

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

---

**El liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento laboral  
de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autoras:**

Morales Marquez, Tatiana Mercedes

Sánchez Ñaño, Andrea Liset

**Jurado evaluador:**

Presidente: Hidalgo Lama Alex Jenry

Secretario: Vidalón Moreno Rosa

Vocal: Corvera Urtecho Ángel Edilberto

**Asesora:**

Barinotto Roncal, Patricia Ismary

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024/07/18**

Liderazgo Transformacional y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023

Autoras: Morales Marquez Tatiana Mercedes y Sánchez Ñaño Andrea Liset

# REP\_Administracion\_MoralesM arquez,Tatiana\_SanchezÑaño,A ndrea\_Tesis-Liderago y Rendimiento.docx

por Andrea L. Sánchez Ñaño, Tatiana M. Morales Marquez

---

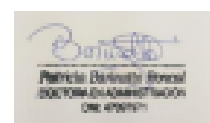
**Fecha de entrega:** 09-jul-2024 08:19p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2239811315

**Nombre del archivo:** REP\_Administracion\_MoralesMarquez\_Tatiana\_SanchezÑaño\_Andrea\_Tesis-Liderago\_y\_Rendimiento.docx (1.85M)

**Total de palabras:** 21621

**Total de caracteres:** 125871



# REP\_Administracion\_MoralesMarquez,Tatiana\_SanchezÑaño... Liderago y Rendimiento.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://revistas.uss.edu.pe">revistas.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%

9

repository.uamerica.edu.co

Fuente de Internet

1 %

10

doi.org

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



## Declaración de Originalidad

Yo, Barinotto Roncal Patricia Ismary docente del Programa de Estudio de Administración de Posgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023”, autores Morales Marquez Tatiana Mercedes y Sánchez Ñaño Andrea Liset, dejo en constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (09/07/2024)
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 09 de julio del 2024

  
.....  
**Patricia Barinotto Roncal**  
**DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN**  
**DNI: 47097971**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

  
.....

Br. Morales Marquez Tatiana Mercedes  
DNI N°: 75876422

  
.....

Br. Sánchez Ñaño Andrea Liset  
DNI N°: 75475591

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las exposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presentamos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “El liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023”.

Desarrollado con el fin de obtener el título de licenciado en Administración. El objetivo principal es analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

.....  
Br. Morales Marquez Tatiana Mercedes  
DNI N°: 75876422

.....  
Br. Sánchez Ñaño Andrea Liset  
DNI N°: 75475591

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios por haberme dado salud, por su infinitivo amor y estar siempre a mi lado dándome fuerzas en los momentos difíciles. También a mi madre, Kleydi Marquez Jiménez por siempre estar conmigo apoyándome y animándome.

Morales Marquez, Tatiana Mercedes

Dedico este trabajo a Dios, por darme la confianza y fortaleza necesaria para seguir adelante y llegar a cumplir mis propósitos en la vida. De igual forma, a mis padres que siempre me han apoyado incondicionalmente tanto en mi vida personal como profesional.

Sánchez Ñaño, Andrea Liset

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por darnos salud y conocimiento que nos ha guiado y sostenido a lo largo de esta etapa académica, al iluminar nuestra mente, darnos fuerza de voluntad y ser consistentes para culminar este importante proyecto. Que este logro sea uno de muchos testimonios de su gracia y de nuestro compromiso de utilizar nuestras capacidades para servir a otros.

A nuestros familiares que son las personas que nos han brindado apoyo incondicional a lo largo de nuestra carrera universitaria, dándonos el ejemplo de esfuerzo y sacrificio para alcanzar nuestras metas y nunca abandonarlas a pesar de los momentos difíciles.

Así también, le agradecemos muy profundamente a nuestra asesora académica, Patricia Ismary Barinotto Roncal, quien siendo nuestra docente de los cursos de Tesis nos ha orientado y apoyado durante el desarrollo de este trabajo. Así cada consejo, corrección y motivación contribuyó significativamente a nuestro crecimiento profesional.

Las autoras.



## RESUMEN

La presente investigación se elaboró con el objetivo de analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023, debido a que se ha identificado en diversas investigaciones que el liderazgo transformacional impacta de forma positiva al rendimiento de cada trabajador, lo cual permite que el equipo de trabajo se sienta motivado al realizar sus funciones y pueda alcanzar su máximo potencial. Esta investigación es cuantitativa, de tipo aplicada, de alcance correlacional-causal y de diseño no experimental, con una población muestral compuesta por 24 colaboradores del área de servicio, producción y atención, quienes fueron evaluados con la técnica de la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios para cada variable, en los cuales se obtuvo como resultado mediante el análisis de correlación de Pearson un coeficiente de 0,705 ( $p=0,000$ ), y un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 0,497. Como conclusión existe una relación directa entre las variables y el 49,70 % del Rendimiento Laboral es debido a la percepción de los colaboradores de un alto nivel de Liderazgo Transformacional.

**Palabras clave:** Líder, liderazgo transformacional, trabajo en equipo, rendimiento laboral.

## ABSTRACT

The present research was conducted with the aim of analyzing the influence of transformational leadership on the job performance of employees at Bambos Real Plaza Trujillo 2023, since it has been identified in various studies that transformational leadership positively impacts the performance of each worker, allowing the team to feel motivated in carrying out their duties and to reach their maximum potential. This research is quantitative, applied in nature, with a correlational-causal scope, and non-experimental in design, with a sample population composed of 24 employees from the service, production, and customer service areas, who were evaluated using the survey technique and a questionnaire as the instrument for each variable, resulting in a Pearson evaluation analysis coefficient of 0.705 ( $p=0.000$ ), and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.497. In conclusion, there is a direct relationship between the variables, and 49.70% of job performance is attributed to employees' perception of a high level of transformational leadership.

**Keywords:** Leader, transformational leadership, teamwork, job performance

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>8</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>11</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>13</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>14</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1. Formulación del problema</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1.1. Realidad problemática</b> .....	<b>15</b>
<b>1.1.2. Enunciado del problema o interrogante</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2. Justificación</b> .....	<b>18</b>
1.2.1. Teórica .....	18
1.2.2. Práctica .....	18
1.2.3. Metodológica .....	18
1.2.4. Social.....	19
<b>1.3. Objetivos</b> .....	<b>19</b>
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.1. A nivel internacional</b> .....	<b>20</b>
2.1.2. A nivel nacional .....	22
2.1.3. A nivel local .....	26
<b>2.2. Marco teórico</b> .....	<b>29</b>
2.2.1. Liderazgo transformacional .....	29
2.2.2. Rendimiento laboral.....	38
<b>2.3. Marco conceptual</b> .....	<b>47</b>
<b>2.4. Hipótesis</b> .....	<b>48</b>
<b>2.5. Variables</b> .....	<b>49</b>
2.5.1. Operacionalización de variables .....	49
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	<b>51</b>

<b>3.1. Material</b> .....	<b>51</b>
3.1.1. Población .....	51
3.1.2. Marco muestral .....	51
3.1.3. Unidad de análisis .....	51
3.1.4. Muestra .....	52
<b>3.2. Métodos</b> .....	<b>52</b>
3.2.1. Diseño de contrastación .....	52
3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	54
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	57
<b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>58</b>
<b>4.1. Presentación de resultados</b> .....	<b>58</b>
<b>4.2. Discusión de resultados</b> .....	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>77</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>78</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>88</b>
<b>Anexo 01: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional dirigido a los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.</b> .....	<b>88</b>
<b>Anexo 02: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral dirigido a los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.</b> .....	<b>89</b>
<b>Anexo 03: Fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional</b> .....	<b>90</b>
<b>Anexo 04: Fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral</b> .....	<b>91</b>
<b>Anexo 05: Planilla de registro de trabajadores</b> .....	<b>92</b>
<b>Anexo 06: Matriz piloto de la variable Liderazgo Transformacional</b> .....	<b>93</b>
<b>Anexo 07: Matriz piloto de la variable Rendimiento Laboral</b> .....	<b>94</b>
<b>Anexo 08: Permiso de la empresa Bambos</b> .....	<b>95</b>
<b>Anexo 09: Ficha RUC de la empresa Bambos</b> .....	<b>96</b>
<b>Anexo 10: Base de datos en SPSS versión 27</b> .....	<b>97</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional .....	56
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral .....	56
Tabla 4. Criterios de Cohen para la fuerza de una correlación.....	58
Tabla 5. Prueba de Normalidad del Rendimiento Laboral con el Liderazgo Transformacional .....	59
Tabla 6. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral .	60
Tabla 7. Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> ) .....	62
Tabla 8. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea .....	62
Tabla 9. Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> ) .....	64
Tabla 10. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual .....	64
Tabla 11. Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> ) .....	66
Tabla 12. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente .....	66
Tabla 13. Coeficiente de determinación (R <sup>2</sup> ) .....	68
Tabla 14. Análisis del nivel de Liderazgo Transformacional .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral.....	61
Figura 2. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea.....	63
Figura 3. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual.....	65
Figura 4. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente.....	67

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

En toda empresa se ha evidenciado que se necesita de las capacidades de un buen líder para obtener buenos resultados. En los últimos años, según Zippia (2023), el 83% de las empresas consideran importante desarrollar líderes, sin embargo, solo el 5% de las empresas ha implementado el desarrollo del liderazgo en todos sus niveles. Esta situación se evidencia en la insatisfacción, el estrés y la intención de rotación laboral que se ha documentado por mucho tiempo hasta la actualidad, ya que son los líderes los que tienen la función de incentivar a su equipo a alcanzar su máximo potencial y puedan desarrollarse adecuadamente en su trabajo. (Top et al. 2020).

La industria de alimentos y bebidas no es ajena a esta problemática, de hecho, su gran demanda implica que los esfuerzos de trabajo sean mayores, por lo que se hace necesario una buena gestión del personal y el desarrollo de un liderazgo transformacional. De acuerdo con Maraboto (2021), un líder transformacional logra inspirar, motivar y alentar a su equipo a ser más creativos e independientes en sus labores de modo que tengan un mejor rendimiento y por ende mejores resultados.

Gabini (2018) sostiene que el rendimiento laboral es el conjunto de conductas de cada trabajador que son importantes para el logro de metas de la empresa. Por lo cual es primordial que los líderes busquen interiorizar en sus colaboradores la misión, visión y responsabilidades ya que de esta forma se desenvuelven mejor en sus tareas y por consecuencia se eleva su rendimiento. Sin duda, en la actualidad, uno de los retos a los que se enfrentan los líderes empresariales es adoptar una actitud inspiradora que promueva el bienestar y un alto nivel de rendimiento de su equipo. Sánchez, et al. (2023).

A nivel internacional, Véliz (2020) afirma que empresas en diversos países en Latinoamérica como por ejemplo México, Brasil y Chile coinciden con un tipo de gestión en el que prevalece la escasa comunicación, sin un liderazgo fuerte que permita un escenario laboral efectivo y acorde a los recientes requerimientos de desarrollo y gestión. Un estudio de Microsoft (2022)

revela que el 43% de los empleados afirman que su empresa solicita sus comentarios al menos una vez al año, es decir, más de la mitad de las empresas rara vez se entera de las experiencias de sus empleados en el trabajo (57%). Respecto al sector alimentos, Caballero (2020) menciona en su tesis que empresas en Colombia muestran el mismo comportamiento y uno de los motivos es la ausencia de un liderazgo efectivo. Esto se evidencia en el trato recibido hacia los colaboradores por parte de sus superiores, la forma en que se dictan las funciones y el feedback que reciben, perjudicando su rendimiento. Por su parte Prospel, Romero y Jaya (2022), dan a conocer que una de las problemáticas que se observan en las pequeñas empresas de Ecuador es el bajo rendimiento de los trabajadores debido a un manejo inadecuado de los gerentes y la falta de un estilo de liderazgo desmotivando al personal. Por estas razones existe la necesidad de que las empresas promuevan liderazgos positivos que mejoren la experiencia organizacional y a su vez el rendimiento laboral.

En el plano nacional, se presentan situaciones similares en empresas de comida rápida peruanas, donde trabajadores no tienen un rendimiento óptimo debido a un liderazgo poco participativo. Rivera y Vallido (2022) dan a conocer que en establecimientos de comida rápida más del 50% de trabajadores expresan que no se les brinda atención a sus sugerencias realizadas y manifiestan que existen problemas de rendimiento laboral. Asimismo, Panta (2022) en su investigación indica que los colaboradores de un restaurante en Lima no están satisfechos con su trabajo ya que en repetidas ocasiones su jefe muestra una actitud poco comunicativa y motivadora. Rodríguez (2020) demuestra que, en un establecimiento de comida rápida en Chiclayo, el inadecuado clima laboral y bajo rendimiento del equipo de trabajo se debe principalmente a la escasa relación que tienen con sus jefes directos, debido a esto se pierde el compromiso y el sentido de pertenencia que tiene con la empresa, haciendo que el trabajo sea más tedioso. Debido al entorno cambiante de las organizaciones y la competitividad existente se necesita un tipo de liderazgo que se adecue a la organización permitiendo condiciones laborales que mejoren las capacidades de los trabajadores y logre sus objetivos. Ahumada y Calderón



(2021).

A nivel local, una de las empresas que es líder en el mercado nacional distinguida por su calidad de productos y servicios que ofrece al consumidor es Bombos S.A.C., dedicada a la venta de comida rápida, principalmente al mercado de consumo de hamburguesas. Se encuentra ubicada Av. Cesar Vallejo Oeste, 1345, Local P-08, Real Plaza Centro Comercial. A pesar de su larga trayectoria en el mercado se han identificado ciertas dificultades. Los trabajadores encuestados indicaron las siguientes problemáticas: falta de comunicación entre superiores y subordinados, poca motivación para realizar las funciones diarias, estrés laboral lo que obstaculiza el logro de metas diarias, asimismo afirman que existen favoritismos entre compañeros por parte de los superiores relacionados a los días los días de descanso que se les da a unos y a otros no, los tiempos de tolerancia son más flexibles para algunos, la exigencia en cuanto al uso del uniforme es diferente para algunos empleados, entre otros factores. Por otra parte, El Sr. encargado de tienda Pablo López, indicó que uno de los indicadores de productividad que mide el tiempo promedio de atención a los clientes es muy alto comparado al año anterior (2022), dando un total de hasta 10 minutos por pedido actualmente generando insatisfacción por parte de los clientes y altos grados de ineficiencia del equipo de trabajo.

