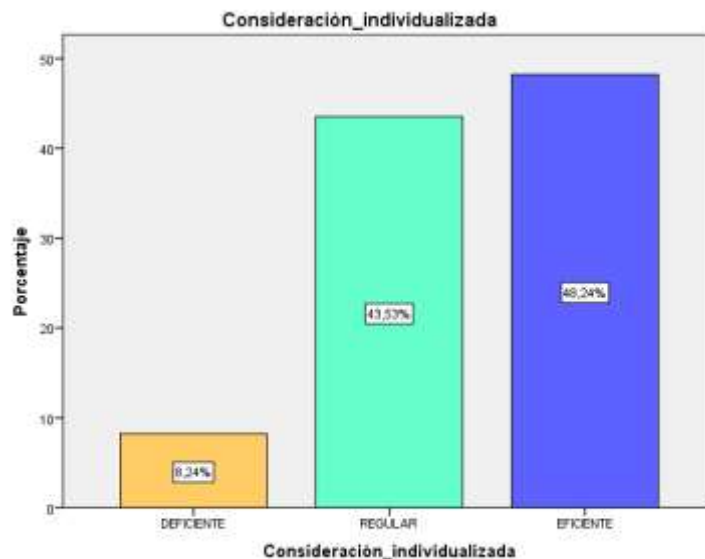
Niveles de la dimensión Consideración individualizada en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Consideración individualizada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	7	8.24	8.24	8.24
	REGULAR	37	43.53	43.53	51.76
	EFICIENTE	41	48.24	48.24	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Niveles de la dimensión consideración individualizada en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y grafica 2, a través de los resultados de la investigación se determinó, del 100% de personas encuestadas, el 8.24% indica que

el nivel de consideración individualizada es deficiente, 43.53% nivel regular y finalmente 48.24% un nivel eficiente

Tabla 3

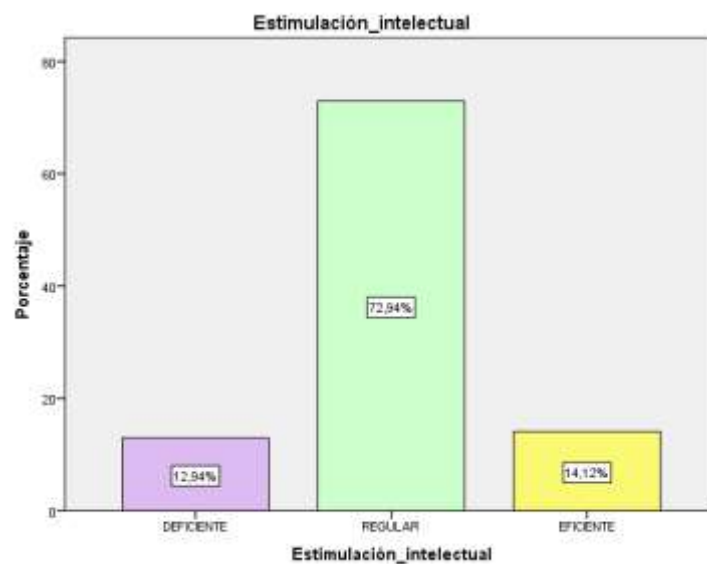
Niveles de la dimensión Estimulación intelectual en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Estimulación intelectual			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	11	12.94	12.94	12.94
	REGULAR	62	72.94	72.94	85.98
	EFICIENTE	12	14.12	14.12	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3

Niveles de la dimensión Estimulación intelectual en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y grafica 3, a través de los resultados de la investigación se determinó, del 100% de personas encuestadas, el 12.94% indica que el nivel de estimulación intelectual es deficiente, 72.94% nivel regular y finalmente 14.12% un nivel eficiente.

Tabla 4

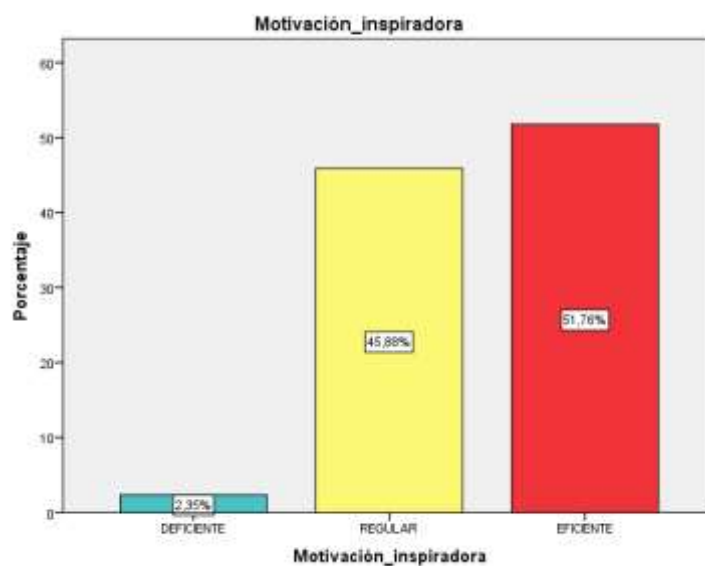
Niveles de la dimensión motivación inspiradora en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Motivación inspiradora			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	2	2.35	2.35	2.35
	REGULAR	39	45.88	45.88	48.24
	EFICIENTE	44	51.76	51.76	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4

Niveles de la dimensión Motivación inspiradora en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: Conforme la Tabla 4 y figura 4 a través de los resultados de la investigación se determinó, del 100% de personas encuestadas, el 2.35% indica que el nivel de motivación inspiradora es deficiente, 45.88% nivel regular y finalmente 51.76% un nivel eficiente.

