



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MBC INTERCORP SAC,
CHORRILLOS - 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

JOHAN RAI SALCEDO CANALES

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2020

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme lograr cumplir con uno de mis sueños tan anhelados. A mis padres, hermanas que son las personas más importantes en mi vida, quienes siempre me han apoyado y estado a mi lado, motivándome y alentándome a culminar mis metas y lograr así mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

En primer término, mi agradecimiento a la Universidad Autónoma del Perú, por haberme permitido culminar mis estudios de manera favorable.

A mis padres Carlos Alfredo Salcedo Hidalgo y Liliana Canales Gutiérrez por ser haberme acompañado en esta gran trayectoria que inicié ya hace varios meses.

Así mismo, a mi pareja Yanina Gallo por la paciencia y apoyo moral en esta etapa.

De manera especial a mi asesor de tesis Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por haberme orientado y guiado en la elaboración de mi tesis de titulación.

A la empresa MBC Intercorp S.A.C. por el apoyo constante y confianza puesta sobre mí y por haberme permitido realizar la investigación en sus instalaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	18
1.4 Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	21
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	29
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	45
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	48
3.2 Población y muestra.....	50
3.3 Hipótesis.....	51
3.4 Variables – Operacionalización.....	51
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	54
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	55
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	57
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	60
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	61
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	62
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	64
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	71
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	72

4.6	Procedimientos correlacionales.....	73
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	Discusiones.....	80
5.2	Conclusiones.....	83
5.3	Recomendaciones.....	85

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable de liderazgo transformacional	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable de desempeño laboral	53
Tabla 3	Resultados de la validación del cuestionario de Liderazgo transformacional	60
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral	60
Tabla 5	Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional	61
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral	61
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	62
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	63
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	64
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada	65
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	66
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	67
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos	68
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión aptitudes y habilidades	69
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo	70
Tabla 16	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral	71
Tabla 17	Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral	72
Tabla 18	Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral	73
Tabla 19	Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral	75
Tabla 20	Resultado de correlación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral	76
Tabla 21	Resultado de correlación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral	77
Tabla 22	Resultado de correlación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	62
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.	63
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual.	64
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada	65
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	66
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	67
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos	68
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión aptitudes y habilidades	69
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo	70
Figura 10	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral.	71
Figura 11	Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral	74

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA MBC INTERCORP SAC, CHORRILLOS -
2020**

JOHAN RAI SALCEDO CANALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020. El tipo de investigación fue descriptiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluye a 100 colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, teniendo un muestreo censal. Además, el instrumento fue diseñado por el investigador tanto para medir las variables liderazgo transformacional como el desempeño laboral, la cual tiene 36 y 25 ítems respectivamente. Los instrumentos fueron construidos bajo el criterio de validez por criterio de jueces y confiabilidad obteniéndose un resultado de 0.916 para la variable liderazgo transformacional y 0,935 para la variable desempeño laboral mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Asimismo, tuvo una correlación positiva alta y directa entre las variables mediante la prueba de correlación R de Pearson que asciende a 0,763, con un nivel de significancia menor a 0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Además, se halló relevancia entre las correlaciones de todas las dimensiones con respecto al total del desempeño laboral, concluyéndose que el liderazgo transformacional está íntimamente relacionado con el desempeño laboral.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, inspiración.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND LABOR PERFORMANCE IN THE EMPLOYEES OF THE COMPANY MBC INTERCORP SAC, CHORRILLOS - 2020

JOHAN RAI SALCEDO CANALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and job performance of the employees of the company MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020. The type of research was descriptive, correlational level, quantitative approach and non-experimental design cross section. The sample includes 100 employees of the company MBC Intercorp SAC, having a census sample. In addition, the instrument was designed by the researcher both to measure the variables of transformational leadership and job performance, which has 36 and 25 items respectively. The instruments were constructed under the criteria of validity by criteria of judges and reliability, obtaining a result of 0.916 for the transformational leadership variable and 0.935 for the job performance variable through the Cronbach's alpha coefficient. Likewise, it had a high and direct positive correlation between the variables using Pearson's R correlation test, which amounts to 0.763, with a significance level less than 0.05, which allowed rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis. Furthermore, relevance was found between the correlations of all dimensions with respect to total job performance, concluding that transformational leadership is closely related to job performance.

Keywords: Transformational leadership, job performance, inspiration.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020” Al realizar la situación problemática de la investigación, se halló deficiencias relacionadas a que el líder no evidencia acciones que permitan que los colaboradores lo vean como un ideal a seguir, es decir las acciones de los líderes no motivan a los colaboradores a comprometerse con la institución, afectando el logro de los objetivos.

Por otro lado, no existe en la empresa un plan de estimulación al colaborador, que fomente la creación de nuevas estrategias de innovación o de acercamiento a la solución de los problemas que puedan existir en las áreas y finalmente, los líderes no presentan un acercamiento hacia los colaboradores, es decir, no se preocupan por las necesidades que puedan tener los colaboradores tanto a nivel personal como para el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Todas estas evidencias que se observan en la empresa, afectan de manera directa o indirecta en el desempeño de los colaboradores. La problemática que se observó en la empresa, permitió formular el siguiente problema de investigación:

El problema general de la investigación fue: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

Del mismo modo se tuvo el objetivo general el cual fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020.

Asimismo, la hipótesis alterna formulada para la investigación está relacionada a la existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

La investigación se ha estructurado en función de cinco capítulos que permitió desarrollar de manera ordenada la investigación, dicha estructura es la que se evidencia a continuación:

En el capítulo I, se presentó el problema de investigación, que comprende la realidad problemática que originaron los problemas de investigación, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación en sus tres niveles, teórico, práctico y metodológico y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se presentó el marco teórico, que comprende los antecedentes de la investigación, los teóricos que aportaron al desarrollo de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral y finalmente la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico, que comprende el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de la investigación, las hipótesis tanto general como específicas, la operacionalización de las variables, los métodos y técnicas de investigación, la descripción de los instrumentos y finalmente, los procesos de análisis estadísticos.

En el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, comprendido por la validez y confiabilidad de los instrumentos, los análisis descriptivos expresados en tablas y gráficos, la tabla de contingencia de las variables generales, la prueba de normalidad y la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, se presentó las discusiones de los resultados, las conclusiones de la investigación y las recomendaciones producto de los resultados de la investigación.

Por último, se redactó todas las referencias bibliográficas que se consultaron y los anexos que evidencian la originalidad de la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo transformacional es entendido como un proceso que consiste en estimular, motivar e influir en los trabajadores de una organización con la finalidad de mejorar el desarrollo de sus funciones, esta variable es importante desarrollarla dentro de la organización porque va orientada a mejorar el desempeño de los colaboradores.

A nivel mundial, a través del tiempo las empresas han cambiado pasando de tener las grandes empresas a estar actualmente conformada por pequeñas y medianas empresas. Estas empresas para que puedan mantenerse en el mercado y ser competitivos deben estar en permanente innovación, con personal altamente motivado, es decir es necesario que estas empresas cuenten o sean dirigidos por líderes con esa visión, líderes que estén comprometidos con el personal o el capital humano, en este contexto es importante que las empresas busquen el compromiso de sus colaboradores que orienten el desarrollo de sus funciones en beneficio de la organización.

El liderazgo en las empresas actualmente se enfrenta a cambios constantes es decir si las empresas sean grande, mediana o pequeña no está a la vanguardia no llega a ser competitivo y menos ser exitoso en el mercado. Según Hay Group el ranking de las empresas que promueven el liderazgo en Latinoamérica se encuentran Unilever y 3M que inciden la inserción del liderazgo transformacional, donde se elaboran programas que busquen el desarrollo de sus trabajadores en el cumplimiento de sus metas o estrategias y puedan desarrollar sus habilidades o competencias en beneficio y desarrollo de la empresa.

En este sentido, el liderazgo transformacional es una pieza clave en el manejo dentro la organización convirtiéndose en una herramienta que tiene el poder de elevar su desempeño de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades, es decir, es un factor que incide en la mejora del desempeño de los colaboradores, que busque tener un mayor compromiso con la empresa compartiendo objetivos basados en la confianza que permita expresar sus

inquietudes y emociones con la finalidad de aceptar responsabilidades y los desafíos que se plantearan a el desarrollo de la empresa en el futuro.

A nivel nacional, la economía en su gran mayoría está formado por las Pymes que han cobrado un papel preponderante que constituyen un gran aporte a la economía nacional dando empleo a aproximadamente el 75% de la población así revelo la Cámara de Comercio de Lima, en la actualidad las pequeñas y medianas empresas enfrentan muchos desafíos por lo que ahora las pymes tienen muy claro cuáles son sus objetivos y la forma en que lo consiguen planteándose estrategias de desarrollo. Al respecto, Consultoría Deloitte Perú indica que un 87% de las empresas considera que la falta de compromiso laboral de los colaboradores es su principal problema y un 50% de estos ejecutivos mencionan que la falta de compromiso organizacional como muy importante, es decir al no tener un personal comprometido con los objetivos de la organización, presentan bajo estándares de rendimiento en sus labores.

Un aspecto, importante a mencionar en esta investigación, es que la mayoría de estas empresas que se forman en el Perú terminan quebrando o desapareciendo en aproximadamente tres años porque carecen de formación y una de sus principales dificultades es la falta de liderazgo para direccionar la organización hacia un objetivo claro y alcanzable, así como también la mejora del desempeño laboral de los trabajadores, en este sentido la presencia de un líder transformacional es muy importante porque permite guiar, motivar e inspirar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales.

A nivel local, la investigación se desarrolla en la empresa MBC Intercorp, que se dedica a la venta al por menor de productos en comercios especializados, esta empresa fue creada y fundada en el año 2016, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una Sociedad Anónima Cerrada. La evidencias del problema relacionados a las variables observados en la empresa, se encontró diversas dificultades internas tales como la falta de estimulación intelectual es decir no existe una política de capacitación del personal orientado a la optimización del cumplimiento de sus tareas cotidianas en la empresa, en el mismo sentido se puede mencionar que en la empresa no se toma en

consideración sus sugerencias de los trabajadores que de alguna u otra manera podría ayudar para la mejora o el logro de los objetivos de la empresa.

Respecto a la consideración individualizada ya que mucho de estos líderes no demuestran empatía con sus colaboradores, no tienen la predisposición de accesibilidad y apertura con los colaboradores, es decir no suelen tener preocupaciones por el bienestar de los colaboradores o integrantes del equipo.

Respecto a la influencia idealizada se evidencia que el líder no es considerado un modelo a seguir por los colaboradores, es decir no se preocupa por mantener el entusiasmo de los colaboradores, no transmite confianza, respeto y admiración en los colaboradores.

Entre otras tenemos la motivación inspiracional se observa que el líder no genera desafíos a sus colaboradores, no despierta el trabajo en equipo, no crea canales de comunicación adecuados que permita motivar, inspirar y crear expectativas en sus colaboradores.

Las deficiencias que se encuentran en el liderazgo transformacional afectan notablemente en el desarrollo de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MBC Intercorp, evidenciándose en aspectos como:

Respecto a la aplicación de conocimientos, se puede indicar que, la empresa no tiene una política de capacitación al personal de la empresa, no hay interés en desarrollar sus conocimientos de los trabajadores, y muchas veces basta con que los colaboradores cumplan con funciones cotidianas.

Respecto al desarrollo de aptitudes y habilidades, se observa que los trabajadores desarrollan sus funciones aplicando sus habilidades básicas que tienen cuando postularon a la empresa, es decir tiene el potencial, pero, la empresa no se preocupa por optimizarlo o mejorarlo en beneficio de la empresa.

Respecto a la calidad del trabajo, se considera que los trabajadores realizan sus funciones y las culminan en forma diaria no consideran las metas

orientadas a mejorar la productividad y su desempeño para entregar un trabajo de calidad. En este sentido, se puede decir que la empresa ha venido reclutando personal en base a conocimientos de ganados.

Esta investigación está desarrollada con el fin de estudiar la relación de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral para contribuir con el desarrollo de futuras investigaciones.

El análisis basado en las variables de estudio a nivel mundial, nacional y local permite la formulación de los problemas de investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020” es importante porque está basado en establecer como una buena aplicación de las cualidades del liderazgo transformacional ayuda a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, considerando que, en una organización, el principal eje es el capital humano, por tanto se debe tener un líder que se preocupe por el desarrollo no solo profesional de los colaboradores, sino también en aspectos de desarrollo personal, preocuparse por mantener un personal entusiasmado, capacitado, empático, entre otros, que busquen en forma conjunta el logro de los objetivos tanto personales como organizacionales.

Asimismo, la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, la investigación aporte información actualizadas y contrastada con la realidad como resultado de la revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias que se pone al alcance de las nuevas investigaciones. Asimismo, para el desarrollo de la variable liderazgo transformacional se desarrolla en base a los aportes teóricos de Bass (1985) y para la variable desempeño laboral, se considera los aportes teóricos de Alles (2017).

Justificación práctica, la presente investigación aporta evidencias prácticas sobre los problemas hallados en la empresa relacionadas a las variables de estudio, se estudia las cualidades de liderazgo que debe implementarse en las empresas para mejorar el rendimiento de los colaboradores. En esta investigación se obtiene conclusiones importantes que permiten proponer alternativas de solución mediante recomendaciones que buscan superar las dificultades encontradas en la empresa.