Estos problemas afectan al personal en general, ocasionando un clima laboral conflictivo que a su vez afecta el rendimiento laboral.

Debido a esta problemática esta investigación está orientada a analizar estos inconvenientes que tiene la empresa con la finalidad de identificar cómo influye el liderazgo en el rendimiento de los trabajadores, con lo cual se busca mejorar principalmente la relación del personal en todo nivel, fortaleciendo la capacidad de liderazgo, comunicación, motivación y rendimiento laboral para que la empresa logre sus objetivos y pueda enfrentar con éxito las nuevas condiciones laborales que los trabajadores requieren.

### **1.1.2. Enunciado del problema o interrogante**

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

Teóricamente esta investigación no pretende la creación de nuevas teorías sino tomar como fundamentos información de autores escogidos por su calidad de información. Así, la primera variable, liderazgo transformacional, se sustenta en la teoría de Guevara (2019), puesto que las dimensiones del liderazgo transformacional que describe el autor son importantes al aportar y apoyar el argumento de que el líder tiene un gran efecto en las actitudes y compromiso de los trabajadores, siendo esta premisa útil para su medición con la variable rendimiento laboral. Por otra parte, la variable rendimiento laboral está basada en la teoría de Gabini (2018) ya que tiene fundamentos recientes en los que describe dimensiones que han sido avaladas por una mayoría de investigaciones a lo largo del tiempo, por lo que el autor realiza un resumen de las más esenciales y útiles para su medición.

### **1.2.2. Práctica**

La presente investigación busca determinar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento de los trabajadores, ya que, en la actualidad, existe un gran porcentaje de empresas las cuales tienen problemas referidos a la gestión del talento humano donde muchas veces el líder no cumple con los requerimientos para ser capaz de dirigir e influir en el trabajador impactando directamente en su rendimiento. Por lo tanto, se hace importante este estudio para que líderes en empresas tengan conocimiento acerca de cómo gestionar su liderazgo reconociendo tanto sus cualidades como las de su equipo con el fin de implementar o mejorar estrategias que mejoren el rendimiento de los trabajadores en todos los niveles de la empresa.

### **1.2.3. Metodológica**

La literatura nos enseña que para la medición de las variables de liderazgo transformacional y rendimiento laboral se pueden seguir varios enfoques que

combinan métodos cualitativos y cuantitativos, lo más comunes son las evaluaciones 360 grados que reúnen opiniones de subordinados y superiores sobre el comportamiento y la efectividad del líder. Esto proporciona una visión completa y reduce sesgos. Otra opción son las entrevistas y grupos focales que permiten explorar sus percepciones y experiencias con respecto al liderazgo transformacional en la organización.

Para esta investigación se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, que han sido validados para que se puedan desarrollar metodológicamente la investigación, siendo este enfoque adecuado para los indicadores que buscan aclarar las dudas sobre el objetivo central. Asimismo, el método empleado es correlacional causal ya que se busca conocer si existe relación entre la variable independiente y la variable dependiente, y a su vez qué porcentaje de la variable liderazgo transformacional influye en el rendimiento laboral, mediante pruebas estadísticas.

#### **1.2.4. Social**

La presente investigación, a nivel social será de beneficio para las investigaciones que se realizaran en un futuro ya que está relacionada con el mismo sector trabajado permitiendo que las empresas pueden tomar sus decisiones en evidencia científica, lo que lleva a prácticas laborales más efectivas. Asimismo, brinda información que es útil para directivos, jefes o encargados de un grupo de personas que estén dispuestos a cambiar o mejorar su forma de liderar y así permitir que el equipo se desarrolle y alcance su máximo potencial además de fortalecer las relaciones sociales entre compañeros y jefes directos. Esto va de la mano con mejorar el rendimiento de cada trabajador, lo que a su vez puede llevar a mejores resultados económicos y de crecimiento en la empresa.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.
- Interpretar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento contextual de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.
- Exponer la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento laboral contraproducente de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.
- Identificar el nivel de liderazgo transformacional que posee la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Soo, et al. (2022) en su artículo "The Effect Of Leadership Styles On Employee Performance In Food And Beverage Industry" se propuso como objetivo estudiar el efecto de 3 estilos de liderazgo, incluido el estilo transformacional, en el desempeño de los empleados en la industria de alimentos y bebidas en Malasia. La investigación fue cuantitativa y usó métodos estadísticos para su análisis. En este estudio también se empleó el análisis causal comparativo para observarlas causas y los efectos de las variables independientes y dependientes. La investigación fue aplicada a 384 trabajadores de la industria y se utilizó como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que con un coeficiente estandarizado de valor Beta de 0,445, existe un mayor efecto del liderazgo de tipo transformacional en el desempeño de los trabajadores porque el coeficiente del valor Beta es el más alto en los tres estilos de liderazgo.

*Este estudio es importante ya que tiene relación con las variables que se desarrollarán en la presente investigación. Muestra que, de los 3 estilos, el liderazgo transformacional implica mayores efectos en el desempeño de los trabajadores debido principalmente a la "motivación" que genera en los*

*empleados; adicionalmente la información acerca de los otros estilos de liderazgo es útil ya que permitirán tener mayor conocimiento acerca de esta variable. Sin embargo, la conclusión que presentan los autores es muy superficial al interpretar el porqué de sus resultados, en contraste muestra amplia información acerca de otros estudios con resultados similares y que llegan a sustentar los suyos.*

Roz (2019) en su artículo “Job Satisfaction As A Mediation Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In The Food Industry In Malang City”, tuvo como objetivo observar la medida en que el desempeño de los empleados es generado por la existencia del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Fue una investigación cuantitativa y explicativa. Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario a 80 trabajadores. Se obtuvo como resultado mediante que el valor estadístico de la primera prueba (Varianza Promedio Extraída) es mayor que el valor de la tabla t ( $2.590 > 1.960$ ), indicando que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados.

*Estos resultados contribuyen a esta investigación ya que se encuentran similitudes en cuanto al contexto en el que se desenvuelven los trabajadores que laboran en industrias de alimentos donde existe la necesidad de tener un líder que tenga la habilidad de tomar decisiones, motivar y dirigir a los empleados a lograr metas propuestas porque gracias a eso el nivel de rendimiento del personal aumenta.*

Mostafa (2019) en su artículo “Transformational Leadership and Restaurant Employees Customer-Oriented Behaviours: The Mediating Role Of Organizational Social Capital and Work Engagement”, tuvo como objetivo poner a prueba un modelo de mediación secuencial en el que el liderazgo genera capital social organizacional que, a su vez, mejora los comportamientos orientados al cliente a través del compromiso laboral. Fue una investigación cuantitativa, la investigación fue aplicada a 229 empleados y al gerente del restaurante. Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional está indirectamente relacionado a los comportamientos orientados al cliente a través de la secuencia mediación de OSC y compromiso laboral de los empleados.

*Esta investigación es de utilidad ya que el autor da a conocer la importancia de mostrar capacidad de liderazgo, así como resaltar las cualidades y habilidades del personal de modo que se forme una cultura organizacional que enfatice el trabajo en equipo y comunicación interna, aspectos que son necesarios para que se eleve el nivel de rendimiento laboral. Por otro lado, en este estudio se utilizó un muestreo por conveniencia el cual no garantiza la representatividad de la muestra, debido a que los encuestados son escogidos de forma arbitraria, esto puede alterar los resultados finales.*

Ebuzoeme (2021) en su artículo “Transactional Leadership Style and Employee Performance in Food and Beverage Manufacturing Companies of OSUN State”, tuvo como objetivo examinar el efecto del estilo de liderazgo transaccional en el desempeño en empresas de fabricación de alimentos y bebidas del estado de Osun, Nigeria. El estudio se realizó sobre la base de un diseño de encuesta transversal que utilizó tanto enfoques cualitativos y cuantitativos, fue aplicado a 327 empleados entre ellos gerentes de nivel medio y miembros subalternos del personal. Los resultados demostraron mediante la prueba estadística Anova que el liderazgo transaccional tiene un efecto positivo en el rendimiento explicado por un 40,42% de la variabilidad en rendimiento de los empleados.

*Este artículo es beneficioso para este trabajo de investigación ya que brinda gran cantidad de información sobre liderazgo y rendimiento de trabajadores. No obstante, habla de un estilo de liderazgo distinto al que se está investigando en el presente trabajo, el cual posee distintas características. Por lo cual se tomó en cuenta la información en general, como por ejemplo cuáles son esas características que tiene una empresa que necesita un estilo de liderazgo transaccional como predominante, de esta forma se puede hacer una comparación con el fin de detectar si este estilo de liderazgo también podría influir en el rendimiento de los trabajadores de la empresa con la que se está trabajando.*

### **2.1.2. A nivel nacional**

Miranda (2021) en su tesis “Estilo De Liderazgo Del Administrador Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Inversiones

Corralito S.A.C., De Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas” tuvo como objetivo identificar el nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Fue una investigación cuantitativa, de tipo no experimental, aplicada a una muestra de 14 trabajadores. El resultado obtenido contempla que existe una alta correlación significativa entre las dimensiones de la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral. Además, se demostró que en la empresa el 87.5% de trabajadores perciben un nivel regular de liderazgo estratégico.

*Esta investigación es igual de importante debido a que el autor expone problemas en la empresa similares a las que se identificaron en este estudio como la falta de comunicación del jefe con sus trabajadores y la falta de capacidad para manejar conflictos, de esta forma se puede tener mayor precisión al momento de determinar la relación que hay entre liderazgo y desempeño laboral. Sin embargo, los autores realizaron su estudio con distintos estilos de liderazgo por lo que no se encuentran características específicas de un liderazgo transformacional.*

Panta (2022) en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín de Porres-2018”. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante Sabores Peruanos S.A.C. Para ello se realizó una investigación de tipo básica de nivel correlacional, diseño no experimental y se aplicó el método cuantitativo a 40 colaboradores, donde se empleó la observación, fichaje y cuestionarios. Se obtuvo como resultado que 25% trabajadores estiman un nivel bajo de liderazgo transformacional mientras que el 30% estiman un nivel alto, asimismo el 22,5% estiman un nivel bajo de desempeño, mientras que el 22,5% estiman un nivel alto de desempeño. Entonces se concluye que hay una relación significativa alta entre variables, siendo el coeficiente de correlación 0.805, es decir que el liderazgo influye mucho en los trabajadores.

*Esta investigación va a ser de mucha ayuda, ya que el autor da conocer la importancia de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de los trabajadores. Además, los problemas que relata el autor son similares*

*a la presente investigación, como la falta de colaboración y comunicación del jefe generando así que los trabajadores no se sientan motivados al desempeñar sus funciones. Como limitante, esta investigación tuvo conclusiones con poca explicación y argumentación de resultados, sin embargo, se hace útil este antecedente por la información reciente que expone en el rubro de restaurantes.*

Seminario y Mallico (2022) en su artículo “Clima organizacional en los trabajadores del Supermercado Plaza Vealca, 2022. Revista de investigación científica Ágora. Tuvieron como objetivo describir el clima organizacional en los trabajadores en el Supermercado Plaza Vealca. Para ello esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de diseño no experimental y de corte transversal, donde se aplicó una encuesta y cuestionario a 50 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el clima organizacional en los trabajadores hay un nivel medio de 82%, un nivel bajo de 12% y con respecto a las dimensiones, la comunicación 72%, motivación 70% se desarrollan medianamente bien. Se concluye que el clima no es favorable, ya que los trabajadores no se sienten motivados, no hay buena comunicación entre colaboradores.

*Este artículo es beneficioso, ya que los autores describen como el clima organizacional puede influenciar en el rendimiento de los trabajadores, desde la motivación, comunicación, el liderazgo y la relación con los superiores. Por eso enfatizan la importancia de trabajar en un buen ambiente acompañado de un buen liderazgo va a generar un buen rendimiento en los trabajadores. Sin embargo, esta investigación solo se enfoca en el clima organizacional y como esto afecta a cada una de sus dimensiones.*

Ahumada y Calderón (2021) en su investigación “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021” Tuvieron como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral. Para ello, esta investigación es cuantitativa y causal, donde se aplicaron cuestionarios Multifactor Leadership Questionnaire e Individual Work Performance Questionnaire a 370 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el



liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral. Se concluye que el liderazgo transformacional mientras se practique en las empresas ayudara a que los trabajadores se puedan desempeñar de una mejor manera. (Pág. 71)

*Esta investigación es de mucha importancia ya que describe las variables que van a ser estudiadas en nuestra investigación, brindando información de cómo influyen ambas variables. Además, muestra como el liderazgo transformacional es relevante para el conocimiento de las empresas de restaurantes de comida rápida, conocimientos que sirven para mejorar el rendimiento de los trabajadores de este sector y así conseguir mejores resultados.*

Guevara (2019) en su investigación “Liderazgo Transformacional Y Desempeño Laboral En La Piladora De Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional. Utilizó el instrumento del cuestionario a 30 colaboradores. Como resultado se evidenció que sí existe relación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,978, es decir si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral.

*Este estudio aporta con mucha información acerca de las variables liderazgo y desempeño, así como cuales son esos factores que aumentan el rendimiento en los trabajadores, tales como el nivel de motivación que les transmiten sus jefes, el valor que se le da a la creatividad y la confianza que se les puede brindar. Asimismo, la investigación tiene una gran cantidad de fuentes de estudios que serán de mucha utilidad.*

Diaz y Sedano (2018) en su tesis “Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018”. Tuvieron como objetivo determinar el grado de relación que exista entre el liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal que labora en el Departamento de Gineco-Obstetricia. Fue una investigación no experimental, descriptiva, de corte transversal, en la que se utilizó el instrumento del cuestionario. Los resultaron

evidenciaron que el 81,8% del personal manifiesta que el estilo de liderazgo permisivo tiene trascendencia en un nivel de satisfacción indiferente. (Pag 47).