Tabla 5

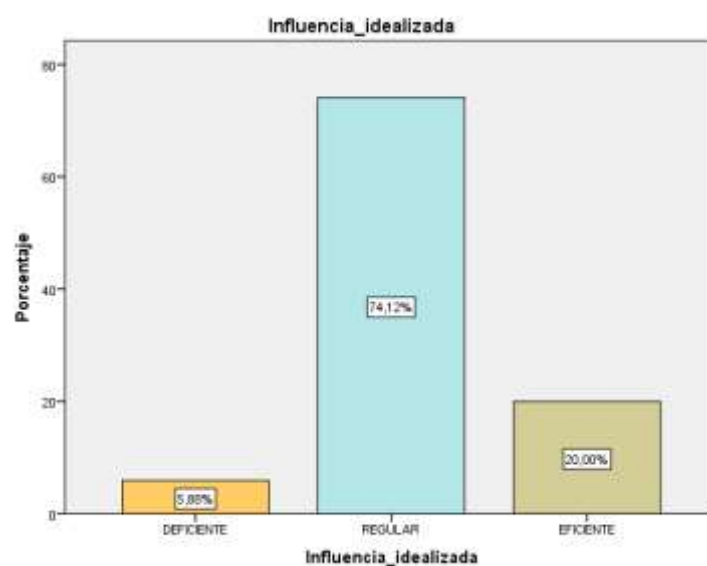
Niveles de la dimensión Influencia idealizada en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Influencia idealizada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	5	5.88	5.88	5.88
	REGULAR	63	74.12	74.12	80.00
	EFICIENTE	17	20.00	20.00	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5

Niveles de la dimensión Influencia idealizada en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 5 y figura 5 mediante los resultados obtenidos de la encuesta se determinó que, del 100% de personas encuestadas, el 5.88% indica que el nivel de influencia idealizada es deficiente, 74.12% nivel regular y finalmente 20.00% un nivel eficiente.

Tabla 6

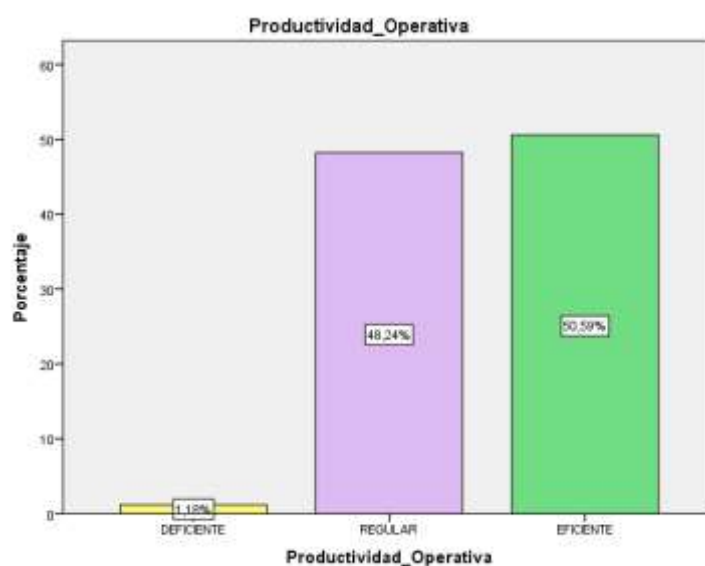
Niveles de la variable Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Productividad Operativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	1	1.18	1.18	1.18
	REGULAR	41	48.24	48.24	49.41
	EFICIENTE	43	50.59	50.59	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6

Niveles de la variable Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: Según la Tabla 6 y figura 6 mediante los resultados obtenidos de la encuesta se determinó que, de un total de 85 personas encuestadas, el 1.18% indica que el nivel de productividad operativa es deficiente, 48.24% nivel regular y finalmente 50.59% un nivel eficiente.

Tabla 7

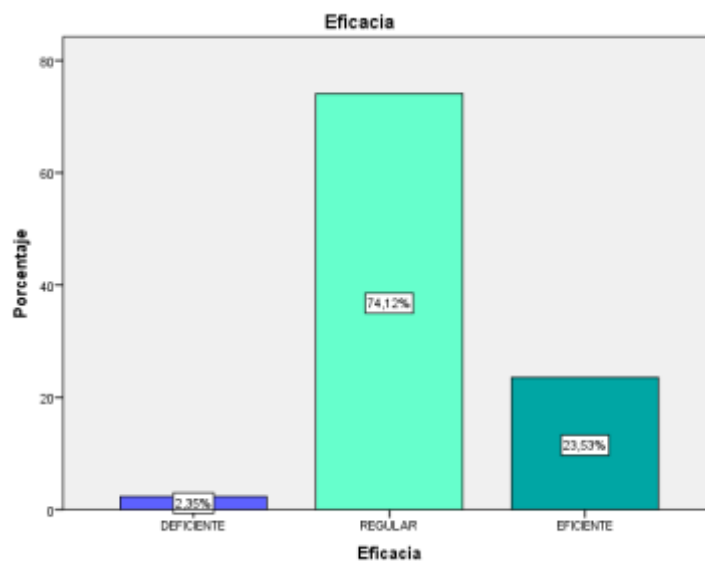
Niveles de la dimensión Eficacia en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	2	2,4	2,4	2,4
	REGULAR	63	74,1	74,1	76,5
	EFICIENTE	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7

Niveles de la dimensión Eficacia en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022



Interpretación: Según la Tabla 7 y figura 7 mediante los resultados obtenidos de la encuesta se determinó que, de un total de 85 personas encuestadas, el 2.35% indica

que el nivel de eficacia es deficiente, 74.12% nivel regular y finalmente 23.53% un nivel eficiente.