Justificación metodológica, la investigación contribuye con la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos, se diseñó cuestionarios sobre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, que tienen 36 y 25 ítems

respectivamente, los cuales están basados en una escala de Likert. Asimismo, ambos instrumentos fueron sometidos a los criterios de confiabilidad y validez, para analizar su construcción y su consistencia interna.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Establecer la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Establecer la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Establecer la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

1.4. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de la siguiente investigación surgieron diferentes limitaciones que fueron superadas con el compromiso del investigador y las orientaciones del asesor, que se detalla a continuación.

Limitación de fuentes primarias de información

Se evidencia unos escasos de información de libros sobre la variable liderazgo transformacional, es su mayoría las que evidencian el origen de la teoría están en el idioma inglés, si bien se ha encontrado información, pero son muy antiguos y considerando la metodología de la investigación, las informaciones a presentar deben ser no mayor de cinco años.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Ahumada (2017) en su tesis: "Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el Desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia" , Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Maestría en Administración de Empresas Bogotá D.C para optar al título de Magíster en Administración de Empresas , tuvo por objetivo determinar la incidencia que los estilos de liderazgo transformacional o transaccional de los Supervisores de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia, tiene sobre el desempeño laboral de su personal de ventas ., con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la muestra es 11 supervisores de la empresa y se llega a la conclusión:

Se logró determinar una relación significativamente positiva entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, así como una relación significativamente positiva entre el liderazgo transaccional, el esfuerzo extra y la satisfacción de los supervisores de ventas, señalando la coexistencia, continuidad y complementariedad entre los estilos Transformacional y Transaccional en los supervisores de ventas y el hecho de que estos últimos se sienten más satisfechos cuando recompensan a su personal de ventas tras el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos

Ávila y Rodea (2016) en su tesis: "Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de empleados" realizada en la Universidad Autónoma de México, para optar por el grado de licenciado en administración, tuvo por objetivo diagnosticar los factores del liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa, con un diseño cualitativo no experimental transversal, la muestra 100 empleados llega a las siguientes conclusiones:

Indicar en los empleados cual fue su resultado del cuestionario aplicado de liderazgo transformacional para que estén conscientes de que elementos deben ser reforzados y cuáles deben ser aplicados

Ayudar a los empleados a reforzar y aplicar los elementos del liderazgo transformacional mediante las sugerencias que se harán a continuación

Los empleados deben conocer que aplicando el liderazgo transformacional el beneficio será mutuo, para el desarrollo de ellos como colaboradores como para el logro de los objetivos de la empresa.

Silva (2015) en su investigación: “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador” realizada en la Universidad Central de Ecuador para lograr el grado académico de bachiller de psicología industrial tuvo por objetivo Identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador, desarrollado con un diseño no experimental en una muestra conformada por 79 trabajadores llega a la siguiente conclusiones:

El enfoque transformacional, se caracteriza por la mayor presencia de dimensiones transformacionales, seguidas de las transaccionales y con una mínima presencia de dimensiones pasivas. Los cuatro líderes evaluados, según la evaluación de sus subordinados, cumplen con este perfil, sin embargo, los puntajes obtenidos permiten calificar al líder de Desarrollo como el más transformacional, seguido del Subgerente, a continuación, la líder de Capacitación, y por último la líder de Vinculación quien fue considerada como la menos transformacional entre los líderes.

Las dimensiones transformacionales de mayor frecuencia en los líderes son: motivación inspiracional e influencia idealizada atributo, seguidas de las dimensiones transaccionales recompensa contingente y dirección por excepción activa, existe una relación positiva entre estas dimensiones, esto se explicaría

por las siguientes razones: en primer lugar, tal como lo ha expuesto la teoría, los líderes transformacionales adoptan conductas tanto transformacionales como transaccionales y, en segundo lugar, tanto las variables transformacionales como las transaccionales representan conductas activas de liderazgo.

Los puntajes transformacionales y transaccionales son similares, esto se debe a que los líderes y colaboradores se desenvuelven en un ambiente laboral estable, individualista, con estructuración jerarquía marcada, toma de decisiones centralizada, tareas estandarizadas y rutinarias, y un sistema de políticas y recompensas extrínsecas que favorece la práctica de un liderazgo basado en principios de regulación, negociación y control.

El análisis de comparación de los resultados reveló un desajuste entre las percepciones de los líderes y los subordinados puesto que, en orden de sobreevaluación, los líderes de vinculación, capacitación y desarrollo se autoevaluaron más transformacionales y más transaccionales de lo que son percibidos por sus subordinados.

Siles (2015) en su tesis: "Liderazgo transformacional e intraemprendedurismo una relación mediada por la cultura organizacional" realizada en la Universidad de Valencia para optar el grado académico de doctor en dirección de empresas, cuyo objetivo fue inferir una relación entre el liderazgo transformacional y el Intraemprendedurismo, desarrollado con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 400 profesionales del instituto tecnológico de Costa Rica llega a las siguientes conclusiones:

La relación entre el liderazgo transformacional y el modelo de Denison de cultura organizacional ha sido caracterizada de diversas maneras, los estilos de liderazgo de los supervisores inmediatos están significativamente relacionados a las percepciones de los empleados de la cultura organizacional; las dimensiones de adaptabilidad e involucramiento son las que correlacionan más.

Los índices de efectividad, desempeño global y desarrollo de productos; la variabilidad del desarrollo de nuevos productos es explicada por la cultura

organizacional y que adaptabilidad es la dimensión y predictor más importante, seguido por misión; la intencionalidad del líder transformacional de incidir sobre la adaptabilidad y el involucramiento puede generar una cultura que impulse la innovación en la empresa.

Villalón (2014) en su tesis: “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal” desarrollada Universidad Nacional Abierta y a Distancia, para optar el título profesional de Magister en Educación, cuyo objetivo conocer las prácticas transformacionales como agente motivador; desarrollada con un diseño de investigación no experimental, en una muestra conformada por 120 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones:

Se obtuvo una convergencia casi absoluta de que el modelo predominante presente en el cuerpo directivo y la organización es de tipo transaccional, existen elementos germinales que avizoran la emergencia de esquemas de carácter transformacionales.

La ausencia del liderazgo transformacional fuerte, que concerté a todo el equipo directivo bajo una visión común orientada a un proyecto educativo institucional, que involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas ha dado pie para que un modelo racional administrativo sea el predominante. La carga administrativa, la orientación por desempeño entre otros factores tienden a generar y reproducir modelos de estímulos y respuestas.

El equipo directivo debe alinearse internamente y se apoye en aquellos docentes que tienen un liderazgo e influencia entre sus pares; además que se creen momentos de reflexión donde cada actor de la institución pueda tener tiempo de compartir y conocer a sus pares. Lo cual fomentará un clima de confianza y pertenencia.

Antecedentes nacionales

García (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San

Miguel, 2017” realizada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de licenciada en psicología, cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel 2017, desarrollado con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 233 docentes, llega a la siguiente conclusión:

Existe una correlación positiva muy débil entre las variables clima organizacional y liderazgo transformacional con un nivel de significancia de 0.012 ($p < 0.05$) y con un nivel de coeficiente de correlación de = 0,164.

Existe una correlación significativa de intensidad posita muy débil entre la dimensión autorrealización y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional. De igual manera con las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales entre las dimensiones liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

Existe una correlación significativa de intensidad posita muy débil entre la dimensión autorrealización con la variable liderazgo transformacional, con un nivel de significancia de 0.016 ($p < 0.05$) y con un nivel de coeficiente de correlación de = 0,157.

Yarleque (2018) en su tesis: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”, realizada en la Escuela de posgrado de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, para optar el grado académico de maestro en ciencias de la gestión educativa, tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018, con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 22 docentes nombrados de la Institución, se llega a la conclusión:

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Es decir, que se tiene que tener un buen líder que dirija el

cambio de los docentes para mejor y de esa manera su desempeño tanto en lo personal, pedagógico y social es mejor.

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente. Es decir, la creatividad, la innovación, la eficacia, entre otros atributos deben ser consolidados en docentes y es una labor de quien dirige la institución, de esta manera el desempeño de los docentes mejorará.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño docente. Es decir, la empatía, la valoración única, el desarrollo personal, entre otros atributos que corresponde a esta dimensión deben tenerse muy en cuenta porque mejoran el desempeño docente.

Existe relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño docente. Sin embargo, aun cuando no es lo fundamental en esta realidad, es necesario que se siga inculcando en los docentes el optimismo, el compromiso, etc., en bien de la institución.

Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente. Si embargo, se debe seguir trabajando en el respeto, la confianza, la seguridad y la conducta ética y moral de los docentes para obtener cada vez mejores en su labor como docentes.

Galván (2016) en su tesis: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue-Lima, 2016”, realizada en la escuela de magister en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en gestión pública, tuvo por objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue -Lima, 2016, con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 50 trabajadores, llega a las siguientes conclusiones:

Se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho=0.113$ (mínimo nivel de correlación) y $p= 0.436$ mayor que 0.05, lo cual significa que no existe correlación.

Se han encontrado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho=-0.068$ (no existe correlación) y $p=0.641$ mayor que 0.05, lo cual significa que no existe correlación.

Se han encontrado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho= 0.160$ (mínimo nivel de correlación) y $p= 0.267$ mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación. Cuarto Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho= 0.122$ (mínimo nivel de correlación) y $p= 0.397$ mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación.

Se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde $Rho= 0.069$ (no existe correlación) y $p= 0.635$ mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación.

Seminario (2016) en su tesis: “Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016 realizada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, cuyo objetivo fue determinar la relación liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección Sede Central Seguro Social de Salud – Lima 2016, desarrollado con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 75 trabajadores, llega a la siguiente conclusión:

La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y cultura organizacional e innovación y aceptación de riesgos según personal de la Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud Lima período 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.623, demostró una moderada asociación entre las variables.

La presente investigación demuestra que existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud – Lima 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779, demostró una alta asociación entre las variables.

Sebastián (2014) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 04, Comas”, realizada en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, tuvo por objetivo analizar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes, desarrollada con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población estuvo compuesta por 120 docentes que pertenecen a los 12 Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) que se encuentran ubicados en Comas. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario, se llega a la conclusión:

Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, hallándose una correlación positiva alta de 0,979 con un valor de significancia (bilateral) $p = 0,000$; lo cual indica que existe correlación directa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de liderazgo transformacional

2.2.1.1 Definiciones del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1985) citado por Rosales (2017) define: “El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20).

Fischman (2017) respecto al liderazgo transformacional dice: “Es un nuevo tipo de liderazgo centrado en lograr movilizar a terceros hacia causa trascendentales, un liderazgo orientado a desarrollar a los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9).

Lussier y Achua (2015) señala que: “El liderazgo transformacional busca cambiar el statu quo al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva para los seguidores” (p. 328).

El liderazgo transformacional está orientado en guiar e influenciar en un grupo de personas dentro de la organización, por otro lado, un líder transformador se interesa por las necesidades de su grupo de trabajo e interactúa con ellos desarrollando sus capacidades y habilidades para lograr una mejor relación.

2.2.1.2 Importancia del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es importante para el desarrollo de una empresa, al respecto, Fishman (2017) dice:

Un buen liderazgo transformacional llevara a ser más efectivo en el manejo de la gente y en el logro de resultados, este tipo de líder

orienta precisamente sus esfuerzos, hacia causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su entorno, influye en movilizar a terceras personas hacia causas que tengan significados mayor que uno mismo. (p.45).

En esa misma línea, Murillo (2012) respecto a la importancia dice: “Los líderes son capaces de establecer una meta, persuadir a otros, para que les ayuden a alcanzar esa meta, y llevar a su equipo hacia la victoria. Así, el liderazgo, es crucial, para los gestores, en el mundo empresarial” (p. 32).

Por otro lado, Contreras (2015) menciona que la importancia del liderazgo transformacional relacionado al empoderamiento de las personas en las empresas, dice: “El concepto de empoderamiento hace referencia al desplazamiento del poder hacia las personas de la organización, asignándoles roles de liderazgo de manera que puedan contribuir con lo mejor de sus capacidades” (p. 23).

Vilar (2006) respecto a la importancia del liderazgo indica lo siguiente:

- Proyecta las habilidades y capacidades de una persona para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener un sistema adecuado, y no poseer una gestión adecuada, debido a la no existencia de un líder apropiado.
- Es importante para la gestión la existencia de un líder con habilidades y capacidades que permitan realizar una adecuada gestión, en pro de la buena marcha de la organización.

2.2.1.3 Características del liderazgo transformacional

Las características de los líderes transformacionales son diferentes, y varias de acuerdo a la postura de los autores, dentro de los más importante, tenemos:

Bass (1998) citado por Fishman (2005) indica que las características del liderazgo transformacional son las siguientes:

- Concientiza a los seguidores del líder, sobre la importancia y el valor que tiene cumplir las metas idealizadas.
- Influye en los miembros de su equipo a no concentrarse solamente en sus intereses personales, también deben pensar en el bienestar del equipo de trabajo y por ende de la organización.

D' Alessio (2017) presento una lista representativa de los rasgos de los líderes transformacionales, por ejemplo, el indica que los lideres transformacionales son:

- Visionario, carismático, e inspirador.
- Capaz de cultivar relaciones prosperas y duraderas.
- Tener excelentes habilidades de comunicación.
- Motivar a sus pares o discípulos.
- Delegar funciones a otros.
- Es confiable y decidido.
- Se desenvuelve de acuerdo a principios.
- Asume riesgos para innovar.
- Se autoevalúa reflexivamente.
- Equilibra el trabajo y la vida personal (p.454).

Finalmente, Según Bass y Avolio (2006) las características son las siguientes:

- Carisma, los líderes son aquellas personas con carisma y atributos que permitan a los seguidores sentir admiración y confianza hacia ellos.
- Creatividad, el líder es capaz de asumir retos y riesgos e incentivar a los seguidores a contribuir con ideas creativas, lo señalado permite un trabajo independiente por parte de los seguidores.