*Esta investigación se hace útil para el presente trabajo, ya que muestra resultados distintos a los esperados, lo cual será útil para analizar las razones o factores por los cuales se da este fenómeno. Sin embargo, el contexto en donde se realizó el estudio es distinto al que se está investigando lo cual limita conocer específicamente el comportamiento de las variables.*

### **2.1.3. A nivel local**

Castillo (2016) en su investigación “Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza – Trujillo 2015”, tuvo como objetivo establecer la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Empleó una muestra de 33 miembros de la empresa, entre ellos colaboradores y gerentes, a quienes se les hizo una encuesta con el fin de identificar los estilos de liderazgo y averiguar el grado de satisfacción laboral. Concluyeron que el liderazgo transformacional fue el que más predominaba y la satisfacción laboral era de nivel medio. Y que existe una correlación alta entre liderazgo y satisfacción laboral. (Pág. 5)

*Esta investigación es importante debido a que presenta como el liderazgo transformacional influye en la satisfacción de los trabajadores a través de vínculos cognitivos y afectivos que se dan mediante las experiencias vividas en sus actividades laborales, siendo el líder la persona que motiva y los inspira a desarrollar mejor su trabajo, de esta forma el personal se encuentra satisfecho con sus labores. Menciona también que los aspectos como la confianza, propósito de compromiso y una actitud inspiradora son los aspectos que distinguen a un líder transformacional. Sin embargo, las conclusiones que presenta el autor carecen de una explicación más profunda.*

Chong (2022) en su investigación “Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021”. Tuvo como objetivo precisar la relación entre el desempeño laboral y la productividad. Se empleó un análisis no experimental de corte transversal con nivel correlacional, también se aplicó un cuestionario a 25 colaboradores. Dando como resultado una correlación positiva de 0.698 entre ambas variables. Se concluyó que hay una relación significativa entre las variables estudiadas, ya que el desempeño que los trabajadores muestren se va a ver reflejado en el crecimiento de la empresa. (Pág. 19)

*El autor en su investigación aporta a este trabajo ya que demostró en su cuarto objetivo específico que la relación entre las expectativas y la productividad de los empleados fue positiva y expone que esto es debido a que los líderes al fomentar expectativas en los trabajadores, es decir motivarlos a desarrollar sus competencias personales y poner a prueba sus destrezas mediante una competencia, despierta el instinto de motivación en los trabajadores y se esfuerzan por cumplir las metas propuestas, esto mejora su rendimiento en general. Por lo que esta información se hace valiosa puesto que incluye la variable liderazgo y su relación con la productividad de los empleados. Sin embargo, el autor presenta más información acerca de su objetivo general referido a las variables de productividad y evaluación de desempeño con el fin de mejorar el proceso productivo del restaurante.*

Calderón (2021) en su investigación “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restaurante parrillero el arriero, Trujillo 2017”. Tuvo como objetivo general determinar la percepción de la influencia del clima laboral en el desempeño de trabajo de los colaboradores. La metodología que empleó fue un enfoque mixto de corte transversal una encuesta a 12 trabajadores y una entrevista al administrador. Dando como resultado que el 50% de los trabajadores percibe que el clima laboral afecta al desempeño. Se concluye que la percepción de los trabajadores es buena con respecto a la influencia del clima organizacional, ya que les permite desenvolverse y sentirse motivados para ejecutar sus tareas. (Pág. 45)

*En esta investigación va a ser de mucha importancia ya que describe como*

*el ambiente puede influir en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, este antecedente no contiene exactamente la influencia de la variable liderazgo en el desempeño laboral, no obstante, explica como esta variable interviene en el clima laboral, en donde explica que para fomentar la participación de los trabajadores se asigna líderes de equipo para así poder llevar una comunicación eficaz, esto ayuda a identificar ciertos problemas y así poder buscar soluciones. Además, según los resultados más del 80% de los trabajadores respondió de manera positiva a las variables de comunicación e integración y su influencia en el rendimiento de sus actividades.*

Querevalú (2018) en su investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo” tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo. Esta investigación fue de tipo correlacional. Se utilizó el instrumento del cuestionario y el test de Cameron aplicado a 26 colaboradores en los niveles gerencial, jefatura, administrativo y operativos. Los resultados demostraron que existe una correlación directamente (positiva) con el desempeño con un tamaño de efecto pequeño (0,180).

*Este estudio complementa la presente investigación ya que se identificó el tipo de cultura organizacional de este consorcio, dando como resultado la “Cultura Clan”, en la que predomina el trabajo en equipo, compromiso y lealtad con la empresa, por este motivo el nivel de desempeño laboral fue de 88%. Demostrando que existía una relación directa entre cultura organizacional y desempeño. Cabe resaltar que los jefes juegan un papel muy importante ya que su liderazgo se basaba en la confianza, apertura y participación lo que contribuía a que el personal tenga un rendimiento eficaz. Pero esta investigación utiliza el modelo Cameron para evaluar la cultura de la empresa, lo cual no tiene relación con la presente investigación.*

Moreno (2020) en su tesis “Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cadena de Restaurantes – Pollerías “Granja Chicken” en Trujillo, 2019”. Tuvo como finalidad analizar el grado de desempeño laboral basado en competencias de sus trabajadores. Utilizando una metodología cuantitativa y

una investigación de tipo no experimental y descriptiva simple a 21 trabajadores. Los resultados evidencian que el grado de desempeño de los colaboradores es bastante bueno. Según la investigación, esto es debido al buen ambiente organizacional, aunque no cuente con una estructura de Gestión de Talento Humano. (Pág. 41).

*Esta investigación es de mucha importancia, ya que describe el desempeño de los trabajadores basado en sus competencias con el fin de evaluar a los trabajadores de acuerdo a sus competencias, dado que es un método de seguimiento para ver el rendimiento. Además, muchas empresas no cuentan con un método de evaluación de desempeño, por lo que es muy importante para brindar un servicio de calidad.*

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Liderazgo transformacional**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Guelac (2021) menciona que un líder transformacional es aquella persona que motiva e inspira y se preocupa en formar líderes mediante el trabajo en equipo, también lograr que se cumplan las metas y objetivos.

Guevara (2019) considera que el liderazgo transformacional se preocupa por la idea de cambiar el entorno transmitiendo una visión especial del futuro a sus seguidores para que ellos sean influenciados y motivados a través de nuevas ideas.

Almirón, et al. (2015) afirman que el líder transformacional se enfoca en el rol del líder como agente de cambio que promueve el compromiso y motiva al equipo; se enfoca en las cualidades intangibles que busca construir relaciones y dar sentido a las actividades que emprenden.

Hermosilla, et al. (2016) aseguran que líder transformacional comunica una visión clara, inspira el compromiso con esa visión y genera confianza y motivación en los seguidores. Como resultado, los seguidores tienden a superar sus propias expectativas de tal forma que aumenta la eficiencia organizacional.

*Bajo estos conceptos se puede afirmar que el liderazgo transformacional es una herramienta útil para impulsar el desarrollo de las organizaciones. Hoy en día los trabajadores de una empresa buscan trabajos que no solo brinden un buen salario o beneficios económicos, sino que también les proporcionen un sentido de propósito y contribución significativa a objetivos. La salud mental y el bienestar son acontecimientos que están cobrando una importancia en la actualidad, muchos trabajadores enfrentan sobre carga de trabajo y plazos ajustados, lo que puede llevar a niveles elevados de estrés. Por ello se hace necesario la gestión de un líder transformacional el cual permite no solo guía a su equipo, sino que también actuar como mentor. De esta manera ofrece apoyo emocional y desarrollo profesional, ayudando a los empleados a crecer en sus roles y superar desafíos.*

#### **2.2.1.2. Estilos del liderazgo transformacional**

Jiménez & Villanueva (2018) mencionan distintas clasificaciones sobre los estilos de liderazgo (pág. 186 y 187)

- a. Liderazgo autocrático: Es aquella persona que tiene estándares inflexibles para sus seguidores, que está limitado por sus propios argumentos y asume la responsabilidad de sus decisiones. Este tipo de líder premia o castiga a los seguidores en función de su propio comportamiento. Asimismo, impone a sus subordinados y espera que cumpla sus órdenes.
- b. Liderazgo democrático: Tiende a ser más participativo y toma en cuenta las opiniones de cada subordinado. Cada subordinado debe estar presente cuando se planifique cualquier acción para que el proyecto pueda ser finalmente aprobado. Además, que alienta a los empleados a tomar decisiones y se responsabilicen por ellas.
- c. Liderazgo laissez-faire: Se destaca por ser un estilo indiferente a la hora de tomar decisiones, cediendo puestos de responsabilidad a los subordinados sin ayudar, motivar o controlar las actividades realizadas por estos. Muchos criticaron su bajo compromiso con la organización. Este líder es incapaz de resolver los conflictos que surgen en la organización o dirigir el logro de las metas establecidas.

- d. Liderazgo transformacional: Se caracteriza por motivar a las personas, animándolas a alcanzar las metas deseadas y viéndolas como personas vitales en la organización y no como simples herramientas de trabajo. Este estilo de liderazgo tiene muchas ventajas, ya que el líder sirve como modelo a seguir, además, se la colaboración colaborativa y se desarrollan habilidades sociales- personales.
- e. Liderazgo transaccional: Su forma de dirigir la organización se basa en premiar o castigar a los seguidores teniendo en cuenta su productividad. Recompensan a los subordinados que siguen las pautas dadas. Su fuerza radica en saber dirigir o impulsar a sus seguidores especificando su propósito y el impacto de la propia misión.

*Se aprecia que cada estilo de liderazgo se puede implementar según la situación y el contexto organizacional. Es importante dar a conocer que muchos líderes pueden combinar elementos de estos estilos según sea necesario para obtener los mejores resultados para su equipo y organización. Por ejemplo, en el contexto de las empresas dedicadas a la venta de comida rápida aplicar un estilo de liderazgo transaccional en el cual se utilizan sistemas de incentivos basados en el desempeño, como bonificaciones por alcanzar metas específicas de ventas o cumplimiento de tiempos de servicio, puede ser más beneficioso cuando también se promueve un ambiente donde los empleados se sientan cómodos al compartir ideas nuevas y se sientan motivados por sus jefes, lo que significa tener mejoras en los procesos operativos.*

Para Solé (2021) menciona diferentes estilos que tiene un líder (pág. 11-34)

- a. Visionario: es aquel líder que tiene confianza, empatía y logra conectarse emocionalmente con sus trabajadores para así alcanzar una visión significativa en la que se compartan iguales valores. Además, la capacidad de afrontar los cambios y compartir la información con el resto de sus trabajadores.
- b. Coach: es aquel líder que se preocupa por los sueños, el desarrollo personal de sus trabajadores y así se crear una relación de confianza.

- c. Afiliativo: es aquel líder que valora los sentimientos y emociones por encima del cumplimiento de objetivos. Asimismo, le importa que sus trabajadores se sientan satisfechos e incluidos fomentando así la armonía y comunicación.
- d. Democrático: es aquel líder que respeta las opiniones de sus trabajadores y escucha las propuestas cuando no sabe qué camino seguir.
- e. Timonel: es aquel líder que fija objetivos estimulantes y por ello es muy beneficioso en momentos en que se necesita de un equipo motivado y logre alcanzar resultados excelentes.
- f. Autoritario: es aquel líder que exige y da órdenes sin explicaciones hasta el punto de llegar a dar amenazas. Este tipo de líder no genera un buen ambiente en la empresa.

De acuerdo con Goleman (2005) los líderes autoritarios tienen menos capacidad para demostrar habilidades en inteligencia emocional lo que es importante para crear relaciones positivas e inspirar a los trabajadores. Asimismo, se caracterizan por una fuerte jerarquía y centralización de poder. Esto genera un entorno donde los empleados se sienten desmotivados, desvalorados y sienten menos compromiso con la organización.

Por otra parte, Robbins y Judge (2009) consideran dos estilos (pág. 413)

- a. Liderazgo carismático: provocan emociones a menudo y toman acciones no convencionales que muestran coraje y convicción sobre su visión, también están dispuestos a correr riesgos personales y se fijan en las aptitudes de los demás y responde a sus necesidades.
- b. Liderazgo transformacional: inspiran a aquellos para que sigan sus propios intereses por el bien de la empresa y son capaces de tener un impacto profundo y extraordinario en ellos.

### **2.2.1.3. Teorías del Liderazgo transformacional**

- a. Teoría de los Rasgos:



Esta teoría se fundamenta en la premisa de: “El líder nace, no se hace”. Según Stodgill (1948) los líderes se caracterizan por tener altos niveles de energía, intuición, inteligencia, capacidad de anticipación y persuasión.

Sánchez, et. al (2014) sostiene que este enfoque permite establecer ciertas cualidades y habilidades que explican la eficiencia del liderazgo, es decir hacen que la labor del líder sea más sencilla.

Por su parte, Zaccaro (2001) menciona que no es suficiente considerar un solo rasgo o un conjunto limitado de rasgos para entender la efectividad del liderazgo, sino que van de la mano con habilidades cognitivas como la capacidad para resolver problemas complejos, tomar decisiones y para ser creativos; competencias interpersonales como comunicación efectiva, empatía, capacidad de influir o persuadir y mantener relaciones positivas; y por último la experiencia técnica.

Entre los rasgos más importantes que destaca el autor están la inteligencia, extraversión, confianza en uno mismo, la apertura a la experiencia, responsabilidad y estabilidad emocional.

Asimismo, el autor sostiene el valor que tiene estudiar la interacción entre los rasgos de personalidad del líder y las demandas situacionales, es decir que algunos rasgos pueden ser más efectivos en ciertos contextos mientras otros no.

b. Teoría del comportamiento:

Lupano y Castro (2006) afirman que esta teoría tuvo su auge entre los años 1950 y 1960 y se enfoca en el análisis de los comportamientos de los líderes y el vínculo que tienen estos con el liderazgo. La universidad de Ohio fue la sede principal que realizó estudios acerca de esta rama del liderazgo, en la que se diferenciaron 2 tipos de comportamiento:

- Consideración: es el nivel de sensibilidad que tiene un líder.
- Estructura inicial: es el nivel de responsabilidad que tiene los subordinados.