Tabla 8

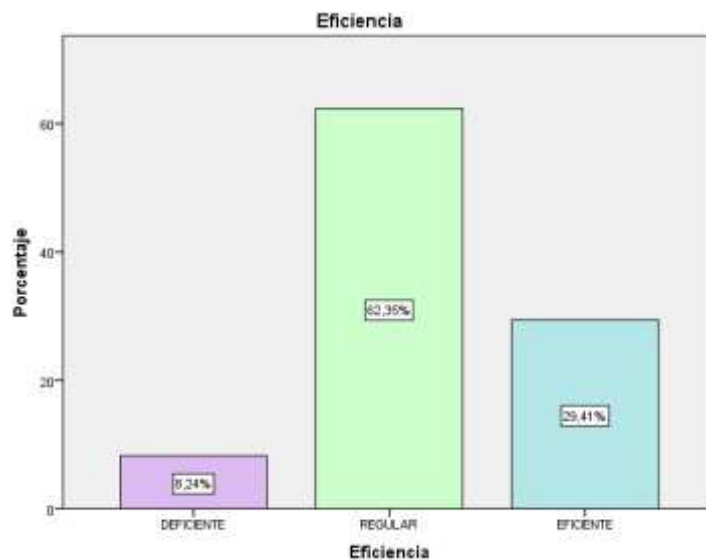
Niveles de la dimensión Eficiencia en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	7	8.24	8.24	8.24
	REGULAR	53	62.35	62.35	70.59
	EFICIENTE	25	29.41	29.41	100.00
	Total	85	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8

Niveles de la dimensión Eficiencia en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022.



Interpretación: Según la Tabla 8 y figura 8 mediante los resultados obtenidos de la encuesta se determinó que, de un total de 85 personas encuestadas, el 8.24% indica

que el nivel de eficiencia es deficiente, 62.35% nivel regular y finalmente 29.41% un nivel eficiente.

Estadística inferencial

Hipótesis general

H0: Los datos del tamaño de la muestra tienen una distribución normal.

Ha: Los datos del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal.

Tabla 9

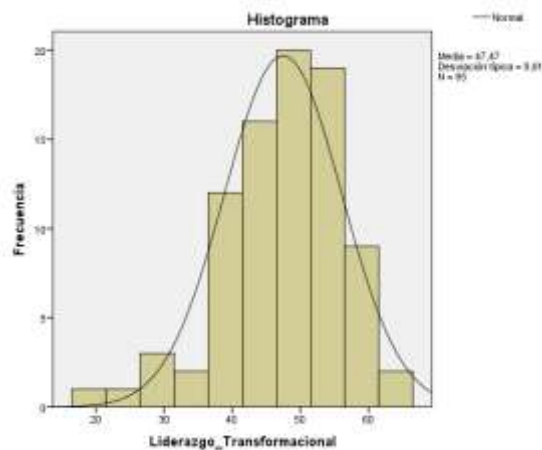
Prueba de normalidad para las variables Liderazgo Transformacional y Productividad Operativa

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,084	85	,200 [*]	,970	85	,044
Productividad Operativa	,123	85	,003	,952	85	,003

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la tabla adjunta, los datos de Kolmogorov se observa que para la variable Liderazgo transformacional tuvo un valor estadístico ($p= 0,200 > 0.05$); y para la variable productividad operativa ($p= 0.003 < 0.05$). los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Para la constatación se empleará el estadístico no paramétrico (RHO SPERMAN)

Figura 9

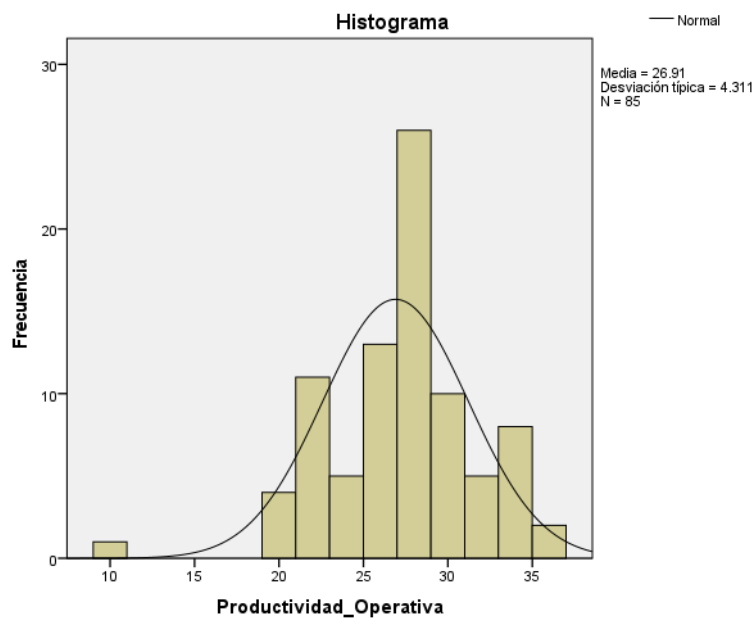


Histograma de la distribución para la variable Liderazgo Transformacional

Interpretación: Se observa en el gráfico de la campana de gauss que los datos que provienen del tamaño de muestra para la variable liderazgo transformacional no tienen una distribución normal.

Figura 10

Histograma de la distribución en la variable Productividad Operativa



Interpretación: Se observa en el gráfico de la campana de gauss que los datos que provienen del tamaño de muestra para la variable productividad operativa no tienen una distribución normal.

Prueba De Correlación Y Contrastación De Hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores, 2022x1

Ha: Existe la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores, 2022.