- Interactividad, el líder transformacional es la persona más comunicativa, la comunicación es muy importante ya que generara una concordancia entre seguidores y líderes y el crecimiento en la formación laboral y personal de cada seguidor.
- Visión, la visión del líder debe de ser atractiva y estimulante para los seguidores, el líder fomenta una visión de futuro motivando al personal a confiar en sus capacidades y en lograr las metas trazadas.
- Ética, esta característica permitirá que el líder sea ejemplo del personal que le sigue ya que se caracteriza por ser una persona con valores morales y éticos, de los cuales los asume con voluntad.
- Orientación a las personas, el líder atenderá las necesidades de cada seguidor de forma personalizada, mostrando interés por cada de uno de ellos y ayudando a solucionar las diferentes necesidades.
- Coherencia, el líder transformacional debe de ser la persona más coherente, ya que debe demostrar que sus ideas y sus actitudes van acorde con su comportamiento.

2.2.1.4 Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Teoría de liderazgo transformacional según Bass (1985)

Bass (1999) indica que: “El liderazgo transformacional hace referencia a que el líder mueve el seguidor más allá de sus intereses propios inmediatos a través de la influencia idealizada (carisma), inspiración, estímulo intelectual, o la consideración individualizada” (pp.10-11).

Asimismo, Bass (1999) dice: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organización” (p.142)

Burns (1978) dice los líderes transformacionales despiertan en las personas nuevos conocimientos de temas importantes que van a influir para el grupo y la empresa, de esta manera se podrá aumentar la confianza de los seguidores, se elevara de una forma gradual donde se moverán desde los intereses hacia intereses para logros, evolución y desarrollo.

Los miembros de los equipos de transformación se preocupan por los demás, intelectualmente estimular el uno al otro, inspirar a los demás, y se identifican con los objetivos del equipo; equipos de transformación son de alto rendimiento, políticas y prácticas de organización pueden promover la potenciación de los empleados, la flexibilidad creativa y el espíritu de cuerpo.

Teoría de liderazgo transformacional de Burns (1981)

El modelo de liderazgo transformacional de Burns desarrollada en 1981, explica el liderazgo transformacional opuesto al liderazgo transaccional, entendiendo esto como más rutinario y diario.

El liderazgo transformacional como dice Bass, logró resultados excepcionales en base a la motivación sobre las cuales operan los colaboradores, es decir este liderazgo busca cambiar al individuo desde una perspectiva que van desde la motivación hasta el compromiso.

En este sentido, Bass (1999) menciona que: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro u autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organizacionales” (p.142).

Esta teoría, en vez de responder al interés personal de los seguidores, está enfocada en despertar interés en el individuo un alto conocimiento de tema claves para el grupo y la organización.

Al respecto, Burns (1978) dice: “Mientras se aumenta la confianza de sus seguidores gradualmente los mueven los intereses para la existencia hacia interés de crecimiento grupales” (p. 42).

Los líderes transformacionales, son carismáticos y son fuente de inspiración de sus seguidores, al respecto Bass y Avolio (2006) dicen que los resultados se logran en base al carisma en la percepción de sus seguidores y siendo una fuente de inspiración para ellos; tratan individualmente para satisfacer las necesidades de sus subordinados y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Principios del liderazgo transformacional

Bass (1985) explica que el principal valor de las organizaciones son las personas y que el liderazgo transformacional juega un rol primordial dentro del desarrollo de las mismas, enfatizando los siguientes principios que se detallan a continuación:

Crear una visión inspiradora del futuro. En este principio se busca: Desarrollar su actuar como un ejemplo digno de imitar por sus seguidores, analizar todos los aspectos de la organización, reconociendo sus recursos, posibilidades y debilidades, preocuparse por conocer los valores de las personas y desarrollar una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión, el camino que hay que recorrer y la visión, lo que se desea alcanzar.

Motivar a la gente a comprar y entregarse en el logro de la visión. En este principio se busca: Desarrolla una visión auspiciosa, desarrollo estrategias adecuadas de motivación a sus seguidores, hace el seguimiento de los niveles de satisfacción de los colaboradores.

Gestionar la entrega de la visión. En este principio se busca: Relaciona una gestión eficaz con la gestión sensible entre sus miembros, explica las funciones y responsabilidades a cada integrante de la

organización, para conectarse con los planes estratégicos, se formulan objetivos de corto, mediano largo plazo enfocados en la motivación del personal, se preocupa en ser un modelo de trabajo permanente y perseverante, fomenta la comunicación permanente, retroalimentándose en la importancia que la merece. Construir relaciones cada vez más fuertes, basadas en la confianza, se centra en atender a sus seguidores y se esfuerza con ayudarle a alcanzar sus objetivos personales y profesionales, entiende que el éxito de una organización es un proceso a largo plazo, se preocupa por conocer a las personas de manera individual para comprender sus necesidades y ayudarlos a superar los mismos y se orienta a construir relaciones, ganar confianza y ayudar a individuos a crecer.

Aspectos importantes de la teoría de Bass (1985)

Bass (1985) identifica aspectos básicos e importantes para el desarrollo de este tipo de liderazgo, como son los que se cita a continuación:

- El líder transformacional busca transformar la organización, existen tacitas promesas a los seguidores de que los también sean transformados en líderes transformacionales.
- Estos líderes son a menudo carismáticos, no cayendo en el narcicismo, estos líderes incitan a creer en uno mismo más que en otros.
- Una de las trampas del liderazgo transformacional es la pasión y la confianza que pueden ser errores de la verdad y de la realidad.
- La energía que obtiene la gente puede también causarles a ellos la rendición. El líder transformacional a menudo tiene grandes cantidades de entusiasmo, puede desgastarlo en sus seguidores.
- El líder transformacional busca la definición de transformación, cuando la organización no necesita transformarse, la gente está feliz como esta, en ese caso el líder se siente frustrado.

Componentes del liderazgo transformacional

A. Estimulación intelectual

Bass (1998) citado por Alessio (2017) al respecto explica:

Un líder transformacional propone a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones de diferentes maneras. (...). Las nuevas ideas y las soluciones creativas se solicitan de los seguidores, quienes están incluidos en el proceso de direccionar los problemas y encontrar soluciones, Desafían las normas organizacionales, promueven el pensamiento divergente, y empujan a los seguidores a desarrollar estrategias innovadoras. (p. 68)

La importancia de un líder transformacional está en que debe de estimular a sus seguidores a superar los riesgos y a aprender de los problemas que puedan tener dentro de la organización, para buscar nuevos caminos y soluciones.

Un líder transformador, es esta dimensión se caracteriza, por fomentar al máximo la creatividad de los seguidores, alentar a desarrollar nuevas formas de realizar las tareas y crear nuevas oportunidades de trabajo en beneficio de la organización

B. Motivación inspiracional

Bass (1998) citado por Alessio (2017) sustenta que:

Un líder transformacional actúa de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores ideales. Demuestran un espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo, generan confianza, e inspiran a los seguidores

usando actitudes y lenguaje persuasivo. El líder anima a sus seguidores para que visualicen un futuro atractivo para ellos mismos. La influencia idealizada y la motivación inspiracional están alternadamente correlacionadas, y combinadas, son de alguna manera una forma de medir el carisma. (p. 68)

La importancia de un líder transformacional, radica en que una motivación inspiracional bien aplicada por el líder puede lograr que los trabajadores cumplan con las metas planteadas a una gran escala, llegando así a ser más productivos de lo que el jefe espera.

Un líder transformador, en esta dimensión se caracteriza, por permitir una visión organizacional más planificada, permite involucrar a los trabajadores al cumplimiento de las tareas organizacional y permite compartir, inspirar, innovar y romper con lo cotidiano y establecido.

C. Influencia idealizada

Lussier y Achua (2015) al respecto menciona:

Es una herramienta poderosa que usan los líderes transformacionales y carismáticos. Ellos poseen la capacidad para desarrollar más poder simbólico del que se utiliza al influir en los seguidores. Los seguidores idealizan a estos líderes y, a menudo, desarrollan un fuerte apego emocional con su visión. El líder carismático y transformacional se compromete con la conducta que infunde en los seguidores un fuerte sentido de idealismo. (p. 337)

Fishman (2005) afirma que la influencia idealizada consiste en el resultado que tiene la confianza que les brinde el líder a sus trabajadores y como ellos lo perciban a él en el desarrollo de sus actividades.

La importancia de un líder transformacional, radica en que el líder o jefe debe conocerse a sí mismo, basado en valores, conocer sus propios anhelos y limitaciones, para ser un modelo a seguir para sus trabajadores.

Un líder transformador, es esta dimensión se caracteriza, por mejorar la comunicación, ya que el líder tiene la capacidad de conectarse con su gente, está basada en los valores que presenta el líder y lo que logrará con su capacidad ética y se mide el efecto que tiene la confianza del líder con sus trabajadores en el cumplimiento de metas y objetivos de los trabajadores.

D. Consideración individual

Lussier y Achua (2015) señala que:

Se trata de desarrollar el rol de mentoring, asumido por los líderes transformacionales. Ellos sirven como mentores para sus seguidores. Los líderes transformacionales y carismáticos efectivos utilizan un modelo de desarrollo individualizado que responde a las necesidades y preocupaciones del seguidor. Los seguidores perciben un gran sentido de valor propio. Se descubrió que los líderes transformacionales, en buena medida apoyan el desarrollo de estas relaciones de intercambio. (p. 337)

La importancia de un líder transformacional, radica cuando el líder aplica la consideración individual a sus trabajadores encontrará satisfacer o solucionar sus necesidades, a través de la escucha y el interés desarrollando cada necesidad por separados, así los trabajadores se sentirán más valorados.

Un líder transformador, es esta dimensión se caracteriza, en que el líder delega, controla, entrena y hacer crecer a sus trabajadores, el líder transmite empatía a su gente, brinda apoyo o coaching a sus trabajadores para que se sientan valorados y permite que los trabajadores aspiren a sus más altos ideales

2.2.2 Bases teóricas de desempeño laboral

2.2.2.1 Definiciones del desempeño laboral

Alles (2017) respecto al desempeño laboral dice:

Es un concepto integrado de un conjunto de conocimientos, y resultados de un colaborador en un determinado periodo el resultado de un conjunto de factores los cuales son el conocimiento que son aprendidos a través de estudios formales como informales, la experiencia práctica y las competencias. (p. 28).

Por otro lado, Rodríguez (2009) dice que el desempeño laboral es importante analizar para cualquier organización, considerando a los colaboradores como una pieza fundamental para el desarrollo de las organizaciones. Por otro lado, el desempeño de los trabajadores está estrechamente relacionado con el logro de los objetivos, visión y misión de la organización.

El desempeño laboral es entendido como la evaluación de la eficacia de la labor que realiza un colaborador en la organización. Es la calidad manifiesta del trabajador desarrollada en la empresa el cual fue encomendada. Son acciones, son fundamentales para el logro de las metas u objetivos establecidos por la empresa, considerando a los trabajadores como una pieza fundamental para el desarrollo de la organización.

2.2.2.2 Características del desempeño laboral

Chiavenato (2015) respecto a las características del desempeño laboral menciona lo siguiente:

- El desempeño laboral se caracteriza por permitir que una organización sea eficaz.

- El desempeño laboral se basa fundamentalmente en la búsqueda del trabajo colaborativo o en equipo.
- El desempeño laboral se caracteriza por una evaluación permanente que garantice la eficacia de las labores de los colaboradores.

2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral

Respecto a la importancia del desempeño laboral, Alles (2017) menciona lo siguiente:

- Permite una relación directa y evaluativa entre los directivos y los colaboradores.
- Permite una relación directa y duradera entre la empresa y los colaboradores.
- El desempeño laboral en la sociedad moderna permite que la organización integre a todos sus partes.
- El desempeño laboral permite resolver los problemas que surjan y aprovechar las oportunidades que se presenten a la organización.
- El desempeño laboral permite desarrollar el compromiso del personal con la organización.

Allles (2017) sostiene que: “La aplicación de las buenas practicas y la utilización de las evaluaciones del desempeño como una herramienta de gestión traen aparejados un doble resultado: mejora el desmepeño de los colaboradores y el de la organización en su conjunto” (p. 32).

2.2.2.4 Tipos de evaluación de desempeño

Robbins y Judge (2009) menciona que: “La evaluación del desempeño es importante porque ayuda a la toma de decisiones importantes de recursos humanos, también identifican si existe la necesidad de capacitar a un colaborador e identifican las competencias de los colaboradores” (p. 103).

Alles (2017) sostiene que la evaluación del desempeño es una herramienta que permite alcanzar los objetivos organizacionales. Sin embargo, si su diseño responde a las buenas prácticas podrá ser, al mismo tiempo, un valioso instrumento para jefes y colaboradores de desempeño cotidiano.

Los tipos de evaluación que dice la autora Alles (2017) son las que se detallan a continuación y son las más aplicadas actualmente en las organizaciones:

Evaluación vertical

Alles (2017) sostiene que: “La evaluación vertical es realizada por el jefe o superior, y se complementa con la autoevaluación del colaborador y una mirada o revisión del superior del jefe al que hemos denominado jefe del jefe” (p. 47).

Evaluación de 360°

Alles (2017) afirma que:

Es un proceso estructurado para medir las competencias de los colaboradores de una organización, con un propósito de desarrollo, en el cual participan múltiples evaluadores. Toma el nombre de 360° en alusión a que una persona es evaluada por sus superiores, pares y subordinados, además de por ella misma (autoevaluación). En ocasiones la evaluación incluye la opinión de clientes internos y/ o externos. (p. 47).