Sánchez et al (2014) menciona que esta teoría pretende describir las diversas características que distinguen a los líderes y definir el origen de su labor con elementos conductuales.

c. Teoría de contingencias o situacionales:

Según Kreitner y Kinicki (1997), citado en Hurtado (2016), esta teoría agrupa un conjunto de teorías que se basan en la idea de que la conducta del líder está influida por factores que suceden en el contexto en el que se desenvuelve, siendo el contexto el que establece su efectividad. Sánchez et al (2014) explica que este liderazgo está orientado a reconocer y adaptarse a las situaciones y demandas de los trabajadores y tomar acción en base a situaciones.

No existe un liderazgo único que es el mejor, sino que se debe aplicar el adecuado para cada contexto. Suárez, Pacheco y Alfonso (2018).

d. Teoría del Liderazgo Integral:

Suárez, Pacheco y Alfonso (2018) explican que este enfoque es el conjunto de las teorías anteriores por lo que sus investigaciones se enfocan en describir de qué forma un líder impacta en sus subordinados, incluso puede llegar a sacrificarse con el fin de lograr el objetivo común de la organización. Asimismo, explica el porqué del éxito en las relaciones de influencia e intercambio entre líder y seguidor. Para Lasso, et al (2019) esta teoría está centrada en la relación que tiene el líder con sus subordinados en la satisfacción, motivación y rendimiento laboral y está orientado principalmente a un liderazgo más contemporáneo donde los líderes se enfocan en nuevas perspectivas que transforman a sus seguidores.

e. Teorías contemporáneas:

Entre estas teorías está el liderazgo transaccional, transformacional y el liderazgo del siglo XXI.

- Líder transaccional: D'Alessio (2010) sostiene que el líder transaccional muestra comportamientos relacionados a constructos y correcciones. El comportamiento constructivo es llamado recompensa y el comportamiento correctivo gerencia por la excepción. En este liderazgo, el subordinado se relaciona con el líder solo por motivación intrínseca.

El rol del líder transaccional es cumplir los objetivos de la organización a través de una dinámica laboral bajo presión, para mantener al trabajador eficiente y evitar equivocaciones al momento de realizar su función; condiciona al colaborador a cumplir sus metas y se aplica generalmente cuando se requiere lograr un objetivo específico de

calidad y en un tiempo determinado. Sánchez et al (2014).

Este liderazgo implica 4 dimensiones: Las Recompensas o refuerzo contingente: en esta dimensión el líder determina una relación entre el objetivo y la recompensa, expresa las expectativas, pone a disposición recursos, determina objetivos específicos, medibles y realistas y asigna diversos tipos de recompensas a sus subordinados. La segunda es la gestión activa por excepción: referida a que el líder controla el trabajo de su equipo, haciendo un control de errores y aplica acciones correctivas para prevenirlos. La tercera dimensión es la gestión pasiva por excepción: en esta el líder interviene únicamente cuando el resultado del trabajo no es el que se esperaba. Y por último la cuarta dimensión es llamada Laissez-faire: en esta dimensión el rol del líder es brindar un entorno lleno de herramientas disponibles para la toma de decisiones. Es común que el líder no tome decisiones y el equipo no tenga dirección.

- Líder transformacional: Según Bass y Riggio (2005) este estilo de liderazgo permite que los líderes inspiren, motiven y fomenten el desarrollo de sus seguidores para lograr un cambio positivo y significativo dentro de la organización. Los líderes transformacionales son aquellos que van más allá de gestionar transacciones diarias y se centran en transformar a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial. Brindan atención a las necesidades de los trabajadores, actuando como mentores, además de que los alienta a cuestionarse, explorar nuevas ideas y resolver conflictos desde diversas perspectivas. Cabe resaltar que, según el autor, el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en varios elementos del rendimiento laboral ya que aumenta el compromiso y satisfacción de los empleados, se abre paso a la innovación y se alinean las metas individuales con las organizacionales.

Suárez, Pacheco y Alfonso (2018) afirman que el líder transformacional se basa en el logro de metas y estrategias que usa para ese logro, generando inspiración para la transformación de sus seguidores. De acuerdo con Sánchez et al. (2014) un factor de suma importancia es el carisma, y como este impacta en su equipo generando confianza,

respeto y motivación que contribuye al logro de metas organizacionales.

- Líderes del siglo XXI: Alemany (2022) menciona que hoy en día el liderazgo se enfoca en cuatro elementos:
  - Una visión (propósito)
  - A un destino mejor (crecimiento)
  - Comunicación e influencia (conexión)
  - Para hacer cosas que por sí solos no harían (confianza)

El liderazgo más que una lista de virtudes y habilidades es una mentalidad, referida a dos cosas:

- Inteligencia: el líder posee una extraordinaria inteligencia emocional
- Manera de pensar y actuar: un líder piensa, decide y actúa como un guía y educador.

#### **2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional**

Según Guevara (2019) mencionan cuatro dimensiones:

- a. Carismático: es la confianza y seguridad que tiene el líder con el fin de que otras personas se identifiquen con sus creencias, ideales y valores.
- b. Consideración individualizada: cuando se toma en cuenta las necesidades de cada seguidor para así desarrollar sus habilidades y lograr que mejoren sus resultados.
- c. Estimulación intelectual: es la capacidad de fomentar el razonamiento, la imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de manera creativa e innovadora. Asimismo, hace que los individuos cuestionen sus creencias y percepciones, y vean los problemas desde otra perspectiva y por lo tanto encuentren soluciones innovadoras.
- d. Liderazgo inspiracional: es cuando el líder tiene la capacidad para comunicar la visión a su equipo generando confianza para poder alcanzarla. Entonces la visión compartida debe ser retadora para generar motivación.

Para Mayne (2022) describe cinco dimensiones

- a. Consideración individual: se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activa y comunicador fuerte.
- b. Estimulación intelectual: empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional.
- c. Motivación/inspiración: tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes.
- d. Influencia idealizada: ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores, es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética.
- e. Tolerancia psicológica: se refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional de forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar, así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles.

Por otra parte, Pérez y Campos (2011) considera tres dimensiones, las cuales son (pág. 18)

- a. Liderazgo carismático-inspirador: brinda a los seguidores un claro sentido de propósito, lo cual es motivador, pero también sirve como un modelo moral que ayuda a fomentar la identificación con el líder y su visión.
- b. Estimulación intelectual: lleva a los seguidores a cuestionar las soluciones a los problemas y animarlo a mejorar.

- c. Consideración individual: se concentra en las necesidades de cada seguidor y trabaja con ellos de manera continua para alcanzar su máximo potencial.

*En síntesis, las dimensiones del liderazgo transformacional no solo contribuyen a mejorar el rendimiento de la organización y a tener la capacidad para adaptarse a los cambios, sino que además ayudan al desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Un líder transformacional tiene como característica principal el carisma, esta cualidad es utilizada para transmitir la visión de la empresa de forma de que el equipo conecte más con sus labores diarias y tengan un propósito más amplio y significativo. Además, la mayoría de autores coinciden en la dimensión consideración individual, esta dimensión se vuelve beneficiosa ya que proporciona oportunidades para el aprendizaje y crecimiento personal mediante tareas desafiantes, capacitaciones o mentorías, de esta manera los empleados desarrollan nuevas habilidades y competencias. En conjunto estas dimensiones del liderazgo transformacional promueven un entorno laboral productivo beneficiando tanto a los individuos como a la organización.*

## **2.2.2. Rendimiento laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Jaén (2010) menciona que a lo largo del tiempo hay dos tipos de perspectiva acerca del rendimiento laboral. Por un lado, algunos autores definen al rendimiento en términos de resultados, por ejemplo: el número de clientes conseguidos o cantidad total de productos producidos. En contraste el otro grupo de autores sostienen que el rendimiento tiene que ver con las acciones, competencias, actitudes dentro del entorno laboral que dirigen a la obtención de esos resultados. La tendencia actual es gestionar tanto los resultados como las conductas a la hora de evaluar el rendimiento laboral.

Gabini (2018) afirma que el rendimiento laboral es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja y debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados.

Granda (2006) menciona que el rendimiento laboral hace referencia a la

eficiencia y eficacia del trabajador en su puesto en términos de habilidades, competencias y producción.

Para Cabezas y Brito (2021) el rendimiento laboral evidencia características relevantes que dependen del desarrollo y producción de cada organización. Una fuerza laboral conformada por trabajadores en un entorno laboral adecuado fomenta la producción constante, minimiza los riesgos de accidentes, los niveles de estrés y ocasiona un mayor rendimiento.

Motowidlo y Kell (2013) sostienen que el rendimiento laboral se define como el valor total esperado para la organización de las conductas del trabajador durante un periodo de tiempo determinado. Este valor puede ser tanto positivo como negativo dependiendo si el trabajador obtuvo un buen rendimiento o no.

*Según la teoría de los autores el concepto de rendimiento laboral no se limita solo a la productividad, sino que también abarca factores como la calidad de trabajo, satisfacción laboral y la posibilidad de contar con un entorno laboral positivo. Autores de años más recientes sostienen la importancia de establecer como factores clave del rendimiento laboral las competencias o comportamientos del trabajador. Como menciona Gabini (2018), el rendimiento laboral debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados. Al igual que Motowidlo y Kell (2013) quienes definen al rendimiento laboral como el valor total esperado para la organización de las conductas del trabajador durante un periodo de tiempo determinado. Este enfoque permite identificar áreas de mejora y hacer una retroalimentación más constante y específica, debido a que se enfoca en comportamiento y habilidades que pueden ser observadas y discutidas con claridad.*

#### **2.2.2.2. Modelos del rendimiento laboral**

Murphy (1900) menciona que el rendimiento laboral genérico es modelado a partir de:

- a. Conductas orientadas a la tarea, que están relacionadas con el centro del trabajo.

- b.** Conductas orientadas interpersonalmente, es decir la cooperación y comunicación entre los colaboradores.
- c.** Conductas relacionadas con la pérdida de tiempo
- d.** Conductas destructivas y azarosas

Viswesvaran et al. (1996) determinaron un modelo jerárquico del rendimiento laboral formada por:

- a.** Rendimiento laboral general, referido a la efectividad y reputación laboral.
- b.** Productividad, en donde se incluye la cantidad y calidad de trabajo producido.
- c.** Calidad de trabajo, la medida de que tan bien se realiza el trabajo.
- d.** Conocimiento de trabajo, referido a la experiencia en su labor que tiene la persona
- e.** Habilidades comunicacionales, tiene que ver con la forma de comunicarse en cualquier contexto del ambiente laboral.
- f.** Esfuerzo, hace referencia a la cantidad de energía que gasta el trabajador para finalizar su tarea.
- g.** Liderazgo, se refiere a la capacidad que tiene una persona para influir sobre los demás y a la vez generar confianza para que el equipo se fortalezca.
- h.** Habilidades administrativas, es decir la capacidad para dirigir y controlar diversas funciones.
- i.** Habilidades interpersonales, se refiere a la manera en que la persona se relaciona con los demás.
- j.** Conformidad con la autoridad, esta trata acerca de la percepción que tiene la persona sobre las normas y reglas de la organización.

Furnham (1992), demuestra un modelo con cinco factores básicos relacionados con el rendimiento laboral:

- a.** Habilidad: Esta referida a la medida en que una persona puede



realizar de forma eficiente múltiples procesos en coordinación para lograr un objetivo específico. Estos pueden ser tareas sencillas o complejas que requieran de más esfuerzo.

- b. Factores demográficos: Estos se refieren a factores como el sexo, edad, clase y educación. Se distinguen de factores psicográficos que tienen que ver con valores y creencias.
- c. Inteligencia: Es la capacidad que tiene un trabajador para captar información y elaborar un pensamiento crítico acerca de esta. Existen teorías que sostienen que la inteligencia es hereditaria y por otro lado que es aprendida, sin embargo, pocos dudan del efecto que tiene en el rendimiento laboral.
- d. Motivación: Como el concepto de inteligencia, es un concepto abstracto que trata acerca de enfocar la atención a ciertos estímulos más que a otros que permite realizar una acción acompañada de una emoción.
- e. Personalidad: Son todas las cualidades o rasgos que tiene una persona que perduran con el tiempo y se ven reflejadas en las reacciones a situaciones cotidianas en el entorno laboral.

### **2.2.2.3. Dimensiones del rendimiento laboral**

Gabini (2018) describe las siguientes dimensiones:

- a. Rendimiento en la tarea: Este se refiere al deber y logro de funciones específicas según la descripción del trabajo. Corresponde al nivel técnico de una organización, es decir a la parte destinada a la producción o transformación de los recursos disponibles para un intercambio económico. Las funciones técnicas en una organización se componen de dos tipos de comportamiento. El primero tiene relación con la transformación de la materia prima en un servicio o producto final. Y el segundo incluye todas las tareas que dan soporte al nivel técnico, aquí se encuentra los recursos, planeación, coordinación, control, etc. Este contexto se sustenta que el rendimiento laboral va de la mano con el nivel técnico, es decir las actividades técnicas están sujetas al conocimiento, habilidades, capacidades y tiene una función determinada.

En ese sentido el rendimiento en la tarea se define como el nivel de competencia que muestra un trabajador en funciones que son formalmente descritas y reconocidas y permiten extender el desarrollo del nivel técnico de la empresa.

Las actividades deben ser controladas mediante indicadores que permitan determinar cómo es el rendimiento en la tarea. Estos son:

- Calidad de trabajo
- Planificación y organización de tareas
- Orientación hacia resultados
- Anticipación
- Eficiencia laboral

Teorías más recientes afirman que un ambiente laboral ameno y dirigido al cumplimiento de objetivos impacta positivamente en el rendimiento en la tarea. Asimismo, se han estudiado relaciones entre el liderazgo transformacional y rendimiento en la tarea.