Tabla 10

Correlación para las variables Liderazgo Transformacional y Productividad Operativa

Correlaciones			Liderazgo Transformacional	Productividad Operativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Productividad Operativa	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Interpretación: En la tabla 10 se encontró que el coeficiente de correlación de las variables estudiadas fue de (0.806), correlación positiva alta considerable entre ellas, además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Se concluye que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y productividad operativa

Hipótesis Específica 1

H0: No existe repercusión del liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores 2022

Ha: Existe repercusión del liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores 2022

Tabla 11

Correlación para las variables liderazgo transformacional y la dimensión eficacia

			Liderazgo Transformacional	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Interpretación: En la tabla 11 se muestra que el coeficiente de correlación de las variables estudiadas fue de (0.365), correlación positiva baja considerable entre ellas, además es significativa (Sig = 0.001 < alfa = 0.05). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Se concluye que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la eficacia.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores 2022

Ha: Existe relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Peru SRL, Miraflores 2022

Tabla 12

Correlación para las variables Liderazgo Transformacional y la dimensión eficiencia

Correlaciones

			Liderazgo Transformacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Eficiencia		Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Interpretación: En la tabla 12 se muestra que el coeficiente de correlación de las variables estudiadas fue de (0.487), correlación positiva moderada considerable entre ellas, además es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Se concluye que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la eficiencia

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la consideración individualizada y la eficacia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022

Ha: Existe relación entre la consideración individualizada y la eficacia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022

Tabla 13

Correlación para la dimensión consideración individualizada y la dimensión eficacia

Correlaciones

		Consideración Eficacia individualizada	
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,317**
		Sig. (bilateral)	. ,003
		N	85 85
	Eficacia	Coeficiente de correlación	de ,317** 1,000
		Sig. (bilateral)	,003 .
		N	85 85

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

Interpretación: En la tabla 13 se muestra que el coeficiente de correlación de las variables estudiadas fue de (0.317), correlación positiva baja considerable entre ellas, además es significativa (Sig = 0.003 < alfa = 0.05). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Se concluye que existe relación significativa entre la consideración individualizada y la eficacia.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022, en la cual se busca determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional y productividad operativa.

Los resultados alcanzados en nuestro estudio demuestran que para los colaboradores de la empresa RGIS Perú SRL. La variable liderazgo transformacional se encuentra en un nivel eficiente del 41.18%, mientras que otro grupo de colaboradores manifiesta un nivel regular del 52.94% y finalmente un nivel deficiente solo el 5.88%. Mientras que para la variable productividad operativa los colaboradores manifestaron un nivel eficiente del 50.59%, para otros colaboradores insinuaron un nivel regular del 48.24% y para concluir un nivel deficiente del 1.18%.

Así mismo dentro la estadística inferencial se logra demostrar en la tabla 10, según el estadígrafo Rho de Spearman un coeficiente de correlación de (0.806), en ese sentido, la relación es positiva alta y además es significativa ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$).

Los estudios previos considerados en la presente investigación tales como Ocharan (2018), en su tesis titulada Influencia Del Liderazgo Transformacional Del Director En El Desempeño Laboral Del Docente En La Institución Educativa Privada "William Prescott". Nivel Primaria De La Ciudad De Cajamarca, la cual obtuvo como resultado descriptivo de la variable liderazgo transformacional que del total encuestados un 10% aprecia la variable con un nivel bueno mientras que el 60% de esta muestra la variable tiene una apreciación media y un 30% considera de nivel malo, este escenario similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, además el autor concluye que el liderazgo transformación influye en el desempeño

laboral y en el caso de nuestra investigación se demuestra que la primera variable tiene influencia en la productividad operativa de la empresa de estudio.

En otros de los estudios previos como es el caso de Estrada y Zapata (2018) en objeto de estudio busca determinar la relación entre el liderazgo transformación con el desempeño laboral, en la investigación previa al igual que nuestra presente investigación se emplearon las mismas dimensiones que en la variable liderazgo transformacional en la cual encontramos la influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación e inspiración, y consideración individual, concluyendo que el liderazgo transformacional tiene relación con el desempeño de los colaboradores en todas las áreas, obteniendo a través de un correcto empleo del liderazgo transformacional mejores resultados de nuestro equipo de trabajo. En el estudio previo se obtuvo una correlación de 0.486 moderada positiva media y en el caso de nuestro estudio se obtuvo una correlación de 0,806 siendo una correlación positiva alta

Por otro lado, tenemos a Fiaga (2018) en su estudio realizado en Colombia al área de producción de una empresa frigorífica en la cual busco determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores, logra concluir que el líder transformacional tiene la capacidad de poder influir positivamente en el desempeño de los colaboradores, por ello que el recomiendo a otras empresas a implementar este tipo de liderazgo a otras empresas en toda Colombia. Es por ello que en nuestro estudio a través de los resultados obtenidos con una correlación de 0,806 demostrando que el liderazgo transformacional tiene una influencia en la productividad operativa podemos reforzar que el líder transformacional es capaz de influenciar en la productividad operativa de la empresa en la cual estamos realizando el estudio.

Finalmente, Heshiki y Ordoñez (2020) en su trabajo realizado en Lima en el cual busco determinar la influencia del liderazgo transformacional para los trabajadores de banca respecto a su desempeño, se obtuvo una correlación de un 0.551 referente a la primera variable es por ello que al igual que en nuestro proyecto de investigación se acepta la hipótesis en donde el liderazgo influye de forma positiva en el desempeño de los colaboradores, así mismo una de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional como es la consideración individualiza obtuvo un nivel de significancia menor al 0,05 por lo cual se acepta que esta dimensión tiene una influencia en el desempeño de los obtuvo una significancia de 0,003 por lo cual se acepta que la consideración individualizada tiene una relación significativa con la eficacia, por ello el autor determino que los colaboradores que ven dentro de sus líderes que, ellos cuentan dentro su liderazgo transformacional con una consideración individualiza son capaces de reconocer las necesidades personales de cada colaborador de esta forma soportarlos e impulsarlos al crecimiento personal y profesional y también en el logro de las productividades operativas y desempeño de los colaboradores

Para concluir que los estudios previos demuestran un grado de correlación entre la variable liderazgo transformaciones y la productividad operativa siendo estas una opción de motivo de estudio para futuras empresas que buscan mejor sus resultados y gestión de sus equipos de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las cuales hemos llegado se establecen a partir de los objetivos inicialmente planteados:

Primera. Con relación al objetivo general del estudio el cual se estableció en determinar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022. En la cual a través del Rho de Spermán se obtiene un (0.806), el cual representa una correlación positiva alta considerable entre las variables, además se obtuvo un nivel de significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05).