Evaluación de 180°

Alles (2017) afirma que:

Un proceso estructurado para medir las competencias de los colaboradores de una organización, con un propósito de desarrollo, en el cual participan múltiples evaluadores. Similar a la evaluación de 360°, su propósito es el desarrollo. Toma el nombre de 180° en alusión a que una persona evaluada por sus superiores y pares, además de realizar su propia autoevaluación. En ocasiones la evolución incluye la opinión de clientes internos y/ o externos. (p. 47).

2.2.2.5 Teorías relacionadas al desempeño laboral.

Teorías relacionadas al desempeño laboral de Alles (2010)

Respecto al desempeño laboral, Alles (2010) en su teoría explica la importancia de su evaluación, para el desarrollo y perfeccionamiento de los colaboradores y la organización.

Al respecto, Alles (2010) dice que: “La evaluación de desempeño constituye uno de los medios más útiles para aumentar la productividad, así como para facilitar el avance a las metas estratégicas de la organización” (p. 30).

Métodos para la evaluación del desempeño

Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican según su objetivo o su propósito, al respecto, Alles (2017) explica los siguiente:

A. Métodos basados en características

Alles (2017) sostiene que estos métodos permiten medir las características en un colaborador, como confiabilidad, creatividad, iniciativa y

liderazgo, consideradas como importantes en la organización. Las escalas o métodos a la que hace mención la autora son:

Escala gráfica de calificación

Las características del colaborador se representan en escala numérica, donde el evaluador determina el grado en que se encuentra el colaborador en las características medidas.

Método de escala mixtas

Este método es una adaptación de la escala gráfica de calificación, donde se evalúa referente a la descripción conceptual por cada característica, las cuales son superior, intermedio e inferior.

Método de distribución forzada

Este método se caracteriza porque el evaluador considera afirmaciones que son puestas en forma de pares las cuales parecen favorables, aunque no necesariamente lo son, para después elaborar una curva de desempeño según las observaciones realizadas.

Método de formas narrativas

Este método consiste en que el evaluador realiza un ensayo donde describe el desempeño del colaborador evaluado y expresa su opinión sobre sus colaboradores. No obstante, este resultado puede ser subjetivo.

B. Métodos basados en el comportamiento

Alles (2017) sostiene que estos métodos se basan en una descripción de las acciones que se deberían y no se deberían realizar en un determinado puesto de trabajo, el propósito de estos métodos es el desarrollo de las personas. Las escalas o métodos a la que hace mención la autora son:

Métodos por incidentes críticos

Este método se basa en el comportamiento evaluado, aquí se consideran los aspectos sobresalientes y no sobresaliente del colaborador, hay que considerar que esta evaluación está orientada al desarrollo de las personas.

Escala fundamental para la medición del comportamiento

Son escalas de medición orientadas al comportamiento del colaborador en el área de trabajo, donde se establece una escala del 1 al 10 considerando el 10 como un comportamiento adecuado del colaborador en la organización.

Escala de observación de comportamiento

Es una escala de medición diseñado con el propósito de medir la frecuencia observada en cada una de las conductas que se desee evaluar del colaborador.

Método de comparación por factores

Este método permite evaluar el desempeño según los factores atribuidos al puesto de trabajo que ocupa el colaborador.

Métodos basados en resultados

Este método está basado en los resultados, es decir, en los logros cuantitativos alcanzados por los colaboradores en un periodo de medición, esta evaluación permite una adecuada delegación de tareas otorgando mayor autoridad a los colaboradores.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Control

El control permite llevar a cabo la evaluación de los colaboradores y del desarrollo de la empresa, tiene la labor de garantizar que el camino que se lleve a cabo permite garantizar el éxito.

Desempeño

El desempeño es el resultado de la medición o evaluador que se le realiza al colaborador dentro de la organización, orientado al desarrollo de las funciones que son de su competencia.

Dirección

La dirección permite el logro de los objetivos trazados en la empresa, este proceso implica mandar, motivar e influir a los colaboradores para que se puedan desempeñar correctamente. Este proceso permite llevar a cabo planes adecuados, una correcta comunicación, motivar al personal y realizar la supervisión adecuada en la empresa.

Gestión

La gestión es entendida como la forma correcta de manejar los recursos de la empresa, es decir son el conjunto de acciones que permiten realizar una actividad u alcanzar un objetivo.

Estímulos

Son el conjunto de actividades realizadas para otorgar a los seres vivos un buen desarrollo, ya sea por cuestión laboral, afectiva o física. La estimulación se contempla por medio de recompensas o también llamados estímulos que

realizan las empresas u organización a sus colaboradores para lograr un mejor desempeño de sus funciones.

Liderazgo

Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Planificación

Es un proceso de estrategias, mediante el cual los individuos establecen pasos y parámetros que se seguirá hacia el logro de los objetivos trazados.

Organización

Es un sistema diseñado para alcanzar los objetivos, estos sistemas a su vez, están conformados por otros subsistemas interrelacionados que cumplen funciones específicas para el logro de los objetivos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo porque se basa en describir la situación real de las variables en la empresa, analizándola y caracterizándola, en su ámbito natural.

Hernández y Mendoza (2018) indican que: “Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 108).

Asimismo, la investigación es de nivel correlacional porque pretende analizar el nivel de relación entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que: “Este tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109).

Por otro lado, la investigación se desarrolla bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, porque se obtiene mediante la recolección de datos los cuales son apoyados en escala numérica, organizada por una estructura de investigación para el análisis mediante la estadística para la comprobación de una hipótesis.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que: “Representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso” (pp. 5-6).

Diseño de investigación

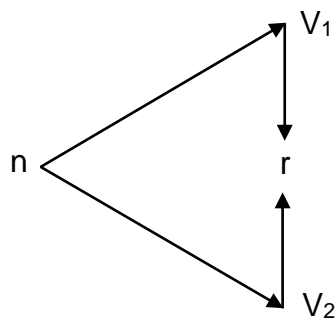
El diseño de investigación elegido es no experimental debido a que no se manipula deliberadamente las variables de estudio, solo se observa los resultados en base a la información obtenida de la muestra.

Hernández y Mendoza (2018) indican que: “Es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).

Además, la investigación es de corte transversal debido a que se aplica el cuestionario en un determinado tiempo y por única vez.

Hernández y Mendoza (2018) afirman que: “Los diseños transversales o transeccionales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

La estructura de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, basados en el nivel correlacional es:



En el esquema:

n: Colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos en el año 2020

V1: Liderazgo transformacional.

V2: Desempeño laboral.

r: Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

Población

La población para la presente investigación está determinada por los 100 colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, por tal motivo para conocer el número exacto de los colaboradores en las áreas de ventas de accesorios (considerados aquí trabajadores varones y mujeres, almacén, asistentes y operarios) se realizó un análisis de todos los trabajadores de la empresa,

Carrasco (2006) afirma que la población está conformada por un grupo de personas afectados por un problema en particular, en la cual poseen alguna característica en común que lo diferencia de otras poblaciones.

Muestra

La población al ser conformado por un número limitado de colaboradores, se consideró obtener la muestra mediante el muestreo censal, porque el investigador tiene al alcance toda la población y por considerarse teóricamente que los mejores resultados se obtienen cuando la muestra más se acerca a la población.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “Una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196).

La explicación teórica de la técnica de selección censal utilizada en esta investigación es la que se cita a continuación.

Hayes (1999) menciona que en el muestreo censal todos los elementos que conforman la población de estudio participan en la recolección de datos debido a su limitado número.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Problemas específicos

Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de liderazgo transformacional

Palomo (2010) dice: “El liderazgo transformacional es la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir que los colaboradores consigan más de lo que se esperaban conseguir, antes de ser liderados” (p. 43).

Definición operacional de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones (estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada), 12 indicadores expresados en 36 ítems que permitieron diseñar, construir y validar el instrumento como medio para medir las características del liderazgo transformacional a través de la escala politómica de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable de liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	Acceso a la innovación	1 al 9		Bueno: [34 - 45] Regular: [27 - 34> Malo: [19 - 27>
	Desempeño optimo			
	Estrategias de solución de problemas			
Consideración individualizada	Apoyo a los colaboradores	10 al 18	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bueno: [34 - 45] Regular: [25 - 34> Malo: [15 - 25>
	Desarrollo personal del colaborador			
	Fomento de motivación intrínseca			
Motivación inspiracional	Comunicación asertiva	19 al 27		Bueno: [37 - 45] Regular: [29 - 37> Malo: [19 - 29>
	Desarrollo de espíritu colaborativo			
	Trabajo en equipo			
Influencia idealizada	Actitudes positivas	28 al 36		Bueno: [37 - 45] Regular: [28 - 37> Malo: [18 - 28>
	Cumplimiento de misión y visión			
	Desarrollo de habilidades sociales			

Definición conceptual de desempeño laboral

Werther et al. (2014) al respecto dice: “Es el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa” (p. 216).

Definición operacional de desempeño laboral

El comportamiento organizacional, es una variable que se midió en función de tres dimensiones (comportamiento individual, comportamiento grupal y sistema organizacional), 14 indicadores expresados en 37 ítems que permitieron diseñar y construir el instrumento como medio para medir el comportamiento organizacional a través de la escala politómica de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
	Aporte y desarrollo de ideas			
Aplicación de conocimientos	Cumplimiento de funciones	Del 1 al 8	1: Nunca 2: Casi nunca	Bueno: [78 - 40] Regular: [27 - 34] Malo: [16 - 27>
	Capacidad de aprendizaje			
	Trabajo en equipo			
Aptitudes y habilidades	Comunicación interpersonal	Del 9 al 16	3: A veces 4: Casi siempre	Bueno: [37 - 40] Regular: [30 - 37] Malo: [17 - 30>
	Solución de problemas		5: Siempre	
	Gestión de tareas			
Calidad de trabajo	Uso adecuado del tiempo	Del 17 al 25		Bueno: [39 - 45] Regular: [32 - 39] Malo: [22 - 32>
	Utilización de recursos			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

Para la presente investigación se empleó el método hipotético deductivo debido a que el problema se aborda mediante el análisis de investigación exploratoria luego se fundamenta con la teoría correspondiente, se recoge datos para posteriormente formular las hipótesis, mediante el cual generaron conclusiones orientados a la solución del problema.

Bernal (2010) define al método hipotético deductivo como el planteamiento de un hecho en base a hipótesis que posteriormente se busca afirmar o rechazar, la cual conduce a una conclusión de acuerdo con los resultados.

Técnica

El desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta como la principal técnica para obtener información sobre las variables desde la perspectiva de los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

Arias (2012) sostiene que la encuesta somete a la muestra a una serie de preguntas con el fin de obtener los datos para que sean objeto de estudio, siendo el medio para que la recolección de los datos sea precisa.

Por otro lado, se aplicó la técnica de la observación para registrar los hechos en base al liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020 siendo útil para la formulación de la realidad problemática.

Behar (2008) propone que la observación es una técnica basada en el registro de información tras el detenido análisis del comportamiento del objeto de estudio.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

El recojo de datos de la muestra requiere de la implementación y adecuación de los instrumentos que permitan tal objetivo. En tal sentido, se elaboraron dos cuestionarios en base a los indicadores con el fin que cada ítem mida las dimensiones de cada variable. Se optó por diseñarlo en base a la escala de Likert por tratarse de mediciones de percepciones.

Arias (2012) afirma que el cuestionario es un instrumento en la cual se plasma una serie de preguntas que son distribuidas con el objeto de recolectar datos que son vitales para la comprobación de la hipótesis.

Instrumento I: Cuestionario de liderazgo transformacional.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional.
Autor	: Johan Rai Salcedo Canales
Procedencia	: Perú.
Administración	: Individual y colectiva.
Duración	: Sin límite de tiempo.
Aplicación	: colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC.

Descripción:

El cuestionario mide las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, siendo los siguientes: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada. Se empleó un cuestionario que consta de 36 ítems, de las cuales 9 son para la dimensión estimulación intelectual, 9 son para la dimensión consideración individualizada, 9 son para la dimensión motivación inspiracional y 9 para la dimensión influencia idealizada. La calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 180.

Normas de aplicación:

La aplicación del instrumento se aplicó de manera presencial y vía correo electrónico, en la cual cada colaborador tuvo 5 alternativas posibles de respuesta, indicándoles que las repuesta tienen una categoría de confidencialidad. Para ello, se tuvo los siguientes criterios:

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

Normas de calificación.

Para analizar los resultados, la primera acción es sumar por dimensiones mediante sus puntuaciones parciales, posteriormente se realiza la suma del total de ítems del cuestionario, finalmente se ubica en una tabla para determinar el nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral.
Autor	: Johan Rai Salcedo Canales
Procedencia	: Perú.
Administración	: Individual y colectiva.
Duración	: Sin límite de tiempo.
Aplicación	: colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC.

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que mide las tres dimensiones del desempeño laboral, siendo los siguientes: aplicación de conocimientos, aptitudes y habilidades y calidad de trabajo. Se empleó un cuestionario que consta de 25 ítems, de las cuales 8 son para la dimensión aplicación de conocimientos, 8 son para la dimensión aptitudes y habilidades y 9 para la dimensión calidad de trabajo. La calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 125.

Normas de aplicación:

La aplicación del instrumento se aplicó de manera presencial y vía correo electrónico, en la cual cada colaborador tuvo 5 alternativas posibles de respuesta, indicándoles que las repuesta tienen una categoría de confidencialidad. Para ello, se tuvo los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

Para analizar los resultados, la primera acción es sumar por dimensiones mediante sus puntuaciones parciales, posteriormente se realiza la suma del total de ítems del cuestionario, finalmente se ubica en una tabla para determinar el nivel del desempeño laboral y sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos

Los datos obtenidos de los cuestionarios permitieron obtener la base de datos en el programa SPSS 25.