- b. Rendimiento en el contexto: Esta dimensión no se encuentra relacionada directamente con comportamientos que se demuestran al momento de realizar una función, sin embargo, impactan en el rendimiento laboral. Este rendimiento abarca el ambiente interpersonal y psicológico que toda empresa requiere generando un beneficio a la organización a través de determinados comportamientos a nivel interpersonal, tales como: tomar la iniciativa, aceptar y aprender de la retroalimentación, cooperar con los demás y la comunicación efectiva; y comportamiento a nivel organizacional como: responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y cumplimiento de funciones desafiantes.
- c. Comportamientos laborales contraproducentes: Estos también se consideran una dimensión ya que impactan al rendimiento, pero de forma negativa. Son comportamientos poco sociales que perjudican el bienestar laboral. De esta dimensión se observan 3 aspectos importantes:
- Intencionalidad: este esta se incluyen actitudes inseguras, debido a la ausencia de capacitaciones.
  - Pertenencia organizacional: son actitudes negativas que demuestran solo los miembros que pertenecen a la organización.
  - Contraria a los legítimos intereses de la empresa: está referida a que el propósito que tiene la empresa debe cumplir las reglas internas o externas

ni atender contra la integridad de los miembros.

Según Wayne (2010) las dimensiones del rendimiento laboral son:

- a. Rasgos de personalidad: Algunos rasgos de personalidad de los trabajadores son el fundamento para ciertas evaluaciones del rendimiento. Estos pueden estar relacionados con la adaptabilidad, apariencia, actitudes y buen juicio.
- b. Competencias: Las competencias se componen de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden ser de origen técnico, los cuales están ligados con las habilidades interpersonales o pueden estar dirigidos a los negocios. Existen competencias específicas para cada puesto. Un ejemplo de esto es que, en los trabajos profesionales, la orientación hacia resultados y el pensamiento analítico son primordiales, así como en la función del líder lo esencial es el desarrollo del talento humano, dirección, motivación, comunicación, etc.

Las habilidades y competencias pueden dividirse en 5 áreas clave:

- Contribución estratégica: se define como la habilidad para hacer conexión con las personas con sus mercados y para nivelar las actitudes de los trabajadores con lo que la organización realmente necesita.
  - Conocimiento del negocio: es la capacidad que tiene una persona para saber cómo conducir los negocios y llevarlos a la acción.
  - Credibilidad personal: es el talento de manifestar un valor susceptible de medición y ser capaz de pertenecer a un equipo ejecutivo.
  - Suministro de Recursos Humanos: es la competencia de ofrecer un servicio eficiente y eficaz a los usuarios en el ámbito de administración del desempeño laboral, evolución y evaluación.
  - Tecnología de recursos humanos: se refiere a la habilidad para utilizar de manera eficiente la tecnología de modo de brindar valor a los clientes.
- c. Logro de las metas: Los resultados de lograr una meta deben pertenecer al control del integrante y del equipo, y deben ser resultados que dirijan a la organización al éxito. Por ejemplo, en los niveles superiores de la empresa, las metas suelen estar conectadas con las áreas financieras de la empresa como las utilidades o flujo de efectivo, por otra parte, en niveles más bajos de la organización, los resultados están enfocados a la satisfacción del

cliente o las entregas a tiempo de algún producto o servicio.

- d. **Potencial de mejoramiento:** Esta dimensión se concentra en evaluar el rendimiento del trabajador con énfasis en el futuro, abarcando las actitudes y resultados requeridos para desarrollar el talento humano y lograr las metas de la empresa. La acción de incluir el potencial de mejoramiento en el desarrollo de la evaluación del rendimiento es garantizar una mayor eficacia en la planeación y progreso de la carrera.

De acuerdo con Bohórquez (2007) las empresas que ofrecen alguna una clase de bien o servicio, están obligadas a tener en cuenta ciertos aspectos que están relacionados directamente con el rendimiento de sus trabajadores, con el fin de que este sea óptimo. Estos factores son:

- a. **Orientación a resultados:** Se refiere al conocimiento que deben tener los trabajadores acerca de las metas u objetivos que la empresa quiere alcanzar, asimismo divulgar el valor que tienen las actividades o funciones de cada trabajador para alcanzar sus metas propuestas. Tiene como características:
  - A través de la orientación a resultados se plantean objetivos precisos.
  - Se motiva al personal para que realicen sus funciones adecuadamente.
  - Trabajar con la visión organizacional en mente.
  - Los empleados son conscientes de los objetivos y metas en los que se basa la empresa.
  - Se evalúa el rendimiento laboral.
  - Se realiza un control y fiscalización cuando no se cumple alguna tarea.
  - Permite un entorno y clima laboral oportuno para un mejor desenvolvimiento del personal.
- b. **Se disminuyen los recursos, costos y tiempo. Relaciones interpersonales:** Trata acerca de la manera en que los integrantes de la organización se relacionan y mantienen lazos de compañerismo, respetando sus diferencias (religión, estilo de vida, costumbres, etc.)  
Los trabajadores con buenas relaciones interpersonales se distinguen por:

- Tener habilidades comunicativas.
  - Practicar la comunicación asertiva.
  - Constituir un aforo para la solución de conflictos.
  - Desempeñarse de forma auténtica y decente.
- c. **Iniciativa:** Es la capacidad que tiene una persona para anteponerse a los hechos por voluntad propia puede ser mediante opiniones, propuestas o acciones innovadoras que contribuyan a cumplir con un objetivo propuesto. Los trabajadores que tienen iniciativa tienen un comportamiento proactivo, responsable e inspirador y se hacen cargo de las consecuencias que podrían causar sus acciones o decisiones.

Los trabajadores con iniciativa se caracterizan por:

- Tener la capacidad de disciplinarse para cumplir con sus metas propuestas.
  - Sentir y actuar con seguridad, lo que permite que tomen buenas decisiones.
  - Pensar creativamente para solucionar problemas.
  - Saber tomar decisiones
  - Estar dispuesto a enfrentar cambios o fracasos.
- d. **Trabajo en equipo:** Se considera como una estrategia o forma de lograr un propósito común con la participación y cooperación de varias personas. En el trabajo en equipo se revelan distintos puntos de vista, lo que beneficia al grupo a elaborar nuevas estrategias de modo que se mejoren sus procesos internos y productividad.

Los beneficios de del trabajo en equipo son:

- Se fortalecen las conversaciones y comunicación.
- Promueve la participación de todos los integrantes del grupo.
- Recompensa el esfuerzo del equipo agradeciendo y congratulando los logros alcanzados.
- Se hallan herramientas para alcanzar metas comunes
- Se refuerza el compromiso y responsabilidad en las tareas que se realizan.
- Se determinan objetivos específicos.

#### **2.2.2.4. Factores que inciden en el rendimiento laboral**

Núñez (2021) considera importante los siguientes factores que intervienen en el desempeño laboral:

- a. La satisfacción de los trabajadores: Siendo está el nivel de agrado que un trabajador tiene para hacer sus funciones en su centro laboral, puede ser positivo o negativo. Esta satisfacción puede ser medida por el jefe a través de los resultados esperados y suele estar relacionada con aspectos como la motivación, trabajo en equipo, ambiente laboral, entre otros.
- b. Autoestima: es uno de los factores más relevantes ya que tiene que ver acerca de la situación emocional en la que está un trabajador y muchas veces depende de esta la manera en que realiza sus actividades.
- c. Trabajo en equipo: Se define como un grupo de personas que aportan con diversas capacidades y experiencias a la realización de una meta en común.
- d. Capacidad del trabajador: Es la manera en que se desempeña un trabajador al momento de realizar sus funciones. Es importante fortalecer sus conocimientos a través de retroalimentación para entrenarlo a que sea capaz de enfrentar situaciones difíciles que se le presenten en el desarrollo de sus tareas.

Sumba y Moreno (2022) afirman que el rendimiento laboral es relevante dentro de las organizaciones ya que permite que se acaten las exigencias en eficiencia y calidad de las funciones de cada trabajador, de modo que se refuercen los sus conocimientos por ende lograr un desempeño óptimo.

Hallesleben (2020) citado en Sumba y Moreno (2022) menciona que el rendimiento de los trabajadores es influenciado por habilidades personales, motivación, trabajo en equipo, capacitaciones constantes, comunicación en todos los niveles, progreso del talento y sistemas de trabajo que maximizan el desempeño.

#### **2.2.2.5. Evaluación del Rendimiento Laboral**

Según Chiavenato (2000) la evaluación del rendimiento laboral es una percepción estructurada del desempeño de cada persona en su puesto o del posible desarrollo futuro. Es un examen para analizar o juzgar las calidades o el valor de algún trabajador. Esta evaluación también puede ser conocida como evaluación del

desempeño, evaluación de los empleados, reporte de progresos, examen de eficiencia funcional, etc. El beneficio de realizar estas evaluaciones de forma periódica es que se pueden identificar problemas de supervisión a los empleados, el clima laboral, el nivel de motivación, el potencial de cada empleado o en qué áreas necesita mejorar.

Para Gómez, Balkin y Cardy (2005) sostienen que la evaluación del rendimiento incluye la identificación, medición y la gestión.

- i. Identificación: Se refiere a identificar que ámbitos de la organización debería de poner atención el gerente cuando evalúa el rendimiento. La evaluación debe estar más enfocada en el rendimiento que afecta el crecimiento de la organización y no en aspectos como edad, raza o sexo.
- ii. Medición: Es la parte principal de la evaluación en la que se elabora un juicio “Bueno” o “Malo” del rendimiento de empleado. En todos los niveles organizativos deben establecerse variables de calificación que sean comparables para que tengan coherencia.
- iii. Gestión: Es la finalidad del sistema de evaluación, esta no solo debe tratarse de la identificación de las debilidades que tienen los trabajadores, sino que también debe centrarse en el futuro y preguntarse qué es lo que el personal tiene que hacer para mejorar su rendimiento. Por lo cual es importante comunicar los resultados de esta evaluación a los trabajadores para que conozcan sus puntos débiles y establezcan estrategias para superarlos.

### **2.3. Marco conceptual**

- Líder

Alemany (2022) afirma que el líder es un guía visionario con una gran capacidad para hacer crecer y motivar a su grupo, brindándoles la confianza que les permita desenvolverse de la mejor manera persiguiendo un propósito común.

- Liderazgo transformacional

Guevara (2019) considera que el liderazgo transformacional se preocupa por la idea de cambiar el entorno transmitiendo una visión especial del futuro a sus seguidores para que ellos sean influenciados y motivados a través de nuevas ideas.

- Trabajo en equipo

De acuerdo con Bohórquez (2007) es una forma de lograr un propósito común con la participación y cooperación de varias personas. En este se revelan distintos puntos de vista, lo que beneficia al grupo a elaborar nuevas estrategias para mejorar sus procesos internos y productividad.

- Rendimiento laboral

Gabini (2018) afirma que el rendimiento laboral es el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja y debe ser definido en término de comportamientos más que de resultados.

- Evaluación del rendimiento laboral

Según Chiavenato (2000) la evaluación del rendimiento laboral es una percepción estructurada del desempeño de cada persona en su puesto o del posible desarrollo futuro. Es un examen para analizar o juzgar las calidades o el valor del trabajador.

#### **2.4. Hipótesis**

De acuerdo con Hernández., Fernández y Baptista (2014) la hipótesis se refiere a lo que los investigadores intentan probar y se presentan como explicaciones tentativas del fenómeno estudiado. Resultan de la teoría existente y se sintetizan en proposiciones. También son conocidas como las respuestas temporales a la pregunta de investigación.

Asimismo, existen diferentes maneras de clasificar las hipótesis. Para esta investigación se definirán las siguientes: la hipótesis nula que es una proposición que rechaza la relación entre variables; y la hipótesis alternativa que se define como una posibilidad alterna ante la hipótesis nula.

- **Hipótesis de investigación alterna (H1):**

La influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral es alta y significativa.

- **Hipótesis nula (H0):**

No existe influencia entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.



## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1. Operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Variable independiente: Liderazgo transformacional	Guevara (2019) considera que el liderazgo transformacional se preocupa por la idea de cambiar el entorno transmitiendo una visión especial del futuro a sus seguidores para que ellos sean influenciados y motivados a través de nuevas ideas.	Para esta variable, el instrumento de medición es un cuestionario diseñado por Guevara en 2019, el cual contiene 4 dimensiones y 10 ítems y es de escala Likert, dirigido a los 24 colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza en Trujillo.	Carismático	Misión	Su jefe tiene clara su misión en la empresa.	Ordinal
				Confianza	Su jefe le transmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.	
				Respeto	Su jefe se ha ganado su respeto.	
				Seguridad	Su jefe le transmite seguridad en sus decisiones.	
			Consideración individualizada	Orienta	Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.	
				Responsabilidad	Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.	
			Estimulación intelectual	Creatividad	Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.	
				Retos	Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.	
			Liderazgo inspiracional	Ánimo	Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.	
				Energía	Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.	
Rendimiento Laboral	Para Motowidlo y Kell (2013) el rendimiento laboral se define como el valor total esperado para la organización de las conductas del trabajador durante un periodo de tiempo determinado.	Para esta variable el instrumento de medición a utilizar es un cuestionario elaborado por Romano en 2022, el cual contiene 3 dimensiones y 12 ítems y de escala Likert, dirigido a 24 colaboradores de	Rendimiento en la tarea	Orientación a resultados	Actúo de manera proactiva en el área que me compete.	Ordinal
					Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.	
				Desafíos laborales	Busco nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.	
			Calidad de trabajo	Realizo mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfuerzo necesario.		
			Rendimiento en el contexto	Planificación de la tarea	Di cumplimiento a mi planificación laboral.	
					Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido	
			Participación	Participo de las reuniones laborales de manera óptima.		
Habilidades laborales	He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me corresponde.					

		la empresa Bembo Real Plaza Trujillo	Comportamientos laborales contraproducentes	Presencia de problemas laborales	Tiendo a exagerar los problemas que se presentan en mi área de trabajo.	
				Aspectos negativos en la organización	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	
				Quejas laborales	Tiendo a quejarme acerca de mi trabajo con mis compañeros.	
					Hago comentarios negativos e innecesarios acerca de mi trabajo.	