Segunda. Respecto al objetivo específico 01 de la investigación el cual consistió en determinar si repercute el liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022, Independencia, 2022. El cual a través del Rho Spermán se constata un (0.365) manifestando una correlación positiva baja considerable entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión eficacia, por otro lado, el nivel de significancia es de (Sig. = 0.001 < alfa = 0.05)

Tercera. En consideración al objetivo específico 02 la investigación el cual consistió en Establecer la relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. El cual a través del Rho Spermán se constata un (0.487) manifestando una correlación positiva baja considerable entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión eficiencia, por otro lado, el nivel de significancia es de (Sig. = 0.000 < alfa = 0.05)

Cuarta. Para culminar con el objetivo específico 3 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. El cual a través del Rho Spermán se constata un (0.317) manifestando una correlación positiva baja considerable entre la

dimensión consideración individualizada y la dimensión eficacia, por otro lado, el nivel de significancia es de (Sig. = 0.003 < alfa = 0.05)

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia operativa de la empresa RGIS Peru SRL, reforzar con el equipo de supervisores y líderes de equipo la importancia del liderazgo transformación, como aplicarlo y como puede impactar positivamente en el logro de las productividades operativas de los inventarios a realizar, además de implementar dentro del perfil que debe tener un líder de equipo es cumplir o poder aplicar las dimensiones mencionadas dentro del liderazgo transformacional es decir debe poder aplicar la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y ser una influencia ideal .

Segunda: A los líderes de equipo se recomienda que dentro de sus funciones apliquen un correcto tipo de liderazgo transformacional ya que con ellos podremos cumplir los objetivos de forma idónea, poder manejar y sobreponerse a problemas que se puedan presentar junto al equipo y así como poder brindar los recursos y herramientas los cuales nos permitirán alcanzar la eficacia en la operación.

Tercera: Se recomienda a la gerencia operativa que para poder lograr la eficiencia dentro de los inventarios debemos ser facilitadores a fin de tener correctamente capacitados a los líderes de equipos en el uso de las herramientas de inventario a fin que puedan dar soporte a sus colaboradores, así también es importante la planificación previa de los inventarios y buscar tener motivados a todos los miembros del equipo.

Cuarta: Se recomienda a los líderes de equipo tener en un enfoque en la consideración individualizada lo cual nos permitirá a través del entrenamiento del personal, alcanzar el desarrollo del personal, así como poder diagnosticar las necesidades del equipo de trabajo, ello nos permitirá poder minimizar los problemas y optimizar los recursos para el cumplimiento de los objetivos alcanzando la eficacia.

REFERENCIAS

- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact Mahwah, NJ: Erlbaum. <https://www.worldcat.org/title/transformational-leadership-industrial-military- and-educational-impact/oclc/36817237>
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://us.sagepub.com/enus/nam/node/40644/download-pdf>
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Telos, 15(2), 165-177. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4451074.pdf>
- Burns, J.M. (1978) Leadership. New York. Harper & Row.
- Campbell, J.P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M.D. Dunnette & L.M. Hough (eds) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Céspedes. A. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Lima, Perú. Universidad del Pacifico. <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf?sequence=4>

Cevallos, C. (2017). Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. (Artículo científico). Revista científica Dominio de las ciencias, Loja.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6870881>

Chávez, N. (2017). La Gestión por Competencias y Ejercicio del Coaching Empresarial, dos Estrategias Internas para la Organización. Pensamiento & Gestión, (33), 140–161

Cruz-Ortiz, V. (2017). Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel. Universitat Jaume. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017_Tesis_Cruz%20Ortiz_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escandon – Barbosa, D., Hurtado – Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. (Artículo científico). Revista Estudios Gerenciales, Universidad ICESI, Cali. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>

Estrada, V. y Zapata, A. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la Oficina Registral del RENIEC - Piura, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46466?show=full>

Fiagá, D. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional unimilitar.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, J. (2015, 08 de julio). "Para evaluar el desempeño se emplean números, pero también sentido común". UDEP. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2015/para-evaluar-el-desempeno-se-emplean-numeros-pero-tambien-sentido-comun/>

Guevara, C.I. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la apiladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6° edición). México: McGraw-Hill Education.

Heshiki, E. y Ordoñez, P. J. (2020). El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki_KE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Jaramillo, V. y Fierro, I. (2016). Análisis del Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*, (30), 97-119.
https://www.researchgate.net/publication/324579975_Analisis_de_Liderazgo_Transformacional_y_su_Importancia_en_Tiempos_de_Crisis
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. Tesis. Repositorios de la Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23150>
- Marcó, f., Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. 2 ed. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Buenos Aires.
- Meler, O. F., & Gardner, H. (2016). Las cinco mentes del futuro. España: Grupo
- 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*, 14 (1), 118-134. <http://goo.gl/Sg7R8E>.

- Mendoza I., Ortiz, M. y Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional. Revista del Centro de Investigación. UniversidadLa Salle, 7(27), 25-41.
<https://www.redalyc.org/pdf/342/34202702.pdf>
- Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
<http://www.psicothema.com/pdf/3758.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis. (3° Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.
- Obregón, M. y Francisco, M. (2018). Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación. Caso: UPIICSA. *European Scientific Journal*, 14(4), 223-248. Recuperado de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10565/10032>
- Ocharán, W. A. (2018). Influencia del liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral del docente en la institución educativa privada "William Prescott", nivel primario, de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://1library.co/document/z3d0d29y-influencia-liderazgo-transformacionaldirector-desempeno-institucion-educativa-cajamarca.html>
- OIT. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. [http://doi.org/10.1016/S0305-750X\(97\)10057-2](http://doi.org/10.1016/S0305-750X(97)10057-2)