El primer paso del análisis estadístico fue realizar el análisis de fiabilidad de los instrumentos de ambas variables de manera independiente con la totalidad de los datos, la cual estuvo respaldado por la validez de 3 expertos: temático, metodólogo y estadístico, con ello se comprobó que los datos recolectados son confiables.

Posteriormente se realizó los estadísticos descriptivos de cada variable y dimensiones, siendo utilizados los siguientes estadísticos: tabla de frecuencia, tabla cruzada y gráfico de barras.

A continuación, se realizó la prueba de normalidad como medida para conocer si los datos siguen una distribución normal. Al tener una muestra mayor a 100 colaboradores, se realizó la prueba de Komogorov Smirnov, que indico que se tenía que seguir una prueba paramétrica, en la cual se usó la R de Pearson debido a que el coeficiente es significativo ($\text{sig.} > 0.05$).

Además, se realizó la contrastación de hipótesis general y específicas en base a la sumatoria de los valores de cada variable de manera independiente para obtener los resultados del p- valor con su grado de significancia y la intensidad de la correlación como medida para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La validez de contenido del instrumento de liderazgo transformacional fue validada en base al criterio de jueces expertos en el tema que se investiga, siendo aquellos quienes validaron y dieron el veredicto de aplicable el instrumento para el recojo de datos. Los resultados son los que se detalla a continuación:

Tabla 3

Resultados de la validación del cuestionario de Liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Validez del instrumento de desempeño laboral

La validez de contenido del instrumento de desempeño laboral, fue validada en base al criterio de jueces expertos en el tema que se investiga, siendo aquellos quienes validaron y dieron el veredicto de aplicable el instrumento para el recojo de datos. Los resultados son los que se detalla a continuación:

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

4.1.1 Análisis de fiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante los datos recogidos de una prueba piloto que luego se aplicó el estadístico alfa de Cronbach y comparo con su escala respectiva, dicho proceso se desarrolló en el programa estadístico SPSS 25, siendo los resultados los mostrados en las tablas a continuación.

Fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	36

Como se observa en la tabla 5, el resultado tras aplicar el estadístico alfa de Cronbach se tuvo un valor de 0.916, el cual es mayor a 0.80, lo que indica que el instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta por estará en el intervalo de 0,9 a 0,99, lo que demuestra que es aplicable para la investigación, validando su uso para la recolección de datos.

Fiabilidad del instrumento del desempeño laboral

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	25

Como se observa en la tabla 6, el resultado tras aplicar el estadístico alfa de Cronbach se tuvo un valor de 0.935, el cual es mayor a 0.80, lo que indica que el instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta por estará en el intervalo de 0,9 a 0,99, lo que demuestra que es aplicable para la investigación, validando su uso para la recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	26	26,0
Regular	50	50,0
Bueno	24	24,0
Total	100	100,0

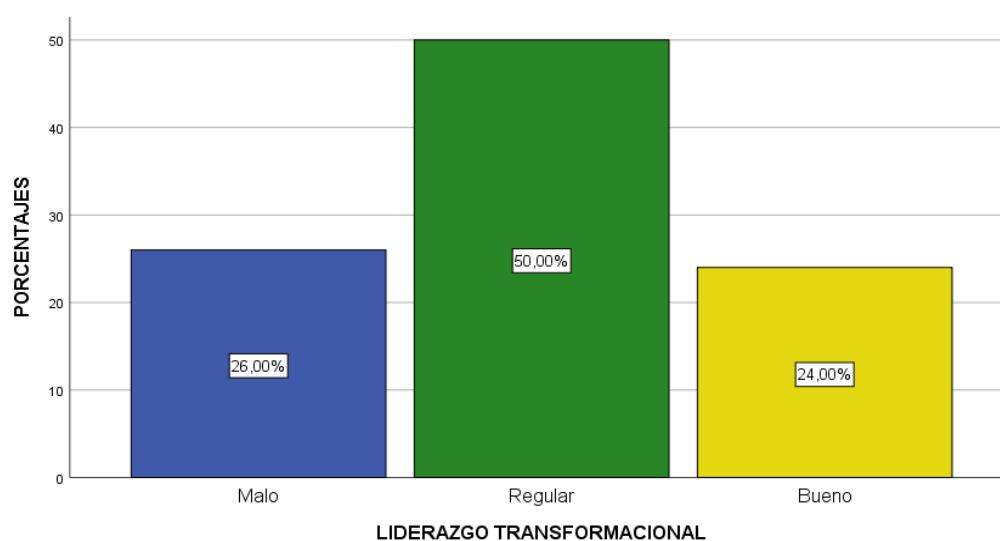


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional.

Interpretación:

En la figura 1 se percibe que 50 colaboradores que representan el 50% perciben a liderazgo transformacional en un nivel regular, 26 de los colaboradores que representan el 26% lo consideran en un nivel malo, y 24 de los colaboradores que representan el 24% perciben al liderazgo transformacional en un nivel bueno. Esto evidencia un problema en cuanto a la variable liderazgo transformacional, debido a que un porcentaje importante de colaboradores perciben que en la empresa no se aplican las cualidades que deben tener un liderazgo transformacional por parte de personal directivo.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	21	21,0
Regular	53	53,0
Bueno	26	26,0
Total	100	100,0

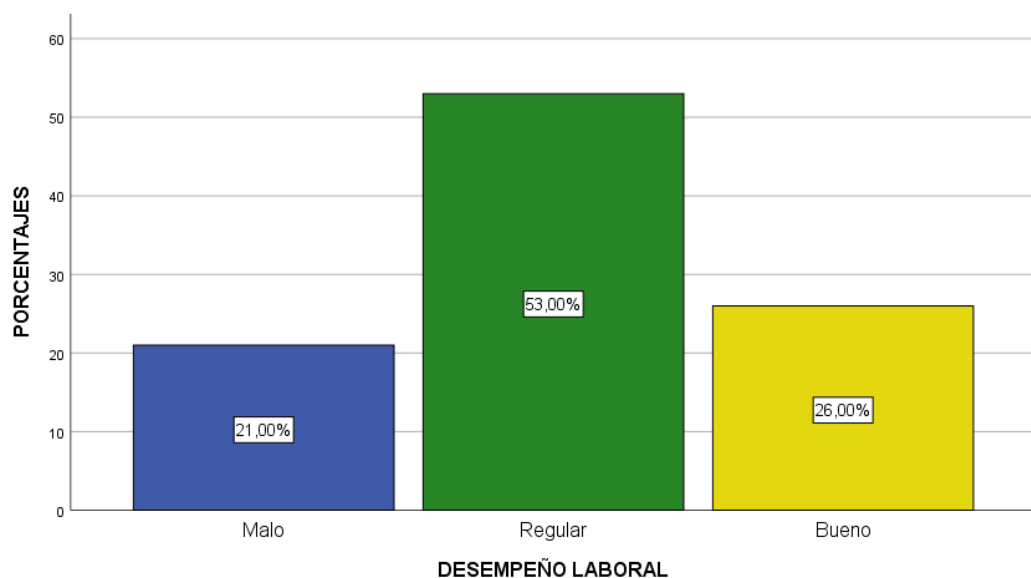


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral.

Interpretación:

En la figura 2 se percibe que 53 colaboradores que representan el 53% consideran que tienen un desempeño laboral en un nivel regular, 26 de los colaboradores que representan el 26% lo consideran en un nivel bueno, y 21 de los colaboradores que representan el 21% consideran que tienen un desempeño laboral en un nivel malo. Esto evidencia un problema en cuanto a la variable desempeño laboral, debido a que un porcentaje importante de colaboradores perciben que en la empresa no se brindan las condiciones necesarias para poder desempeñarse en la plenitud de sus conocimientos.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	24,0
Regular	60	60,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

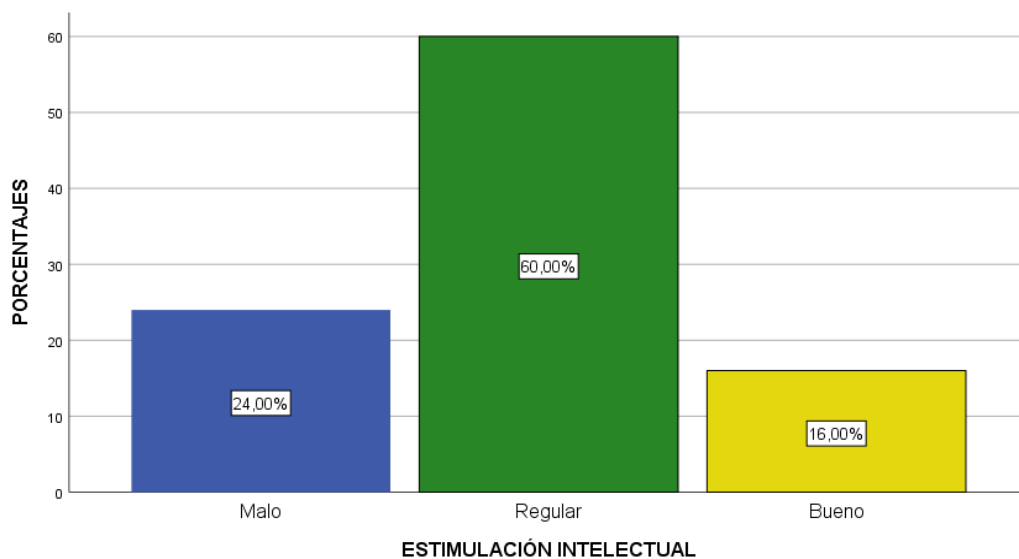


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual.

Interpretación:

En la figura 3 se percibe que 60 colaboradores que representan el 60% perciben a la dimensión estimulación intelectual en un nivel regular, 24 de los colaboradores que representan el 24% lo consideran en un nivel malo, y 16 de los colaboradores que representan el 16% perciben a la dimensión estimulación intelectual en un nivel bueno. Esto evidencia problemas relacionados a la falta de fomento de la creatividad, a la resolución de problemas y a las nuevas oportunidades en beneficio de la empresa.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	28	28,0
Regular	55	55,0
Bueno	17	17,0
Total	100	100,0

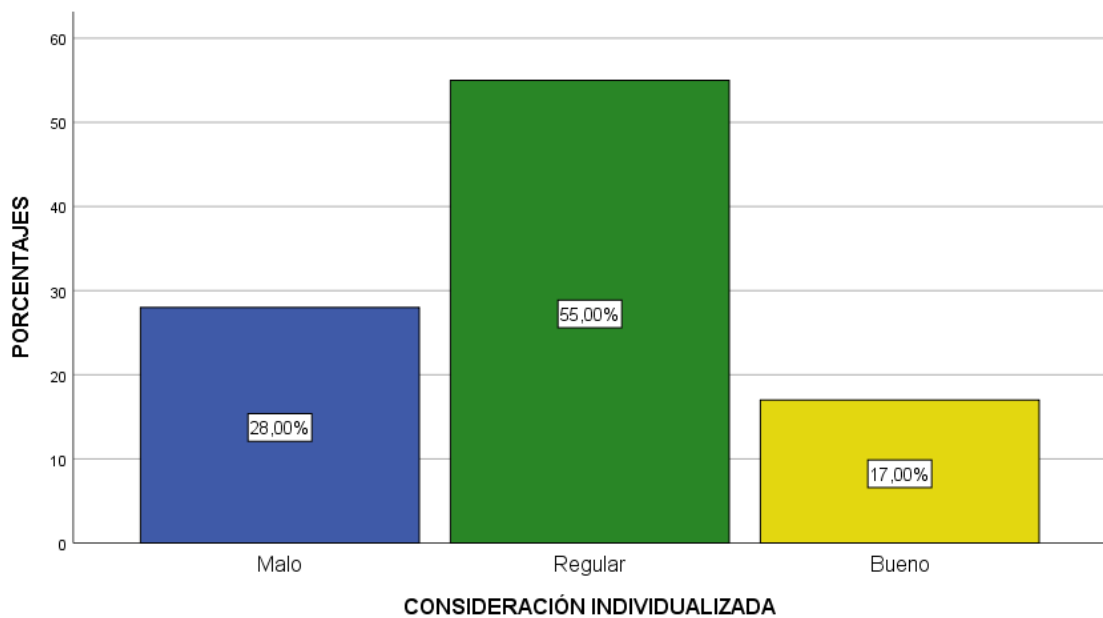


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

Interpretación:

En la figura 4 se percibe que 55 colaboradores que representan el 55% perciben a la dimensión consideración individualizada en un nivel regular, 28 de los colaboradores que representan el 28% lo consideran en un nivel malo, y 17 de los colaboradores que representan el 17% perciben a la dimensión consideración individualizada en un nivel bueno. Esto evidencia problemas relacionados a la falta de canales de comunicación, falta de motivación y una falta de fomento de la proactividad.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	34	34,0
Regular	50	50,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

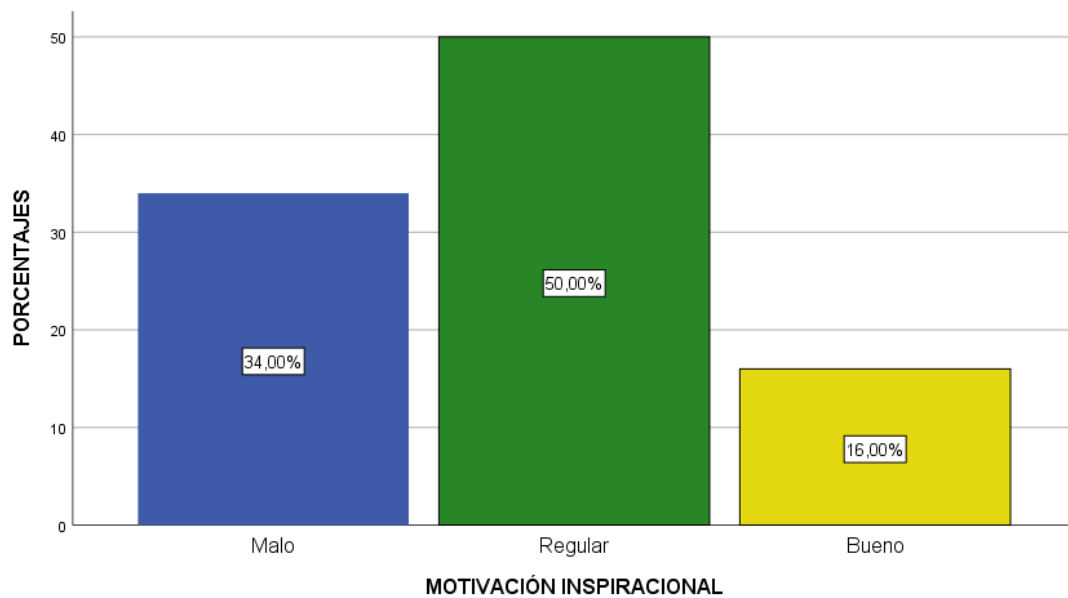


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional.