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Material

##### 3.1.1. Población

De acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) la población es el grupo de personas, individuos u organizaciones que son motivo de investigación.

Esta investigación está constituida por 24 colaboradores de la empresa Bambos en el C.C. Real Plaza Trujillo. El equipo de colaboradores está conformado por 12 mujeres y 12 hombres, de los cuales 6 laboran con más de 1 año de antigüedad y 18 con menos de 1 año. En cuanto a las edades, el 83% de colaboradores tiene entre 19 y 24 años y el 17% tiene entre 24 y 32 años. Al iniciar están sujetos a un contrato de 3 meses con posible renovación.

Respecto a las áreas en las que laboran, se distribuyen la siguiente manera:

N=24

Área de servicio	8 COLABORADORES
Área de producción	8 COLABORADORES
Área de atención en módulo	8 COLABORADORES

*Fuente: Planilla de registro de trabajadores. (Ver anexo 05)*

##### 3.1.2. Marco muestral

Benites (2022) afirma que un marco muestral es una lista completa de todos los elementos de la población que se desea estudiar. Por lo que para este trabajo el marco muestral está conformado por la lista de trabajadores, obtenida de la planilla de registro. (Ver anexo 05)

##### 3.1.3. Unidad de análisis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la unidad de análisis se refiere a los casos o elementos que para determinarlos dependen del planteamiento de la investigación y de los alcances del estudio. En este caso la unidad es cada uno de los trabajadores de la planilla de registro de la empresa.

### **3.1.4. Muestra**

La muestra según López (2004) es un subconjunto o parte del universo o población en donde se realizará la investigación.

Hernández citado en Castro (2003), sostiene que, si la población es menor a cincuenta 50 individuos, la población es igual a la muestra. Por lo tanto, se trabajará con una población muestral ya que la población está compuesta por 24 colaboradores de la empresa Bembos Real Plaza Trujillo.

## **3.2. Métodos**

### **3.2.1. Diseño de contrastación**

- Según su finalidad:

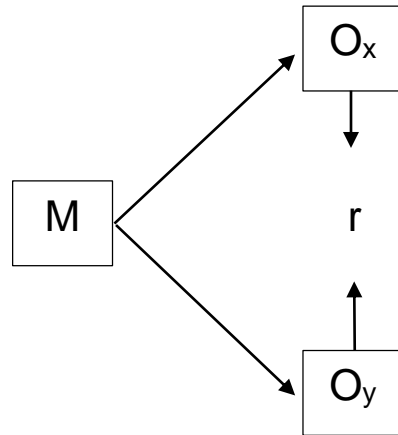
De acuerdo con Álvarez (2020) la investigación de tipo aplicada está dirigida a la obtención de un nuevo conocimiento que brinde soluciones de problemas prácticos.

Esta investigación es de tipo aplicada ya que se ha realizado con la finalidad de brindar información que contribuya a la mejora de la gestión del liderazgo en la empresa a través de las capacidades y habilidades que deben potenciar los líderes, las cuales influyen en el rendimiento que tiene día a día el trabajador.

- Según su alcance:

La investigación es de alcance correlacional-causal ya que primero se pretende encontrar el grado de asociación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa y, en segundo lugar, se determina si existe una relación de causa y efecto entre las dos variables ya mencionadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios de alcance correlacional tienen como finalidad reconocer la relación o grado de asociación entre 2 o más variables, conceptos o categorías en una muestra o situación específica. Por otra parte, la investigación causal o explicativa pretende determinar las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, es decir si una variable provoca un cambio en la otra.



*Donde:*

M = Muestra

Ox = Variable Liderazgo Transformacional

Oy = Variable Rendimiento Laboral

r = relación

- Según su diseño:  
Esta investigación es de tipo no experimental porque se desarrolla sin manipular deliberadamente las variables. Se fundamenta en la observación de variables tal y como se presentan en su contexto para luego hacer un análisis. De acuerdo con Álvarez (2020) en la investigación no experimental no presenta manipulación de las variables por parte del investigador.
- Según su enfoque:  
Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) la investigación cuantitativa es la obtención y el análisis de datos con el fin de responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis que han sido propuestas, además está basada en la medición de variables y técnicas de investigación, utilizando datos estadísticos. Esta investigación es de enfoque cuantitativo ya que se utilizará como técnica la encuesta e instrumento de cuestionario para la recopilación de datos.

### **3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.2.2.1. Técnica:**

La técnica que se utilizará en la investigación es la encuesta que permitirá recopilar la información necesaria y lograr identificar la relación entre las variables descritas anteriormente.

Para Kuznik, Hurtado, Espinal (2011) la encuesta es una técnica de recopilación de datos, es decir, una forma específica y práctica de procedimiento de investigación. Mediante protocolos establecidos, seleccionando la información de interés, proveniente de la realidad se hace un recogido de datos a través de preguntas en forma de cuestionario.

#### **3.2.2.2. Instrumentos:**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cuestionario consta de un grupo de preguntas sobre una o más variables a medir y debe ser consistente con el planteamiento del problema e hipótesis.

Como instrumento se empleará 2 cuestionarios cerrados tipo escala de Likert, donde el primer cuestionario es la variable Liderazgo Transformacional contará con 10 ítems de cinco puntos: Total desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), Acuerdo (4), Total acuerdo (5). Las preguntas del 1 al 4 pertenece a la dimensión carismático con sus indicadores: Misión pregunta 1, Confianza pregunta 2, Respeto pregunta 3, Respeto pregunta 4. Las preguntas de 5 al 6 pertenecen a la dimensión consideración individualizada con sus indicadores: Orienta pregunta 5 y Responsabilidad pregunta 6. Las preguntas de 7 al 8 pertenecen a la dimensión estimulación intelectual con sus indicadores: Creatividad pregunta 7 y Retos pregunta 8. Las preguntas de 9 al 10 pertenecen a la dimensión liderazgo inspiracional con sus indicadores: Ánimo pregunta 9 y Energía pregunta 10. (Ver Anexo 01)

Para el segundo cuestionario de la variable Rendimiento Laboral se contará con 12 ítems de cinco puntos: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1) y Nunca (0). Las preguntas de 1 al 4

pertenecen a la dimensión rendimiento en la tarea con sus indicadores: Orientación a resultados pregunta 1 y 2, Desafíos laborales pregunta 3 y Calidad de trabajo pregunta 4. Las preguntas de 5 al 8 pertenecen a la dimensión rendimiento en el contexto con sus indicadores: Planificación de la tarea pregunta 5 y 6, Participación pregunta 7, Habilidades laborales pregunta 8. Las preguntas de 9 al 12 pertenecen a la dimensión comportamiento laborales contraproducentes con sus indicadores: Presencia de problemas laborales pregunta 9, Aspectos negativos en la organización pregunta 10, Quejas laborales pregunta 11 y 12. (Ver Anexo 02)

### 3.2.2.3. Validez:

Para esta investigación se utilizaron cuestionarios que han sido obtenidos de dos trabajos de investigación donde han sido validadas por expertos profesionales.

El cuestionario de Liderazgo Transformacional fue extraído de Guevara (2019) en su estudio “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018”. p.127 de la universidad “Señor de Sipán”. Chiclayo, Perú.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7\\_srFiEUdougLqwmU](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7_srFiEUdougLqwmU) (Ver anexo 01)

Por otra parte, el cuestionario de Rendimiento Laboral fue adaptado de la investigación de Romano (2022) titulado “Motivación Y El Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Municipal Inmobiliaria De Lima S.A. De La Municipalidad Metropolitana De Lima, 2021” p. 76, de la universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UN\\_FV\\_FA\\_Romano\\_Castillo\\_Luigi\\_Giuseppe\\_Titulo\\_profesional\\_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UN_FV_FA_Romano_Castillo_Luigi_Giuseppe_Titulo_profesional_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3) (Ver anexo 02)

#### 3.2.2.4. Confiabilidad

Los cuestionarios tipo Likert respecto a las dos variables: Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral han pasado por la fiabilidad de Alfa de Cronbach con un puntaje de 0,945 para el primer instrumento y 0,669 para el segundo. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y están aptos para ser implementados en el estudio.

**Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional**

(Ver anexo 03).

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	10

**Tabla 3. Estadística de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral**

(Ver anexo 04).

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,669	12



### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El estudio se desarrollará a través de la investigación de enfoque cuantitativo. Los datos recolectados de las encuestas realizadas en Google Forms a los 24 colaboradores de la empresa Bambos, fueron registrados como base de datos en el programa Microsoft Excel, para luego, ser procesados mediante el software SPSS Statistics v.27 de acuerdo con el siguiente procedimiento:

En primer lugar, se realizará la prueba de normalidad, esta se aplica para conocer la distribución de datos y así saber que prueba estadística utilizar. Asimismo, en esta prueba de normalidad dos test se escogen según el tamaño de la muestra de la investigación, en este caso se tiene una muestra menor a 50 datos (24 colaboradores) por lo que corresponde escoger el test de Shapiro Wilk. Los resultados demostraran si los datos tienen una distribución normal o no, de acuerdo con el valor de la significancia, (Si  $\text{Sig.} < 0.05$  los datos no tienen distribución normal, por el contrario, si  $\text{Sig.} > 0.05$  los datos tienen una distribución normal) y en función a eso se decidirá si se aplica estadística no paramétrica con las pruebas correspondientes.

En segundo lugar, se procesarán los datos del cuestionario en el programa SPSS, aplicando la prueba estadística correspondiente para hallar si hay relación entre las variables estudiadas. Estos datos son procesados según las variables que requieren cada objetivo. De esta forma, la prueba arroja una tabla en la cual se indica el nivel de correlación y significancia. Si la significancia (Sig. bilateral) es menor al 0.05, existirá relación, de lo contrario, si esta es mayor, no habrá relación. También se muestra el nivel del coeficiente de correlación, en el que si da como resultado un valor menor a 0.2 será una correlación muy baja, si el resultado es menor a 0.4 será una correlación baja. Por otro lado, si el resultado es mayor a 0.4 será una correlación moderada y si es mayor a 0.6 será una correlación alta. Cohen, J. (1988).

**Tabla 4. Criterios de Cohen para la fuerza de una correlación**

$r=1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r=0$	Correlación nula

Luego de hallar si existe relación o no, se verificará mediante el coeficiente de  $R^2$  la existencia de influencia entre variables, es decir predecir el valor de la variable liderazgo transformacional sobre rendimiento laboral y cada una de sus dimensiones. Para ello se elaborará diagramas de dispersión en los cuales se muestra la ecuación de regresión lineal dando como resultado el valor de  $R^2$ , contrastando además con el resultado de significancia bilateral donde si se obtiene un valor menor a 0.05 se afirma que existe influencia entre las variables.

Finalmente, para el último objetivo específico referido a indicar el nivel de liderazgo transformacional, se realizará la construcción de una escala de baremo, mediante el programa SPSS v.27 en donde se forman 3 niveles de desarrollo (Nivel Bajo, Nivel Medio y nivel Alto) que permitirán conocer en el cual de ellos se sitúa el liderazgo transformacional en la empresa.

#### **IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

##### **4.1. Presentación de resultados**

A continuación, se presentan los resultados estadísticos de la investigación, que analizan la relación entre Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral. Para este análisis, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson, el cual permite medir la fuerza y la dirección de la asociación entre estas dos variables, asimismo mediante el coeficiente de determinación, se demostrará que porcentaje del rendimiento laboral es debido a la percepción que tienen los colaboradores del liderazgo transformacional.

Además, se ha elaborado diagramas de dispersión que ilustra visualmente cómo se distribuyen los datos y destaca cualquier patrón de correlación presente. Este

enfoque no solo facilita la comprensión de la relación entre las variables, sino que también proporciona una representación gráfica clara y precisa de los datos recolectados.

Como punto de partida, se realizó la prueba de normalidad para conocer la distribución de datos y escoger la prueba estadística correspondiente.

- **Prueba de Normalidad**

Para contrastar la normalidad del conjunto de datos obtenidos se utilizó la Prueba de Normalidad – Shapiro Wilk, por ser una muestra menor a 50 unidades de estudio, dicha prueba se refiere que la existencia de normalidad en los valores de la variable aleatoria dependiente en la población a la que pertenece la muestra.

- **Prueba de Hipótesis de Normalidad – Shapiro-Wilk**

1. Formulación de la hipótesis:

H0: Existe distribución normal en los valores de las variables

H1: No existe distribución normal en los valores de las variables

2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

3. Estadístico de la prueba:

**Tabla 5. Prueba de Normalidad del Rendimiento Laboral con el Liderazgo Transformacional**

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,132	24	,200*	,942	24	0,180
Rendimiento Laboral	,132	24	,200*	,943	24	0,192

Nota. (\*). Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4. Regla de decisión

La prueba de normalidad del Rendimiento Laboral con el Liderazgo

Transformacional se aprecia en la Tabla 1. La prueba Shapiro Wilk nos da dos significaciones asintóticas mayores que 0,05; por lo cual aceptamos la hipótesis nula H0 y rechazamos la hipótesis alterna H1.

Conclusión:

Por tanto “El Rendimiento Laboral con el Liderazgo Transformacional en la población tienen distribución normal”.

- **Análisis Correlacional**

Una vez realizado el análisis de la normalidad del conjunto de datos, en la cual concluimos que el Rendimiento Laboral con el Liderazgo Transformacional en la población tienen distribución normal, se utilizó los análisis paramétricos para determinar la relación entre las variables.