- Panta, R. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28876>
- Paredes, M. (2017, 28 de febrero). “Más que empleados, comunidad”. UDEP. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2017/mas-que-empleados-comunidad/>
- Pérez, G., Jiménez, G. y Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-0100048.pdf>
- Potter, P. A. (2015). *Fundamentos de enfermería*. Barcelona: Elsevier España.
- Quispe, H. (2017). Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017. <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Mosquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez-Ponce, E.; Pedraja-Rejas, L.; Ganga-Contreras, F. La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia:

un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12, (23), 129-144 <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281653630010.pdf>

Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño. [Tesis de postgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional, UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>

Talavera, O. (2015). Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral. *Sinergia e innovación*, 3(1), 121-133. Recuperado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/410/373>

Yarleque, J. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa, nivel primario del distrito de Huacho, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo N°1

Matriz de operacionalización – Liderazgo Transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo transformacional	Para Molero et al. (2010), indican que el liderazgo transformacional estimula y emerge de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo	Se desarrollará un instrumento teniendo en cuenta las dimensiones planteadas por Molero et al. (2010)	Consideración individualizada	Entrenamiento	El jefe inmediato brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de los colaboradores.	Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferencia (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Ordinal
				Empatía	Se muestra empatía y comprende los sentimientos y necesidades de los colaboradores.	
				Desarrollo personal	El líder enseña e impulsa a sus colaboradores.	
				Diagnóstico de necesidades	Se prevé e identifica que no existan necesidades entre sus colaboradores.	
			Estimulación intelectual	Creatividad	El líder fomenta la creatividad entre sus colaboradores.	
				Innovación	Se estimula al personal a proponer ideas innovadoras para el desarrollo de sus labores.	
				Autonomía	Se promueve que los colaboradores piensen y analicen de forma independiente.	
			Motivación inspiradora	Optimismo en actividad	El líder reta a los colaboradores a obtener resultados con altos estándares de calidad.	
				Comunicación fluida	Se brinda la comunicación de los objetivos de la organización.	
				Trabajo en equipo	El líder promueve el trabajo y la colaboración del equipo.	
			Influencia idealizada	Respeto	El líder muestra tolerancia antes situación adversas	
				Confianza	Se guía a los colaboradores para superar situaciones que afecten si desempeño laboral.	
				Conducta ética y moral	El líder mantiene un comportamiento ético durante todo el horario laboral.	

Matriz de operacionalizacional – Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Productividad	Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo generando la eficiencia en el uso de los recursos mediante la adaptabilidad a los cambios del entorno (Galindo y Ríos, 2015).	Se desarrollará un instrumento teniendo en cuenta las dimensiones planteadas por (Galindo y Ríos, 2015):	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	El líder deja claro los objetivos a alcanzar por inventario.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferencia (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5) Ordinal
				Desarrollo de problemas	Se resuelven de forma lógica y analítica los problemas que se presentan durante el inventario.	
				Recursos	Se distribuyen los recursos en función de necesidades de cada sector.	
			Eficiencia	Tecnología	El líder brinda el soporte tecnológico adecuada para agilizar los procesos. El usuario tiene el conocimiento general del uso de sus quipos.	
				Motivación	Se motiva al equipo por el cumplimiento de objetivos.	
				Planificación	El líder planifica la ruta de trabaja a fin de optimizar las metas del equipo.	

Anexo N° 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo repercute el liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022? • ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022? • ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022? 	<p>General Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si repercute el liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022 • Establecer la relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022 • Determinar la relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. 	<p>General Existe la influencia del liderazgo transformacional en la productividad operativa de la empresa RGIS Perú SRL Miraflores 2022</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe repercusión del liderazgo transformacional en la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. • Existe relación del liderazgo transformacional con la eficiencia en la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. • Existe relación entre la consideración individualizada y la eficacia de la empresa RGIS Perú SRL, Miraflores 2022. 	<p>Liderazgo Transformacional</p>	<p>Consideración individualizada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Empatía • Desarrollo personal • Diagnóstico de necesidades <p>Estimulación intelectual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Innovación • Autonomía <p>Motivación inspiradora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimismo en actividad • Comunicación fluida <p>Trabajo en equipo</p> <p>Influencia idealizada</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Confianza • Conducta ética y moral 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Explicativo – causal</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Transversal</p>
			<p>Productividad Operativa</p>	<p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Desarrollo de problemas • Recursos <p>Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Motivación • Planificación 	

Anexo N° 3

Cuestionario de Validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		SI	D	A	NA	SI	D	A	NA	SI	D	A	NA	
DIMENSIÓN 1: Consideración individualizada														
1	El jefe inmediato brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de los colaboradores.				✓				✓				✓	
2	Se muestra empatía y comprende los sentimientos y necesidades de los colaboradores.				✓				✓				✓	
3	El líder enseña e impulsa a sus colaboradores.				✓				✓				✓	
4	Se prevé e identifica que no existan necesidades entre sus colaboradores.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual														
5	El líder fomenta la creatividad entre sus colaboradores.				✓				✓				✓	
6	Se estimula al personal a proponer ideas innovadoras para el desarrollo de sus labores.				✓				✓				✓	
7	Se promueve que los colaboradores piensen y analicen de forma independiente.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora														
8	El líder reta a los colaboradores a obtener resultados con altos estándares de calidad.				✓				✓				✓	
9	Se brinda la comunicación de los objetivos de la organización.				✓				✓				✓	
10	El líder promueve el trabajo y la colaboración del equipo.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada														
11	El líder muestra tolerancia antes situaciones adversas.				✓				✓				✓	
12	Se guía a los colaboradores para superar situaciones que afecten su desempeño laboral.				✓				✓				✓	
13	El líder mantiene un comportamiento ético durante todo el horario laboral.				✓				✓				✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham**