Interpretación:

En la figura 5 se percibe que 50 colaboradores que representan el 50% perciben a la dimensión motivación inspiracional en un nivel regular, 34 de los colaboradores que representan el 34% lo consideran en un nivel malo, y 16 de los colaboradores que representan el 16% perciben a la dimensión motivación inspiracional en un nivel bueno. Esto evidencia problemas relacionados a la deficiente capacidad del líder de articular con sus seguidores, no transmiten motivación y pasión por el trabajo de tal manera que no se comprometen con el desarrollo de la organización.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	23	23,0
Regular	59	59,0
Bueno	18	18,0
Total	100	100,0

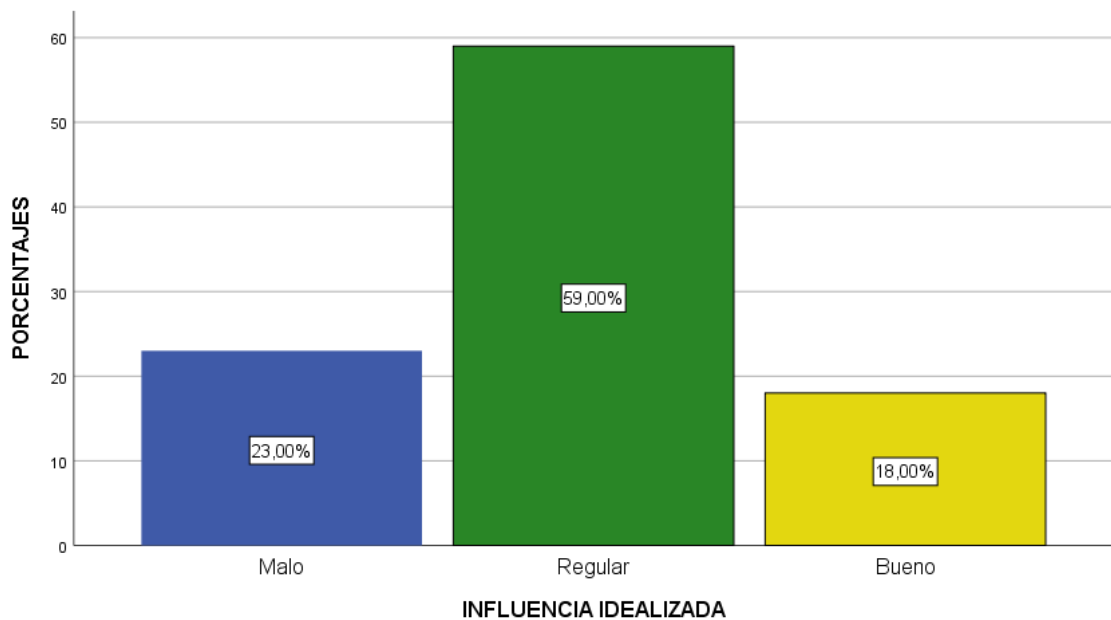


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada.

Interpretación:

En la figura 6 se percibe que 59 colaboradores que representan el 59% perciben a la dimensión influencia idealizada en un nivel regular, 23 de los colaboradores que representan el 23% lo consideran en un nivel malo, y 18 de los colaboradores que representan el 18% perciben a la dimensión influencia idealizada en un nivel bueno. Esto evidencia problemas relacionados a que el líder no se erige como un modelo para los colaboradores, como consecuencia de la falta de confianza y respeto entre los colaboradores y el líder, en algunos casos se percibe que los colaboradores no quieren ser como el jefe por algunas decisiones que se toman en la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	25	25,0
Regular	52	52,0
Bueno	23	23,0
Total	100	100,0

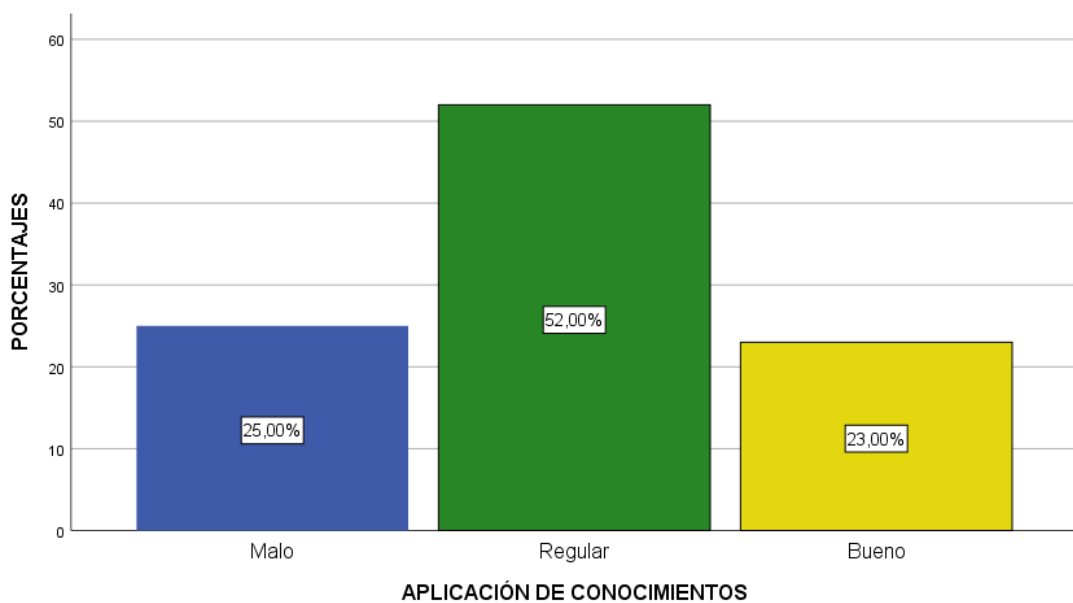


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos.

Interpretación:

En la figura 7 se percibe que 52 colaboradores que representan el 52% perciben a la dimensión aplicación de conocimientos en un nivel regular, 25 de los colaboradores que representan el 25% lo consideran en un nivel malo, y 23 de los colaboradores que representan el 23% perciben a la dimensión aplicación de conocimientos en un nivel bueno. Esto evidencia problemas relacionados a que los colaboradores tienen los conocimientos evidenciados en la evaluación de ingreso a la empresa, sin embargo, no encuentran las condiciones para desarrollarse en la empresa.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión aptitudes y habilidades

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	10,0
Regular	8	8,0
Bueno	82	82,0
Total	100	100,0

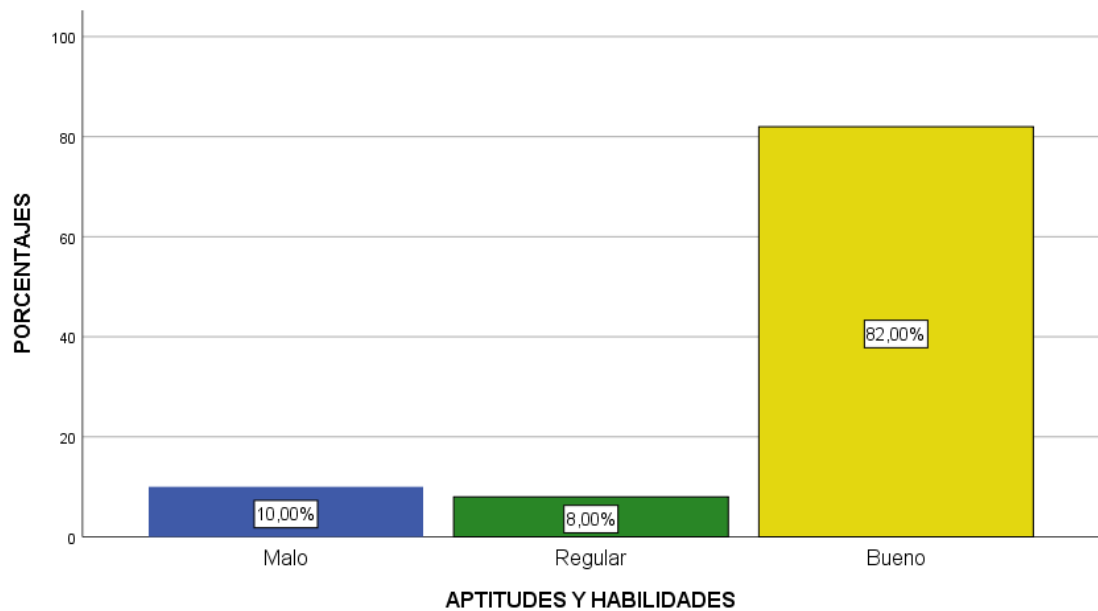


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión aptitudes y habilidades.

Interpretación:

En la figura 8 se percibe que 82 colaboradores que representan el 82% perciben a la dimensión aptitudes y habilidades en un nivel bueno, 10 de los colaboradores que representan el 10% lo consideran en un nivel malo, y 8 de los colaboradores que representan el 8% perciben a la dimensión aptitudes y habilidades en un nivel regular. Esto evidencia problemas relacionados a que los colaboradores si tiene las habilidades y las aptitudes para desempeñarse en el puesto que están asignados, pero encuentran factores que le permiten desarrollarse y aplicar sus habilidades en el logro de los objetivos de la empresa.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	27	27,0
Regular	44	44,0
Bueno	29	29,0
Total	100	100,0

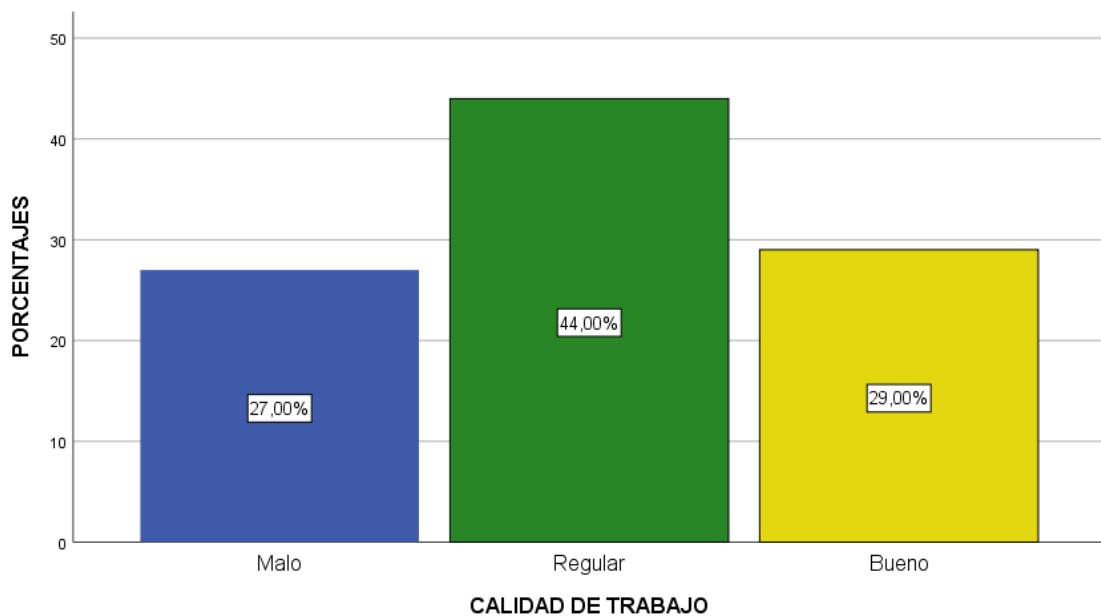


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo.