4.1.1. Analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.

**Tabla 6. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral**

<b>Correlaciones</b>			
		Liderazgo Transformacion al	Rendimiento Laboral
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	<b>0,705**</b>
	Sig. (bilateral)		<b>0,000</b>
	N	24	24
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	<b>0,705**</b>	1
	Sig. (bilateral)	<b>0,000</b>	
	N	24	24

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

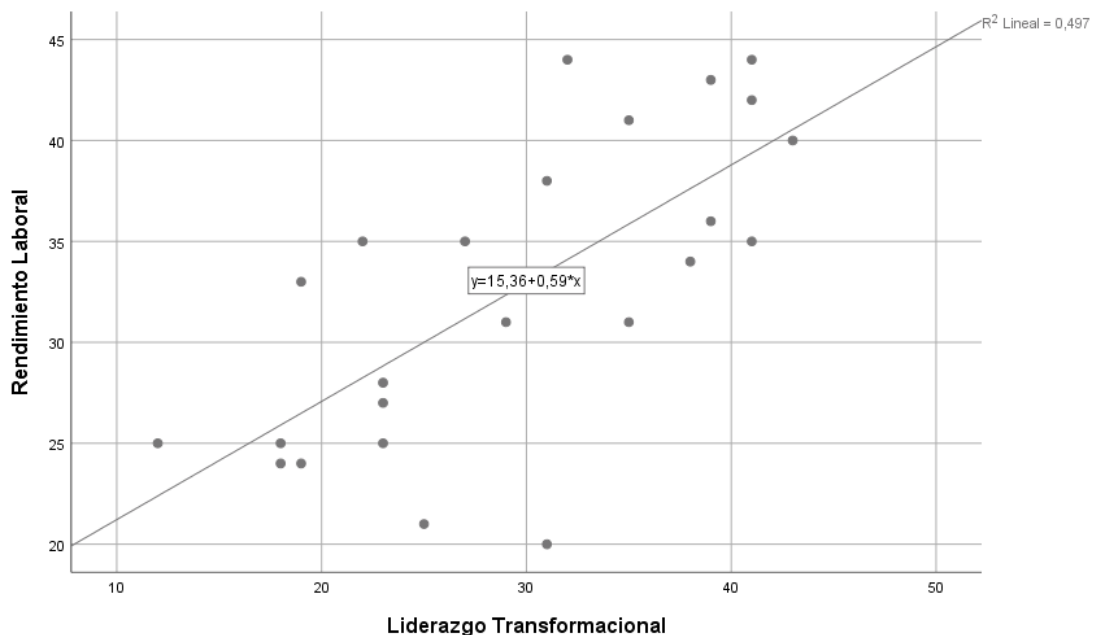
La tabla 6, indica la correlación entre la variable independiente Liderazgo Transformacional y la variable dependiente el Rendimiento Laboral, en donde se

encuentra un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de  $r=0,705$  (Donde  $r$ : Estadístico de Pearson). En referencia a la relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral, como se observa en la Tabla 2, la significancia es igual a  $p = 0,000$ . Dado que este valor es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  de no relación y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$  donde indica relación entre las variables.

### Diagrama de Dispersión

En la Figura 1, observamos que cada punto contribuye al diagrama de dispersión; que muestra una tendencia, un patrón. Dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables el Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral. Los puntos caen todos sobre una línea recta, la asociación entre las variables tiende a agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

**Figura 1. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral**



Nota, datos obtenidos de la aplicación a 24 colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023

Se estableció en el diagrama de dispersión una relación lineal directa positiva entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral, es decir

a medida que aumenta la percepción del Liderazgo Transformacional aumenta el Rendimiento Laboral en los colaboradores.

**Tabla 7. Coeficiente de determinación (R2)**

Resumen del modelo				
Modelo 1	R .705 <sup>a</sup>	R cuadrado 0.497	R cuadrado ajustado 0.474	Error estándar de la estimación 5.482

a. Predictores: (Constante), v1

Para determinar la influencia se analiza el Coeficiente de determinación, el cual indica que  $r^2 = 0,497$ ; el cual puede interpretarse que el 49,70 % del Rendimiento Laboral es debido a la percepción de los colaboradores de un alto nivel de Liderazgo Transformacional.

4.1.2. Evaluar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.

**Tabla 8. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea**

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacion al	D1-Rendimiento en la tarea
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	0,720**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
D1-Rendimiento en la tarea	Correlación de Pearson	0,720**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

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

La tabla 8, indica la correlación entre la variable independiente Liderazgo Transformacional y la variable dependiente el Rendimiento en la tarea, en donde

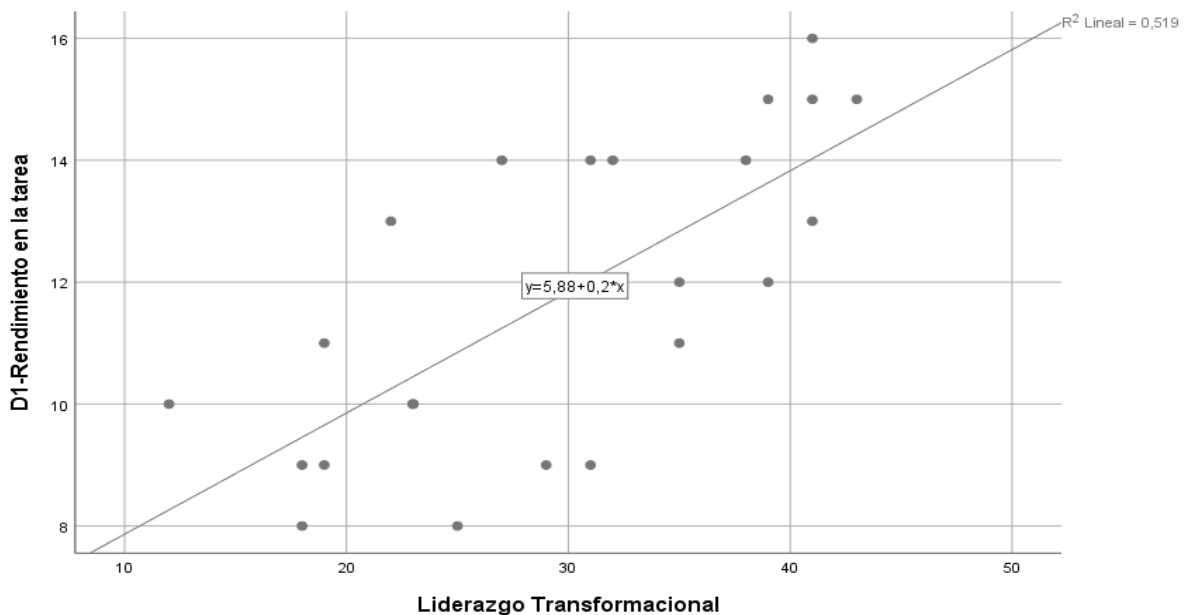
encontramos un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de  $r=0,720$  (Donde  $r$ : Estadístico de Pearson).

En referencia a la relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea, como se observa en la Tabla 3 nos da una significación asintótica igual a  $p = 0,000$ . Dado que este valor es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  de no relación y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$  donde indica relación entre las variables.

### Diagrama de Dispersión

En la Figura 2, observamos que cada punto contribuye al diagrama de dispersión; que muestra una tendencia, un patrón. Dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables el Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea. Los puntos caen todos sobre una línea recta, la asociación entre las variables tiende a agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

**Figura 2. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea**



Nota, datos obtenidos de la aplicación a 24 colaboradores de la empresa Bembo Real Plaza Trujillo 2023

Se estableció en el diagrama de dispersión una relación lineal directa positiva entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea, es

decir a medida que aumenta la percepción del Liderazgo Transformacional aumenta el Rendimiento en la tarea en los colaboradores.

**Tabla 9. Coeficiente de determinación (R2)**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.720 <sup>a</sup>	0.519	0.497	1.781

a. Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional

Para hallar la influencia se analiza el Coeficiente de determinación, en el cual se encontró que es igual a  $r^2 = 0,519$ ; el cual puede interpretarse que el 51,90 % del Rendimiento en la tarea es debido a la percepción de los colaboradores de un alto nivel de Liderazgo Transformacional.

4.1.3. Interpretar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento contextual de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.

**Tabla 10. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual**

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional	D2-Rendimiento contextual
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	0,684**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
D2-Rendimiento contextual	Correlación de Pearson	0,684**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

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

La tabla 10, indica la correlación entre la variable independiente Liderazgo Transformacional y la variable dependiente el Rendimiento contextual, en donde

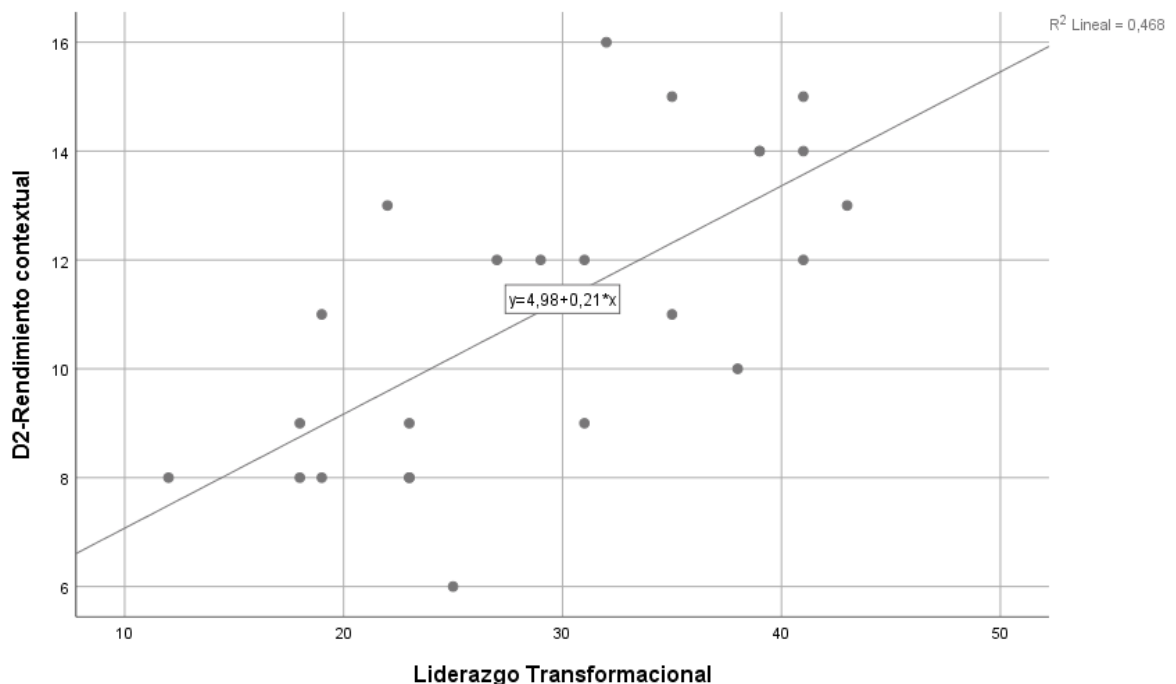


encontramos un grado de correlación significativa moderada en el nivel 0,01 bilateral de  $r=0,684$  (Donde  $r$ : Estadístico de Pearson). En referencia a la relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento en la tarea, como se observa en la Tabla 4 nos da una significación asintótica igual a  $p = 0,000$ . Dado que este valor es menor que el nivel de significancia  $\alpha= 0,05$  rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  de no relación y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$  donde indica relación entre las variables.

### Diagrama de Dispersión

En la Figura 3, observamos que cada punto contribuye al diagrama de dispersión; que muestra una tendencia, un patrón. Dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables el Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual. Los puntos caen todos sobre una línea recta, la asociación entre las variables tiende a agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

**Figura 3. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual**



Nota, datos obtenidos de la aplicación a 24 colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023

Se estableció en el diagrama de dispersión una relación lineal directa positiva

entre las variables Liderazgo Transformacional y el Rendimiento contextual, es decir a medida que aumenta la percepción del Liderazgo Transformacional aumenta el Rendimiento contextual en los colaboradores.

**Tabla 11. Coeficiente de determinación (R2)**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.684 <sup>a</sup>	0.468	0.444	2.07782

a. Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional

Con la finalidad de hallar la influencia entre las variables se analiza el Coeficiente de determinación el cual da un valor de  $r^2 = 0,468$ ; de modo que puede interpretarse que el 46,80 % del Rendimiento contextual es debido a la percepción de los colaboradores de un alto nivel de Liderazgo Transformacional.

4.1.4. Exponer la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento laboral contraproducente de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.

**Tabla 12. Análisis de correlación del Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente**

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional	D3-Comportamiento laboral contraproducente
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	0,548**
	Sig. (bilateral)		0,006
	N	24	24
D3-Comportamiento laboral contraproducente	Correlación de Pearson	0,548**	1
	Sig. (bilateral)	0,006	
	N	24	24

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

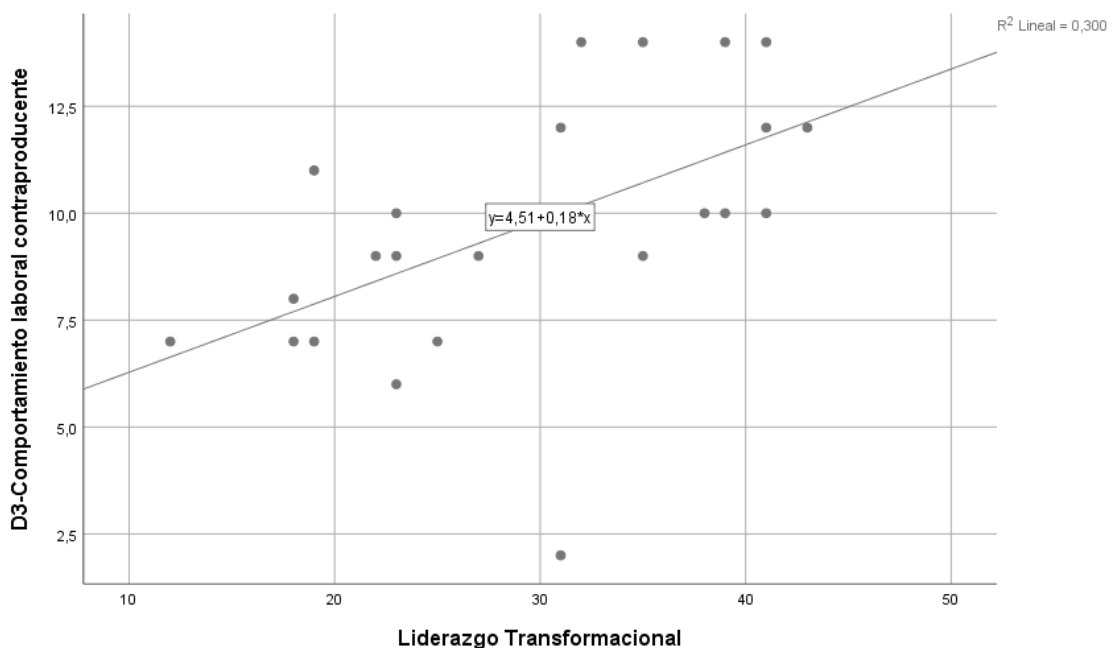
La tabla 12, indica la correlación entre la variable independiente Liderazgo Transformacional y la variable dependiente el comportamiento laboral contraproducente, en donde encontramos un grado de correlación significativa

moderada en el nivel 0,01 bilateral de  $r=0,548$  (Donde  $r$ : Estadístico de Pearson). En referencia a la relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente, como se observa en la Tabla 5 nos da una significación asintótica igual a  $p = 0,006$ . Dado que este valor es menor que el nivel de significancia  $\alpha= 0,05$  rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  de no relación y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$  donde indica relación entre las variables.