DNI: 07424958

Especialidad del validador Dr. en **Administración**

27 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	NA	MD	D	A	NA	MD	D	A	NA	
DIMENSIÓN 1: Eficacia														
1	El líder deja claro los objetivos a alcanzar por inventario.				✓				/				/	
2	Se resuelven de forma lógica y analítica los problemas que se presentan durante el inventario.				✓				/				/	
3	Se distribuyen los recursos en función de necesidades de cada sector.				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia														
4	El líder brinda el soporte tecnológico adecuada para agilizar los procesos.				✓				/				/	
5	El usuario tiene el conocimiento general del uso de sus equipos.				/				/				/	
6	Se motiva al equipo por el cumplimiento de objetivos.				/				/				/	
7	El líder planifica la ruta de trabajo a fin de optimizar las metas del equipo.				✓				/				/	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham**

DNI: 07424958

Especialidad del validador Dr. en **Administración**

27 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Consideración individualizada														
1	El jefe inmediato brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de los colaboradores.				✓				✓				✓	
2	Se muestra empatía y comprende los sentimientos y necesidades de los colaboradores.				✓				✓				✓	
3	El líder enseña e impulsa a sus colaboradores.				✓				✓				✓	
4	Se prevé e identifica que no existan necesidades entre sus colaboradores.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual														
5	El líder fomenta la creatividad entre sus colaboradores.				✓				✓				✓	
6	Se estimula al personal a proponer ideas innovadoras para el desarrollo de sus labores.				✓				✓				✓	
7	Se promueve que los colaboradores piensen y analicen de forma independiente.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora														
8	El líder reta a los colaboradores a obtener resultados con altos estándares de calidad.				✓				✓				✓	
9	Se brinda la comunicación de los objetivos de la organización.				✓				✓				✓	
10	El líder promueve el trabajo y la colaboración del equipo.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada														
11	El líder muestra tolerancia antes situación adversas				✓				✓				✓	
12	Se guía a los colaboradores para superar situaciones que afecten si desempeño laboral.				✓				✓				✓	
13	El líder mantiene un comportamiento ético durante todo el horario laboral.				✓				✓				✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Manrique Cespedes Julio César** **DNI: 06695445**

Especialidad del validador **Dr. en Administración**

27 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	MO	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Eficacia														
1	El líder deja claro los objetivos a alcanzar por inventario.					✓			✓				✓	
2	Se resuelven de forma lógica y analítica los problemas que se presentan durante el inventario.					✓			✓				✓	
3	Se distribuyen los recursos en función de necesidades de cada sector.					✓			✓				✓	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia														
4	El líder brinda el soporte tecnológico adecuada para agilizar los procesos.					✓			✓				✓	
5	El usuario tiene el conocimiento general del uso de sus equipos.					✓			✓				✓	
6	Se motiva al equipo por el cumplimiento de objetivos.					✓			✓				✓	
7	El líder planifica la ruta de trabaja a fin de optimizar las metas del equipo.					✓			✓				✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Manrique Céspedes Julio César** DNI: 06695445

Especialidad del validador Dr. en **Administración**

27 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo Transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		ND	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Consideración individualizada														
1	El jefe inmediato brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de los colaboradores.				/				/				/	
2	Se muestra empatía y comprende los sentimientos y necesidades de los colaboradores.				/				/				/	
3	El líder enseña e impulsa a sus colaboradores.				/				/				/	
4	Se prevé e identifica que no existan necesidades entre sus colaboradores.				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual														
5	El líder fomenta la creatividad entre sus colaboradores.				/				/				/	
6	Se estimula al personal a proponer ideas innovadoras para el desarrollo de sus labores.				/				/				/	
7	Se promueve que los colaboradores piensen y analicen de forma independiente.				/				/				/	
DIMENSIÓN 3: Motivación inspiradora														
8	El líder reta a los colaboradores a obtener resultados con altos estándares de calidad.				/				/				/	
9	Se brinda la comunicación de los objetivos de la organización.				/				/				/	
10	El líder promueve el trabajo y la colaboración del equipo.				/				/				/	
DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada														
11	El líder muestra tolerancia antes situaciones adversas.				/				/				/	
12	Se guía a los colaboradores para superar situaciones que afecten su desempeño laboral.				/				/				/	
13	El líder mantiene un comportamiento ético durante todo el horario laboral.				/				/				/	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira** DNI: 07586867

Especialidad del validador **Dr. en Administración**

27 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	WA	MD	D	A	WA	MD	D	A	WA	
DIMENSIÓN 1: Eficacia														
1	El líder deja claro los objetivos a alcanzar por inventario.				✓				✓				✓	
2	Se resuelven de forma lógica y analítica los problemas que se presentan durante el inventario.				✓				✓				✓	
3	Se distribuyen los recursos en función de necesidades de cada sector.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: Eficiencia														
4	El líder brinda el soporte tecnológico adecuada para agilizar los procesos.				✓				✓				✓	
5	El usuario tiene el conocimiento general del uso de sus equipos.				✓				✓				✓	
6	Se motiva al equipo por el cumplimiento de objetivos.				✓				✓				✓	
7	El líder planifica la ruta de trabajo a fin de optimizar las metas del equipo.				✓				✓				✓	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: : **Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira** DNI: 07586867

Especialidad del validador Dr. en **Administración**

27 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo N° 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RGIS PERU SRL

Estimado(a) trabajador: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “**Influencia del Liderazgo Transformacional en el cumplimiento de Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022**”, por ello se le solicita solicitamos responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. De acuerdo con llenar el formulario SI () NO () , si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados las cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional						
DIMENSIONES	INDICADORES	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
Consideración individualizada	Entrenamiento					
	El jefe inmediato brinda herramientas que contribuyen con el desarrollo de los colaboradores.					
	Empatía					
	Se muestra empatía y comprende los sentimientos y necesidades de los colaboradores.					
	Desarrollo personal					
	El líder enseña e impulsa a sus colaboradores.					
	Diagnóstico de necesidades					
Se prevé e identifica que no existan necesidades entre sus colaboradores.						
	Creatividad					

