



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**“Liderazgo transformacional y su influencia en la rotación del  
personal en la empresa CGM RENTAL S.A.C. Perú 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Presentado por:

Xiomara Crisell Ruiz Carrillo (0000-0001-6690-924X)

Asesor:

Ana Cecilia Napán Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima – Perú

2023

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 11 de mayo de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA</b>
Miembro 1	<b>MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA</b>
Miembro 2	<b>MARIO ENRIQUE ARAUCO LOYOLA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CGM RENTAL S.A.C. PERÚ 2021”**

Presentado por el(la) bachiller.

**XIOMARA CRISELL RUIZ CARRILLO**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

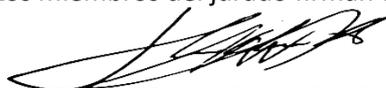
Asesorado(a) por:

**ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( x ) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>XIOMARA CRISELL RUIZ CARRILLO</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciséis</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA  
**Presidente(a) del Jurado**



ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO  
**Asesor(a)**



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA  
**Miembro 1**



MARIO ENRIQUE ARAUCO LOYOLA  
**Miembro 2**

**ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>**

Lima, 27 de Junio del 2023

Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación  
Universidad Científica del Sur  
Presente. –**

De nuestra consideración,

Yo: Xiomara Crisell Ruiz Carrillo, egresado de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis Ana Cecilia Napan Yactayo declaramos que este informe final de trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y su influencia en la rotación del personal en la empresa CGM RENTAL S.A.C. Perú 2022, sustentado para obtener el título de licenciatura es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos <sup>2</sup>, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



**Firma tesista  
DNI: 72712105**



**Firma del asesor de tesis  
DNI:**

<sup>1</sup> En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

<sup>2</sup> Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

**Título del documento evaluado.** Liderazgo transformacional y su influencia en la rotación del personal en la empresa CGM RENTAL S.A.C. Perú 2021

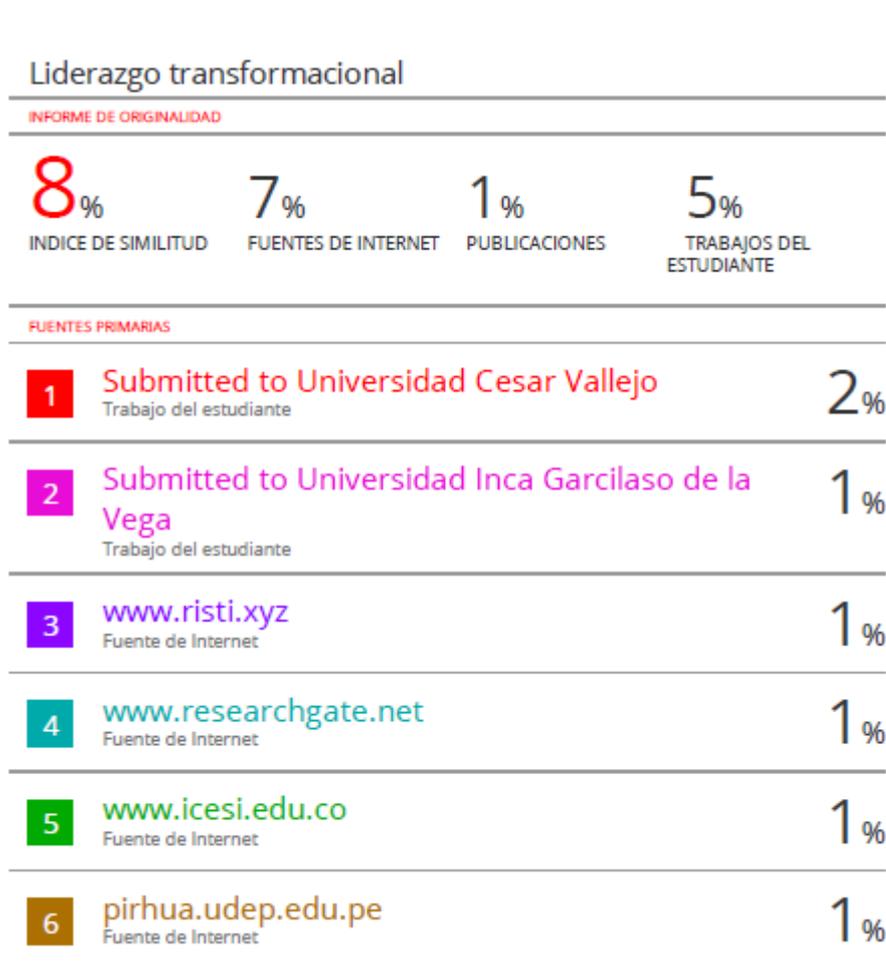
**Autores.** Xiomara Crisell Ruiz Carrillo.

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2140077705).