Interpretación:

En la figura 9 se percibe que 44 colaboradores que representan el 44% perciben a la dimensión calidad del trabajo en un nivel regular, 29 de los colaboradores que representan el 29% lo consideran en un nivel bueno, y 27 de los colaboradores que representan el 27% perciben a la dimensión calidad del trabajo en un nivel malo. Esto evidencia problemas relacionados a la deficiente calidad del trabajo como consecuencia de los factores presentados en las dimensiones anteriores, es decir ellos cuentan con las capacidades pero no tienen las condiciones necesarias para entregar y desarrollar un trabajo de calidad en beneficio de la empresa.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 16

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral

Liderazgo transformacional	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	12	12.0%	14	14.0%	0	0.0%	26	26.0%
Regular	9	9.0%	32	32.0%	9	9.0%	50	50.0%
Bueno	0	0.0%	7	7.0%	17	17.0%	24	24.0%
Total	21	21.0%	53	53.0%	26	26.0%	100	100.0%

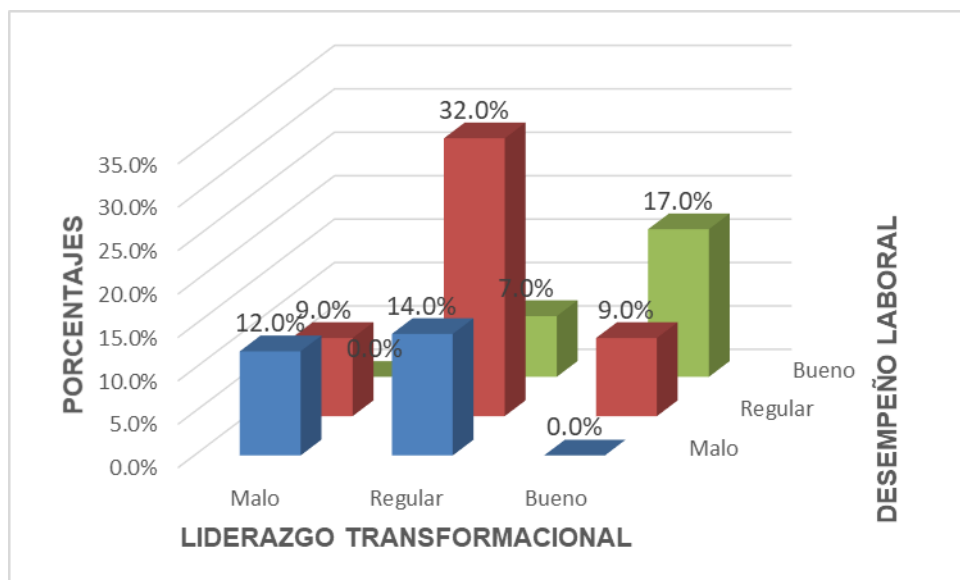


Figura 7. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Interpretación:

La figura 10 presenta la descripción con respecto al liderazgo transformacional y el desempeño laboral, se observa que el 12% de los colaboradores consideran la relación entre dichas variables en un nivel malo. Asimismo, el 32% de los colaboradores indican esta relación en un nivel regular, mientras que el 17% de los colaboradores afirman que la relación en un nivel bueno. De este modo, se prueba que existe una relación positiva y directa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral, ello se demuestra en la prueba de hipótesis desarrollada con el análisis inferencial.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable desempeño laboral presenta una distribución normal.

H_i: La variable desempeño laboral difiere a la distribución normal.

Tabla 17

Resultado de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral
N		100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	100,2500
	Desv. Desviación	13,37748
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,086
	Positivo	,052
	Negativo	-,086
Estadístico de prueba		,086
Sig. asintótica(bilateral)		,063 ^c

Nota: ^a. La distribución de prueba es normal.; ^b. Se calcula a partir de datos.; ^c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

En la tabla 17 indica los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, siendo la mayoría de los puntajes próximos a una distribución normal en la variable de desempeño laboral debido a que el valor de significancia obtenido es 0,063 siendo mayor a 0,05; en consecuencia el resultado logra aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto la variable desempeño laboral presenta una distribución normal, para ello se utilizó el coeficiente de correlación paramétrico, siendo la R de Pearson la prueba a utilizar para la prueba de hipótesis.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

H_i: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 18

Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,763**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación:

En la tabla 18, se puede observar los resultados de correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral mediante el estadístico de R de Pearson que asciende a 0,763, con un nivel de significancia menor al 0,000, se manifiesta que existe una correlación positiva alta entre las variables, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual establece que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

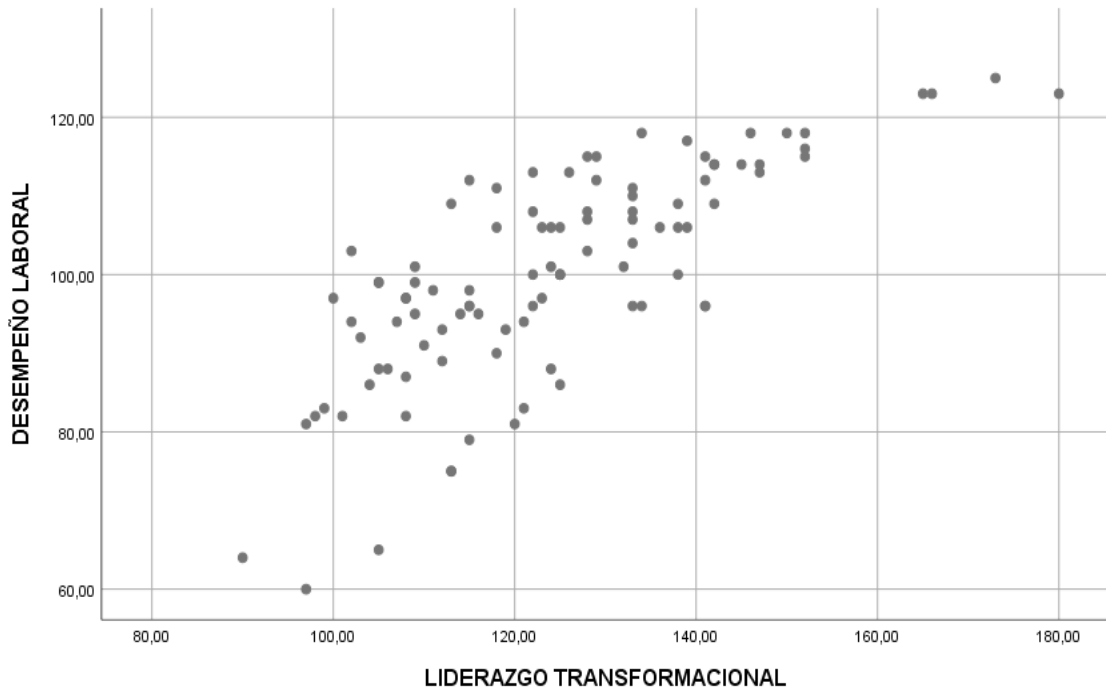


Figura 11. Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral

Interpretación:

En la figura 11, de acuerdo con los resultados del gráfico de dispersión, se observa que existe una relación directa y positiva entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020. Es decir, se puede decir que a medida que los puntajes de la variable liderazgo transformacional sean mayores, los puntajes de la variable desempeño laboral también serán mayores en la misma proporción.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 19

Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	,466**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación:

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral mediante el estadístico de R de Pearson que asciende a 0,466, con un nivel de significancia menor al 0,000, se manifiesta que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual establece que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

H₂: Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 20

Resultado de correlación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	,600**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación:

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral mediante el estadístico de R de Pearson que asciende a 0,600, con un nivel de significancia menor al 0,000, se manifiesta que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual establece que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

H₃: Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Resultado de correlación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	,655**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación:

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral mediante el estadístico de R de Pearson que asciende a 0,655, con un nivel de significancia menor al 0,000, se manifiesta que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual establece que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4.

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

H₄: Existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. $\geq 0,05$ → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 22

Resultado de correlación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	,724**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación:

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral mediante el estadístico de R de Pearson que asciende a 0,724, con un nivel de significancia menor al 0,000, se manifiesta que existe una correlación positiva alta entre las variables, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual establece que existe una correlación positiva alta entre la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos de la investigación contruidos por el investigador, presentan los criterios de validez y confiabilidad, para los criterios de validez de contenido se aplicó el criterio de jueces de expertos que indicaron que los instrumentos fueron aplicables. En relación al análisis de consistencia interna, el instrumento de liderazgo transformacional obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach que asciende en 0,916, mientras que para el instrumento de desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach que asciende a 0,935. Ambos instrumentos presentan valores superiores a 0,80 indicando que los instrumentos cumplen con los requisitos para poder continuar con la investigación.

En relación a la hipótesis general, mediante el estadístico de R de Pearson se demuestra que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Dichos resultados se contrastan con los resultados presentado por Sebastián (2014) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 04, Comas”, en la cual concluye que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, hallándose una correlación positiva alta de 0,979 con un valor de significancia (bilateral) $p = 0,000$; lo cual indica que existe correlación directa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral

En relación al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 1, mediante el estadístico R de Pearson se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Yarleque (2018) en su tesis: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”, que concluye que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño. Es decir, la creatividad, la innovación, la eficacia, entre otros atributos deben ser consolidados en docentes y es una labor de quien dirige la institución, de esta manera el desempeño de los docentes mejorará.

En relación al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico R de Pearson se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la consideración individualizada y el desempeño laboral. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Yarleque (2018) en su tesis: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”, que concluye que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño. Es decir, la empatía, la valoración única, el desarrollo personal, entre otros atributos que corresponde a esta dimensión deben tenerse muy en cuenta porque mejoran el desempeño docente.

En relación al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico R de Pearson se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral. Al contrastarlo, dicha relación se puede corroborar en los resultados del estudio presentado por Yarleque (2018) en su tesis: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”, que concluye que existe una relación significativa entre la motivación e inspiración y el desempeño. Sin embargo, aun cuando no es lo fundamental en esta realidad, es necesario que se siga inculcando en los docentes el optimismo, el compromiso, etc., en bien de la institución.

En relación al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 4, mediante el estadístico R de Pearson se demuestra que existe una correlación positiva alta entre la influencia idealizada y el desempeño laboral. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Yarleque (2018) en su tesis: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”, que concluye que existe una relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el desempeño docente. Si embargo, se debe seguir trabajando en el respeto, la confianza, la seguridad y la conducta ética y moral de los docentes para obtener cada vez mejores en su labor como docentes.

La presente investigación aporta a la sociedad académica el establecimiento de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores en las empresas, los resultados obtenidos fueron satisfactorios, lo que permite indicar que la investigación sirve de base para nuevas investigaciones.

La presente investigación se puede continuar si existe interés por parte de otros investigadores en el tema, en la cual se toma como referencia la presente investigación para realizar un estudio con mayor profundidad en una muestra más grande que permita generalizar los resultados a otros rubros empresarial.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, a un nivel de significancia de 0,000, de este modo se concluye que cuando los directivos de la empresa apliquen un liderazgo basado en los principios fundamentales del liderazgo transformacional buscara orientar y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, a un nivel de significancia de 0,000, de este modo se concluye que cuando los directivos de la empresa mantengan políticas orientadas al desarrollo profesional de los colaboradores, estos tendrán un mejor desempeño laboral en la empresa.

Tercero. Existe correlación positiva moderada entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, a un nivel de significancia de 0,000, de este modo se concluye que si el líder de la empresa se muestra interesa en superar las necesidades tanto personales como profesionales de los colaboradores se mejorar de manera sustancial el desempeño de estos en la empresa.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, a un nivel de significancia de 0,000, de este modo se concluye que si el líder de la empresa desarrolla o aplica prácticas orientadas a motivar a los colaboradores mediante incentivos y el reconocimiento que realiza el líder es correspondido por los colaboradores entonces mejora el desempeño laboral de estos en la empresa.

Quinto. Existe correlación positiva alta entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020, a un nivel de significancia de 0,000, de este modo se concluye que la relación que existe entre el líder y los colaboradores puede mejorar para alcanzar un nivel más alto, de manera que se sientan identificados con las actitudes personales y profesionales del líder, es decir si los colaboradores ven en el líder un modelo a seguir, entonces mejoran su desempeño en la empresa.

5.3. Recomendaciones

La investigación ha permitido establecer la relación entre la problemática, la teoría y los resultados, encontrándose una relación directa que busca mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa en la medida que se ponga en práctica los principios del líder transformador. En este sentido, la investigación permite realizar las siguientes recomendaciones:

En relación al objetivo general, se recomienda al líder de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos establecer acción que busquen el mejor desempeño de los colaboradores de la empresa. Las actividades que fundamentalmente se recomienda realizar son: Informar a los colaboradores de la empresa acerca de sus funciones y cumplimiento de estas a través de la realización de una retroalimentación para asegurar la eficiencia de tareas, propiciar un ambiente más directo, más familiar y de mayor efectividad. Asimismo, considerar las propuestas de los colaboradores para hacerlos sentir importantes en la empresa, fomentando la creatividad y el trabajo en equipo.

En relación al primer objetivo específico, para la dimensión estimulación intelectual en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020, se recomienda políticas de desarrollo de carrera dirigido de los colaboradores, que busque su desarrollo personal y profesional del colaborador, basados fundamentalmente en establecer los objetivos profesionales y el puesto de trabajo que desean ocupar en un futuro en la empresa

En relación al segundo objetivo específico, para la dimensión la consideración individualizada, se recomienda buscar el empoderamiento de los colaboradores en sus puestos, como una herramienta de desarrollo organizacional para potenciar las cualidades de los líderes, basados en aplicar herramientas orientados a independizar el poder a los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones, por otro lado, también es pertinente, realizar capacitaciones que propicien que los colaboradores hagan explotar todo su potencial en beneficio de la organización.

En relación al tercer objetivo específico, para la dimensión motivación inspiracional se recomienda promover un plan de motivación dirigido a los colaboradores, con la finalidad que estos sientan que su esfuerzo es valorado por la empresa, las acciones de dicho plan son reuniones mensuales en donde planteé a los colaboradores retos, orientados hacia el logro de los objetivos de su área, inventivos de reconocimientos por horas extras o metas alcanzadas.