Estimulación intelectual	El líder fomenta la creatividad entre sus colaboradores.					
	Innovación					
	Se estimula al personal a proponer ideas innovadoras para el desarrollo de sus labores.					
	Autonomía					
Motivación inspiradora	Se promueve que los colaboradores piensen y analicen de forma independiente.					
	Optimismo en actividad					
	El líder reta a los colaboradores a obtener resultados con altos estándares de calidad.					
	Comunicación fluida					
Influencia idealizada	Se brinda la comunicación de los objetivos de la organización.					
	Trabajo en equipo					
	El líder promueve el trabajo y la colaboración del equipo.					
	Respeto					
Influencia idealizada	El líder muestra tolerancia ante situación adversas					
	Confianza					
	Se guía a los colaboradores para superar situaciones que afecten su desempeño laboral.					
	Conducta ética y moral					
Influencia idealizada	El líder mantiene un comportamiento ético durante todo el horario laboral.					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RGIS PERU SRL

Estimado(a) trabajador: El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada **“Influencia del Liderazgo Transformacional en el cumplimiento de Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022”** , por ello se le solicita solicitamos responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. De acuerdo con llenar el formulario SI () NO () , si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados las cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

VARIABLE 2: Productividad Operativa						
DIMENSIONES	INDICADORES	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
Eficacia	Cumplimiento de objetivos					
	El líder deja claro los objetivos a alcanzar por inventario.					
	Desarrollo de problemas					
	Se resuelven de forma lógica y analítica los problemas que se presentan durante el inventario					
	Recursos					
	Se distribuyen los recursos en función de necesidades de cada sector.					
Eficiencia	Tecnología					
	El líder brinda el soporte tecnológico adecuada para agilizar los procesos					
	El usuario tiene el conocimiento general del uso de sus quipos.					
	Motivación					
	Se motiva al equipo por el cumplimiento de objetivos.					
	Planificación					
	El líder planifica la ruta de trabajo a fin de optimizar las metas del equipo.					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

Anexo N° 5

Tabla 1
Estadísticas de
fiabilidad
Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.721	13

Anexo N° 6

Tabla 2
Estadísticas de
fiabilidad
Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.639	7

Anexo 7 Base de datos

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional													
N°	Consideración individualizada				Estimulación intelectual			Motivación inspiradora			Influencia idealizada		
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4
6	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
11	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2
12	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
13	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	4	5	4	2	4	2	3	5	4	5
18	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
33	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2
34	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
36	4	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5
37	5	3	4	3	3	1	4	4	1	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	3	1	2	5	5	4	3	3	4

40	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
41	4	4	3	5	3	3	2	3	2	4	3	4	4
42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
43	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
45	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
47	5	3	4	4	2	3	2	2	5	3	4	4	2
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
50	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
51	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5
52	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
55	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
56	5	4	4	3	4	2	2	5	3	5	2	3	4
57	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
58	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4
60	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
61	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4
62	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
64	2	2	2	2	1	1	2	3	3	4	4	3	2
65	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4
66	5	5	5	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5
67	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5
68	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2
70	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4
71	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
76	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1
77	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
78	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4
84	4	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4	4
85	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

VARIABLE 2: Productividad Operativa							
	Eficacia			Eficiencia			
N°	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
1	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	4
5	5	4	4	4	2	3	4
6	4	4	3	4	5	5	3
7	4	4	4	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	5	5	5
11	3	4	4	3	3	4	3
12	4	3	3	3	2	2	3
13	3	3	3	3	4	3	3
14	3	4	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	3	5	3	3
18	5	5	5	5	4	5	5
19	4	4	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	3	4	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	5	3	4	3
24	4	5	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	3	4	3	3
27	4	4	3	4	4	3	4
28	5	5	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	2	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4
33	4	4	2	3	2	2	4
34	4	4	4	4	4	2	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	5	5
37	5	5	5	5	4	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	4	1	4
40	5	4	4	4	4	3	3

41	3	3	4	4	4	2	3
42	4	4	4	4	5	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	4	4	4	3
45	5	5	5	4	5	5	5
46	4	4	4	4	5	4	4
47	2	4	3	4	4	2	3
48	3	3	3	3	4	3	3
49	3	4	2	4	2	3	4
50	4	4	4	4	3	3	4
51	3	5	5	5	3	5	5
52	4	3	3	4	5	4	4
53	4	4	4	3	3	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	3	4	4	1	4
57	4	4	3	4	4	4	3
58	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	4	3	3	3
61	4	4	4	3	4	4	4
62	3	4	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	3	4	4
64	3	4	4	4	1	4	4
65	4	4	3	4	4	2	4
66	4	5	5	5	4	5	5
67	5	4	4	5	5	4	4
68	4	4	4	5	5	4	5
69	4	3	3	2	2	3	2
70	3	2	2	2	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	3	3	3	3
74	5	5	4	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	3	3
76	3	4	3	2	4	2	3
77	5	4	5	5	5	5	5
78	4	4	4	5	4	4	5
79	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4
81	1	1	1	2	3	1	1
82	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	4	2	2
84	5	3	5	5	5	5	5
85	4	5	4	4	4	5	4

Anexo N° 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20516137674
RGIS PERU SRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos David Martin Melgarejo Castillo	DNI: 41848798

Consentimiento:

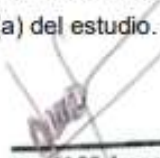
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del Liderazgo Transformacional en el cumplimiento de Productividad Operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022".	
Nombre del Programa Académico: Desarrollo del proyecto de Investigación (Tesis)	
Autor: Nombres y Apellidos Andres Edilberto Armas Rodriguez	DNI: 73239808

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima 02 de julio de 2022

Firma: _____


David Melgarejo Castillo
Gerente de Distrito
RGIS PERU SRL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.