**Resultado de la evaluación.** 8%

**Revisado por.** Dr. Helbert Rubén Borja García.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CGM RENTAL S.A.C. PERÚ  
2022”**

**“TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON  
EMPLOYEE TURNOVER AT CGM RENTAL S.A.C. PERU 2022”**

Xiomara Crisell Ruiz Carrillo  
[100028422@cientifica.edu.pe](mailto:100028422@cientifica.edu.pe)  
Universidad Científica del Sur, Lima Perú.

Ana Cecilia, Napán Yactayo  
[anapan@cientifica.edu.pe](mailto:anapan@cientifica.edu.pe)  
Universidad Científica del Sur, Lima Perú.

### RESUMEN

La guía de un líder en las organizaciones es imprescindible para lograr los objetivos propuestos, es necesario contar con un líder que represente el modelo a seguir del colaborador quien en adelante puede también ocupar ese cargo, si esta idea no se desarrolla apropiadamente en el ámbito laboral, se corre el riesgo de tener altos índices de rotación de personal, lo cual genera costos excesivos a la empresa. Era preciso analizar la influencia del liderazgo transformacional sobre la rotación del personal, para ello se desarrolló una investigación no experimental, de nivel causal y enfoque cuantitativo, con una muestra de 108 colaboradores, con recogida de información a través de instrumentos de elaboración propia validados y confiables. Al analizar la hipótesis general con la Prueba del Seudo  $R^2$  de las variables se determinó que el liderazgo transformacional influye significativamente en la rotación del personal, calculado a través de la regresión logística ordinal obteniendo el 27.6% de la variabilidad de la Rotación del personal. Atribuyendo este resultado a la falta de espacios de confianza que valoren los aportes de creatividad e innovación del personal y los orienten con responsabilidad hacia el cumplimiento de objetivos empresariales.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, rotación de personal, carisma, remuneraciones

### ABSTRACT

The guidance of a leader in organizations is essential to achieve the proposed objectives, it is necessary to have a leader who represents the role model of the collaborator who can also occupy that position from now on, if this idea is not developed properly in the workplace, there is a risk of having high rates of staff turnover, which generates

excessive costs to the company. It was necessary to analyze the influence of transformational leadership on staff turnover, for which a non-experimental investigation was carried out, with a causal level and a quantitative approach, with a sample of 108 collaborators, with information collection through validated and self-developed instruments. reliable. When analyzing the general hypothesis with the Pseudo R2 Test of the variables, it was determined that transformational leadership significantly influences staff turnover, calculated through ordinal logistic regression, obtaining 27.6% of the variability of staff turnover. Attributing this result to the lack of spaces of trust that value the contributions of creativity and innovation of the staff and guide them responsibly towards the fulfillment of business objectives.

**Keywords:** Transformational leadership, personnel rotation, charisma, salaries.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente los gerentes y Ceos de los diferentes rubros empresariales, requieren contar estrategias que aporten a mejorar la rentabilidad, el clima laboral, y el posicionamiento entre otros aspectos, estas formas actualizadas para gerenciar deben buscar un modelo guía en las diferentes áreas funcionales, es allí que surge la necesidad de un líder que logré no sólo el cumplimiento de metas sino el desarrollo de actividades bajo criterios de apoyo, unidad y compromiso, que logren retener el talento humano de manera empática, adecuada y sobre todo funcional. El líder hoy en día, busca que sus colaboradores se comprometan con la visión y objetivos organizacionales, muestran gran preocupación por desarrollar las habilidades y competencias de su personal y establecer líneas de carrera benéfica para todos en la empresa. Sin embargo, la falta de un guía adecuado con habilidades cognitivas y humanas hace que las empresas presenten alta rotación por la poca valoración de las habilidades de los colaboradores, comunicación corporativa superficial e informal, relaciones interpersonales deterioradas y sobre todo un liderazgo inadecuado. Es una preocupación y necesidad de las organizaciones buscar líderes que guíen procesos claros y generen ambientes gratos dentro de la organización buscando retener al talento humano y evitar la rotación que desencadena baja rentabilidad y afecta la economía de la empresa. Bajo este marco referencial se desarrolló la investigación buscando determinar la influencia del liderazgo sobre la rotación de personal, hallándose resultados que aportarán a mejorar el perfil del líder que incentive nuevos procesos gerenciales y proponga estrategias para retener de forma adecuada al talento en la empresa.

### Liderazgo transformacional

El liderazgo se vuelve un fenómeno social en miembros de una misma estructura, manifestándose en la necesidad de una guía que influya en las personas para alcanzar metas comunes. En el entorno laboral este concepto es muy cercano porque las organizaciones, sin importar el rubro, tienen objetivos comunes y planifican acciones para cristalizarlos. En este sentido, se buscan modelos a seguir pero que cambien no sólo las acciones sino la forma de reflexionar de los colaboradores sobre hechos