En relación al cuarto objetivo específico, para la dimensión influencia idealizada, se recomienda implementar un taller de habilidades directivas dirigido al jefe y supervisores con la finalidad que puedan compartir con su equipo de trabajo lo aprendido, dicho taller debe estar orientados al desarrollo personal y autoliderazgo, solución de problemas, control de emociones y desarrollo de habilidades interpersonales.

REFERENCIAS

- Ahumada, D. (2017). *Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el Desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://oatd.org/oatd/record?record=oai:www.bdigital.unal.edu.co:64350>
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Recuperado de <https://vdocuments.mx/comportamiento-organizacional-martha-alles.html>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-proyecto-de-investigaci%c3%93n-6ta-ed.-fidias-g.-arias.pdf>
- Ávila, Y. y Rodea, M. (2016). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de empleados* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Estados Unidos: The Free Press.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership, Military and Educational Impact*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European journal of work and organizational psychology*. Recuperado de http://techtied.net/wp-content/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf
- Bass, B. & Avolio, B. (1985). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Technical report*. Mind Garden. California, Estados Unidos: Prentice Hall

- Bass, B. y Avolio, B. (2006). La Dirección Transformacional en vías de desarrollo: y Más allá del Entrenamiento Industrial. *En el Periódico de Europa*, 21-27.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf?ieckjfcbiecbaim>
- Burns, J. (1978). *Valores del líder y liderazgo transformacional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/valores-del-lider-y-liderazgo-transformacional/>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Contreras, F. (2015). *Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277238093_liderazgo_perspectivas_de_desarrollo_e_investigacion
- D' Alessio, F. (2017). *El proceso estratégico: un proceso de gerencia*. Lima, Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Escalante, R. (2016). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la empresa B & B Asociados Perú S.A.C. - Los Olivos* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5002>
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador I*. Lima, Perú: Orbis Ventures.
- Fishman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.
- Galván, E. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue-Lima, 2016*

(Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7091>

García, K. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3256>

Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Ciudad de México, México: Oxford.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F, México: Mc Graw-Hill.

Lussier, R. y Achua, C. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (6ª ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.

Murillo, F. (2012). Una mirada a la investigación educativa en América Latina a partir de sus artículos. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 17(2), 5-24.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6ª ed.). Madrid, España: ESIC.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>

Rodríguez, G. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*. Recuperado de https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf

Rosales, R. (2017). *Formulación y evaluación de proyectos*. Recuperado de <https://www.coursehero.com/file/58599181/Libro-Formulaci%C3%B3n-Proyectos-Ram%C3%B3n-Rosales-2017pdf/>

Sebastián, E. (2014). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 04, Comas* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6947>

Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprededurismo una relación mediada por la cultura organizacional* (Tesis de doctorado). Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/50215>

Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP Petroecuador* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7316>

Vilar, J. (2006). *La pedagogía social en la sociedad de la información*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/39108369.pdf>

Villalon, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TEISIS_%20MAG%20ISTER.pdf?sequence=1

Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/yarleque%20WONG%20juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Establecer la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Establecer la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional.			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a la innovación - Desempeño óptimo - Estrategias de solución de problemas 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bueno: [34 - 45] Regular: [27 - 34> Malo: [19 - 27>
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a los colaboradores - Desarrollo personal del colaborador - Fomento de motivación intrínseca 		Bueno: [34 - 45] Regular: [25 - 34> Malo: [15 - 25>
Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Desarrollo de espíritu colaborativo - Trabajo en equipo 	Bueno: [37 - 45] Regular: [29 - 37> Malo: [19 - 29>				

<p>colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020?</p>	<p>colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Establecer la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Establecer la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p>	<p>empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Existe relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p>	<p>Influencia idealizada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitudes positivas - Cumplimiento de misión y visión - Desarrollo de habilidades sociales 			<p>Bueno: [37 - 45] Regular: [28 - 37> Malo: [18 - 28></p>
Variable 2: Desempeño laboral.						
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos	
		Aplicación de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Aporte y desarrollo de ideas - Cumplimiento de funciones - Capacidad de aprendizaje 	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Bueno: [78 - 40] Regular: [27 - 34> Malo: [16 - 27></p>	
		Aptitudes y habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Comunicación interpersonal - Solución de problemas 		<p>Bueno: [37 - 40] Regular: [30 - 37> Malo: [17 - 30></p>	
		Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de tareas - Uso adecuado del tiempo - Utilización de recursos 		<p>Bueno: [39 - 45] Regular: [32 - 39> Malo: [22 - 32></p>	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística por utilizar		
Tipo: descriptiva, nivel correlacional, enfoque cuantitativo.	Población: 100 colaboradores de la	Variable 1: Liderazgo transformacional. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario que mide la		Descriptiva: - Tabla de frecuencia.		

<p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo censal.</p> <p>Tamaño de muestra: 100 colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020</p>	<p>percepción del liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para describir el desempeño laboral de los colaboradores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tabla cruzada. - Gráfico de barras. <p>Inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alfa de Cronbach. - Prueba de normalidad. - Correlación de Pearson.
--	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado colaborador, en el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas con el tema de liderazgo transformacional, las cuales tiene una escala 1 al 5 para conocer su percepción referente al tema presentado. Se solicita leer detenidamente cada uno de los ítems y seleccionar una alternativa de acuerdo con su opinión.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Estimulación intelectual						
1	Su jefe estimula propone ideas innovadoras a los colaboradores					
2	Su jefe tiene propuesta innovadoras a situaciones problemáticas.					
3	Su jefe busca desarrollar la creatividad de los colaboradores.					
4	Su jefe estimula a los colaboradores a desempeñarse eficientemente.					
5	Su jefe brinda los elementos suficientes para que realices su trabajo de manera eficiente.					
6	Su jefe busca que los colaboradores asuman las metas y objetivos de la empresa como su fuera suyos.					
7	Su jefe aplica conocimientos adecuados a los problemas de la empresa.					
8	Su jefe considera importante las opiniones de los colaboradores					
9	Su jefe corrige de manera asertiva a los colaboradores					
Consideración individualizada						
10	Su jefe dedica tiempo a enseñar a los colaboradores.					
11	Su jefe considera importante a todos los miembros del equipo.					
12	Su jefe considera importante apoyar a los diferentes colaboradores de cualquier de la empresa.					
13	Su jefe monitorea constantemente el desempeño de los colaboradores.					
14	Su jefe se preocupa en mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.					
15	Su jefe considera que cada colaborador tiene habilidades y aptitudes diferentes.					
16	Su jefe lo motiva a trabajar de manera eficiente.					
17	Su jefe involucra a los colaboradores en el cumplimiento de metas					
18	Su jefe se preocupa por implementar capacitaciones que busquen as habilidades de los colaboradores.					
Motivación inspiracional						
19	Usted considera que su jefe tiene coherencia entre los que dice y lo que hace					
20	Considera que su jefe los concientiza sobre la importancia de su trabajo para la empresa.					
21	El jefe promueve una comunicación fluida con cualquier colaborador de la organización					

22	El jefe motiva y entusiasma constantemente a los colaboradores para lograr los objetivos organizacionales.					
23	El jefe se preocupa por el desarrollo personal del colaborador.					
24	El jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
25	El jefe no busca culpables a los problemas sino como oportunidades de aprendizaje.					
26	Su jefe promueve el compromiso de los colaboradores.					
27	Su jefe demuestra perseverancia en el cumplimiento de los objetivos.					
Influencia idealizada						
28	Su jefe se preocupa porque sus colaboradores conozcan los valores y principios de la empresa.					
29	Su jefe genera una imagen de autoridad y confianza					
30	Su jefe ve más allá de su propio interés, el bien de su equipo					
31	Su jefe transmite claramente la visión y misión de la empresa.					
32	Su jefe tiene claro las prioridades de la institución e involucra a su personal en ello.					
33	Su jefe compromete a los empleados en su visión a futuro					
34	Su jefe enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber con la empresa.					
35	Su jefe estimula los logros de sus colaboradores.					
36	Su jefe tiene los conocimientos necesarios para llevar al éxito a la empresa.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, en el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas relacionadas a su desempeño laboral, las cuales tiene una escala 1 al 5 para conocer su percepción autoevaluativa de su desempeño, se le solicita leer detenidamente cada uno de los ítems y seleccionar una alternativa de acuerdo con su opinión.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Aplicación de conocimientos						
1	Usted soluciona problemas que se presentan en la empresa sin dificultades.					
2	Usted tiene la posibilidad de proponer alternativas de solución a los problemas que se presentan en su área.					
3	Usted se siente valorado por la empresa por los aportes que brinda en el logro de los objetivos.					
4	Considera que usted cumple sus funciones de manera adecuada.					
5	Usted se encuentra preparado para orientar a sus compañeros de trabajo.					
6	Usted aprende rápidamente las innovaciones que se presentan en su puesto laboral.					
7	Usted se preocupa por estar permanente capacitado.					
8	Usted la información de sus capacitaciones para el mejor desarrollo de sus funciones.					
Aptitudes y habilidades						
9	Usted se siente a gusto trabajando con sus compañeros de trabajo.					
10	Usted trabaja en equipo con sus compañeros para optimizar el trabajo.					
11	Usted propicia diálogos entre compañeros de la misma área, para desarrollar su trabajo de manera eficiente.					
12	Usted tiene la posibilidad de tener una comunicación directa y fluida con sus compañeros.					
13	Usted tiene la facilidad de tener una comunicación con ante sus superiores en la empresa.					
14	Usted soluciona problemas de forma rápida y adecuada.					
15	Usted escucha a los demás compañeros de su área, con respeto y tolerancia.					
16	Usted ha tenido la posibilidad de tener rivalidad con alguno de sus compañeros.					
Calidad de trabajo						

17	Usted se esmera porque en su área se desarrolle un trabajo de calidad.						
18	Usted se preocupa en mejorar la calidad de los procesos que involucra sus funciones.						
19	Usted tiene claro los objetivos de su área en el desarrollo de sus funciones.						
20	Usted cumple con las labores que se le asignan en el tiempo establecido.						
21	Usted distribuye su tiempo de acuerdo a la carga laboral que presenta su área.						
22	Usted se preocupa por organizar su área para el cumplimiento de las metas.						
23	Usted utiliza los materiales y equipos de trabajo con mucho cuidado y responsabilidad.						
24	Usted está preparado para darle mantenimiento a los materiales de trabajo de su área.						
25	Usted se preocupa por cuidar los materiales de la empresa designadas a su área de trabajo.						

Anexo 3: Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MgLic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUIROGA

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 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.



Validación del instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MgLic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUIROGA

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 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.



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO ZOILO

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Hay suficiencia

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO ZOILO.

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

Validación del instrumento **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: **Mg. Jorge Alonso Ramos Chang**

DNI: **40968849**

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **DESEMPEÑO LABORAL**

Opinión de aplicabilidad: **Hay suficiencia**

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: **Mg. Jorge Alonso Ramos Chang**

DNI: **40968849**

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

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.

Anexo 4: Informe de índice de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&BDS=1&o=1449326267&u=1087194888&lang=es

feedback studio | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MBC INTERC...

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MBC INTERCORP SAC, CHORRILLOS - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JOHAN RAI SALCEDO CANALES

Resumen de coincidencias

6 %

1 repositorio.autonomia.e... 6 %
Fuente de Internet

Página: 1 de 108 Número de palabras: 19205 Text-only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

21:47 17/11/2020

Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



10 de noviembre del 2020

CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA

La Sr. **Maria Isabel Bernabe Caciano**, identificado con DNI N° **40708939** Jefe de Administracion y Finanzas de la empresa **MBC INTERCORP S.A.C.** con Ruc: **20601466920**.

Certifica:

Que el señor **JOHAN RAI SALCEDO CANALES**, identificado con DNI N° **70691289**, se encuentra realizando su tesis denominada, "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MBC INTERCORP S.A.C. CHORRILLOS – 2020", en la presente fecha.

Se expide el presente certificado para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

MARIA ISABEL BERNABE CACIANO
JEFA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
MBC INTERCORP S.A.C.

BE·SIFRAH
ACCESORIOS

www.BeSifrah.com



Av. Los Faisanes 212-214
Urb. La Campina
Chorrillos, Lima
Telf. 489 - 6480

Variable 2: Desempeño laboral

VAR 01	VAR 02	VAR 03	VAR 04	VAR 05	VAR 06	VAR 07	VAR 08	VAR 09	VAR 10	VAR 11	VAR 12	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23	VAR 24	VAR 25	
4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
1	2	2	3	2	2	2	5	2	4	2	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	4	4	4	5	1
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3
3	4	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
3	2	3	4	2	3	2	5	3	3	2	5	3	5	5	3	3	2	3	3	4	3	3	5	2	2
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	2	3	5
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5
3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5
4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5
2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
3	5	3	3	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	5
2	4	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4
4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4
5	5	5	3	3	2	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	1	3	4	1	3	3	3
5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4
5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	2	4	4	5	5	5
5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	3	3
3	3	2	2	2	3	4	3	4	5	3	3	2	5	2	3	5	3	1	4	3	5	3	5	3	3
3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5
4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	3	3	5	3	3
3	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5

4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	2	2	3	2	3	5	2	3
4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	1	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3
4	3	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	2	5	3	5	3
5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3
3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	2	5	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5
3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4
5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5
5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5
2	3	2	3	2	2	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	2	4	2	5
4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	1	5
2	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5
3	2	4	2	3	2	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5
4	1	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	5	2	5
3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	2	3	5
4	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	5	5	3	1	3	3	1	3	3	3	2	4	4	2	2	5	4	4	4	2	3
3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4
3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	4	3	2	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	2	3	3	3	1	3	2	5
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5
4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5
4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5
4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	4