### Diagrama de Dispersión

En la Figura 4, observamos que cada punto contribuye al diagrama de dispersión; que muestra una tendencia, un patrón. Dicho patrón indica el tipo y la intensidad de la relación entre las dos variables el Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente. Los puntos caen todos sobre una línea recta, la asociación entre las variables tiende a agruparse en una pendiente positiva, por lo cual asumimos que la relación entre las variables es directa.

**Figura 4. Diagrama de Dispersión del Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral contraproducente**



Nota, datos obtenidos de la aplicación a 24 colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023

Se estableció en el diagrama de dispersión una relación lineal directa positiva entre las variables Liderazgo Transformacional y el comportamiento laboral

contraproducente, es decir a medida que aumenta la percepción del Liderazgo Transformacional aumenta el comportamiento laboral contraproducente en los colaboradores.

**Tabla 13. Coeficiente de determinación (R2)**

Resumen del modelo				
Modelo 1	R .548 <sup>a</sup>	R cuadrado 0.300	R cuadrado ajustado 0.269	Error estándar de la estimación 2.51515

a. Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional

Para determinar la influencia de una variable sobre otra verificamos el valor del Coeficiente de determinación que en este caso da un valor de  $r^2 = 0,300$ ; el cual puede interpretarse que solo el 30% del comportamiento laboral contraproducente es debido a la percepción de los colaboradores de un alto nivel de Liderazgo Transformacional.

4.1.5. Identificar el nivel de liderazgo transformacional que posee la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023.

## BAREMO

RANGO=	MAX-MIN			
RANGO=	50-10			
RANGO=	40			
Donde valor Máximo (MAX) = numero de items x valor maximo de puntaje				
Donde valor Mínimo (MIN) = numero de items x valor mínimo de puntaje				
AMPLITUD=	RANGO/(N° DE NIVELES)			
AMPLITUD=	40 / 3			
AMPLITUD=	13.33333333			
AMPLITUD=	13			
BAREMO RANGOS				
10	23			
24	37			
38	50			

**Tabla 14. Análisis del nivel de Liderazgo Transformacional**

<b>Liderazgo Transformacional (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	9	37,5	37,5	37,5
	Nivel Medio	8	33,3	33,3	70,8
	Nivel Alto	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota, datos obtenidos de la aplicación a 24 colaboradores de la empresa Bembo Real Plaza Trujillo 2023

En la tabla 6, observamos que el 37,5% de los colaboradores perciben un nivel de Liderazgo Transformacional en un nivel Bajo, el 33,3% en un nivel medio y el 29,2% en un nivel alto.

## 4.2. Discusión de resultados

El liderazgo transformacional ha sido un concepto muy estudiado y reconocido por sus efectos positivos en el rendimiento laboral. Los resultados presentados en esta investigación confirman gran parte de la literatura y estudios existentes, destacando la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral. Sin embargo, estos hallazgos también plantean nuevos retos científicos que ameritan investigaciones más profundas. Uno de los fenómenos emergentes es la versatilidad del liderazgo transformacional en diversos contextos organizacionales, es decir que en algunos contextos su impacto puede variar significativamente dependiendo de factores como estructura organizacional, directivas laborales, expectativas culturales, etc. El estudio de estos factores es importante para el desarrollo de nuevas teorías de liderazgo que puedan ser más adaptativas a los requerimientos de un entorno laboral contemporáneo. En los siguientes párrafos se presenta la discusión de los resultados de acuerdo con el objetivo general y objetivos específicos correspondientes.

Se planteó como objetivo general analizar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023, en el que se concluyó que existe un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral, con un coeficiente de Pearson ( $r$ ) de 0,705. Asimismo, se verificó mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 49,70% en el Rendimiento Laboral. Estos resultados son semejantes al estudio de Panta (2022) titulado “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín de Porres-2018”, ya que demostró que existe una relación significativa alta entre las variables, explicado porque el líder, tiene en cuenta las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de los trabajadores con lo cual afirman que se sienten más animados a desarrollarse en su labor. Por otra parte, en el artículo científico de Soo, et al. (2022) “The Effect Of Leadership Styles On Employee Performance In Food And Beverage Industry”, muestra que 3 tipos de liderazgo influyen en el rendimiento laboral de forma positiva, pero es el liderazgo transformacional el que más influye en el rendimiento con un coeficiente estandarizado de valor Beta de 0,445. Almirón, et al. (2015) explica el líder transformacional promueve el compromiso y motiva a su equipo de trabajo, construyendo una visión compartida entre jefe y empleado.

Bajo esta premisa para que un líder pueda influir positivamente debe actuar como modelo a seguir al demostrar los valores y comportamientos organizacionales que se espera que

los empleados adopten, además de mantener una comunicación abierta y dejando paso a la creatividad y desarrollo, de esta forma el trabajador se sentirá mucho más comprometidos con la organización, lo que conduce a un mayor esfuerzo y rendimiento en su trabajo. Adicionalmente como se mencionó en el estudio de Soo (2022) la actuación de dos estilos de liderazgo también es una buena opción para elevar los niveles de rendimiento laboral, los empleados se benefician de una visión inspiradora y de la motivación transformacional mientras reciben la estructura y la claridad necesarias para alcanzar objetivos concretos.

Como primer objetivo específico se estableció evaluar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023. En los resultados se evidenció un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral con un coeficiente de Pearson (r) de 0,720. Asimismo, se verifica mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 51,90% en el rendimiento en la tarea. En la investigación de Roz (2019) titulada “Job Satisfaction as A Mediation Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In The Food Industry In Malang City”, se expone que mediante el valor de la tabla t ( $2.590 > 1.960$ ), el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en el rendimiento laboral dado que la presencia de un liderazgo que inspira hace que los empleados se sientan capaces de completar las tareas asignadas. Asimismo Guevara (2019) en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional Y Desempeño Laboral En La Piladora De Arroz El Maraón E.I.R.L Lambayeque, 2018” obtuvo como resultado un correlación positiva fuerte entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en un 0,794 a través del coeficiente de Pearson, ya que se concluyó que el jefe no está seguro en las decisiones que toma, haciendo que el personal ponga en duda todas las actividades que llegue a delegar por lo que incumplen muchas de sus actividades. De acuerdo con Bohórquez (2007) para que exista rendimiento laboral óptimo es esencial motivar al personal a que realicen sus actividades, promover la iniciativa mediante opiniones, propuestas o acciones innovadoras, esto permite sentir y actuar con seguridad, incluso a tomar mejores decisiones. Bajo esta teoría se podría concluir que un trabajador se vuelve más eficiente en su tarea al darle libertad para tomar iniciativa ya que se brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades, planifican y organizan mejor sus tareas, se vuelven más creativos al proponer nuevas ideas, más comprometidos con su trabajo y aumenta la probabilidad de que se sientan parte integral del equipo y de la organización en general.

Para el segundo objetivo específico se propuso interpretar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento contextual de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023. En los resultados se evidenció un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral con un coeficiente de Pearson ( $r$ ) de 0,684. Asimismo, se verifica mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 46,80% en el rendimiento contextual. Calderón (2021) en su investigación “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del restaurante parrillero el arriero, Trujillo 2017” obtuvo como resultado que el 50% de los trabajadores percibe que el clima laboral afecta al desempeño laboral. Además, determinaron que más del 50% de trabajadores siempre están dispuestos a trabajar horas adicionales y se sienten escuchados al momento de emitir alguna idea a sus jefes lo que les permite desenvolverse mejor en sus actividades y sentirse satisfechos. Estos resultados guardan relación con el concepto de Gabini (2018) quien menciona que el ambiente interpersonal y psicológico es de suma importancia en el rendimiento laboral, siendo la comunicación efectiva y cooperación factores clave de ese ambiente. Asimismo, Sánchez, et al. (2014) indica que el carisma es un factor que es inherente al líder transformacional e impacta en el equipo generando confianza, respeto y motivación. De estos conceptos se deduce que los trabajadores se sentirán más cómodos, seguros y capaces de concentrarse en sus tareas cuando no estén distraídos por el estrés, la ansiedad o el conflicto emocional, ya que un líder transformacional lo que brinda es esa confianza al igual que herramientas que fomentan la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo profesional, aumentando motivación y el rendimiento de los empleados.

Para el tercer objetivo específico se expuso la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento laboral contraproducente de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023. En los resultados se evidencio un grado de correlación significativa en el nivel 0,01 bilateral con un coeficiente de Pearson ( $r$ ) de 0,548. Asimismo, se verifica mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 30% en el comportamiento laboral contraproducente de los colaboradores. Este resultado a pesar de tener una variable que contrasta a las demás dimensiones del rendimiento laboral se muestra relacionada al liderazgo transformacional (con un grado moderado de correlación). Esto demuestra que no siempre el liderazgo transformacional puede mejorar ciertas conductas que contribuyen a mejorar el desempeño del personal. Tal y como se menciona en el estudio de Diaz y Sedano



(2018) “Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica”, el grado de satisfacción y desempeño en el ambiente laboral no está relacionado con algún estilo de liderazgo en particular, esto debido a que algunos trabajadores tienen una creencia que la satisfacción se debe a fuentes motivacionales económicas o incentivos. De esta forma se puede concluir que la influencia del liderazgo en el rendimiento laboral es causa de una combinación de factores contextuales, organizacionales, y personales. Las empresas actualmente deben considerar estos factores al implementar estrategias de liderazgo transformacional y adaptar su enfoque según las necesidades y características específicas de su entorno y fuerza laboral. Esto se confirma con la teoría de contingencias de Kreitner y Kinicki (1997) quienes sostienen la idea de que la conducta del líder está influida por factores que suceden en el contexto en el que se desenvuelve, siendo el contexto el que establece su efectividad.

Por último, el cuarto objetivo específico se identificó el nivel de liderazgo transformacional que posee la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023. Se obtuvo como resultado mediante el Baremo que los trabajadores perciben un nivel de liderazgo transformacional bajo de 37,5%, un 33,3% en el nivel medio y un 29,2% en el nivel alto. Asimismo, en la tesis de Panta (2022) en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín de Porres-2018”, obtuvo como resultado que 25% trabajadores estiman un nivel bajo de liderazgo transformacional mientras que el 45% estiman que existe un nivel medio de liderazgo transformacional y por último el 30% estiman que existe un nivel alto de liderazgo transformacional. Los resultados se deben a que el jefe inmediato no siempre está en contacto con ellos, sino que el medio de comunicación es una persona intermediaria; además los trabajadores afirman que no se sienten escuchados y comprendidos, lo cual genera desmotivación constante. En estos resultados se puede apreciar que el nivel de liderazgo transformacional puede ser bajo en algunas empresas generado por diversos factores, como la falta de apoyo por parte de los jefes directos, cuando hay una cultura organizacional rígida y cuando el líder no tiene la capacidad de inspirar y motivar a otros. Jiménez & Villanueva (2018) explican que el liderazgo es fundamental en el resultado del nivel del trabajador ya que aumenta su productividad y eficiencia. De igual manera, Guevara (2019) sostiene que un líder transformacional transmite confianza, seguridad y motiva a sus trabajadores para que logren las metas organizacionales, además toma en cuenta las

necesidades de cada trabajador y a la resolución de problemas. De estos conceptos, se deduce que el liderazgo transformacional es la base para que los trabajadores puedan desempeñar efectivamente y por lo tanto alcanzar los objetivos de la empresa, por lo que se hace imprescindible adoptar estrategias que puedan aumentar significativamente el nivel de liderazgo y crear un ambiente que permita el desarrollo de los líderes para mejorar el desempeño de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

- Se analizó la influencia entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral, en la que se demostró que existe una relación alta y directa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación  $r=0,705$  y una significación  $p=0,000$  que permitió establecer una relación significativa. De igual manera, mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) se determinó que el Liderazgo Transformacional influye en un 49,70% en el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.
- Se evaluó la existencia de una relación alta y directa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en la tarea, con un coeficiente de correlación  $r=0,720$  y una significación  $p=0,000$  que permitió establecer una relación significativa. Asimismo, se verificó que mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 51,90% en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.
- Se interpretó que existe una relación moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento contextual, con un coeficiente de correlación  $r=0,684$  y una significación  $p=0,000$  que permitió establecer una relación significativa. Del mismo modo se demostró mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 46,80% en el rendimiento contextual de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.
- Se expuso una relación moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral contraproducente, con un coeficiente de correlación  $r=0,548$  y una significación  $p=0,000$  que permitió establecer una relación significativa. Asimismo, se verificó mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) que el Liderazgo Transformacional influye en un 30% en el comportamiento laboral contraproducente de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.
- Se identificó el nivel de liderazgo transformacional que posee la empresa Bambos Real Plaza Trujillo en el año 2023, encontrándose que el 37,5% de los

colaboradores perciben un nivel de Liderazgo Transformacional en un nivel Bajo, el 33,3% en un nivel medio y el 29,2% en un nivel alto.

- De la presente investigación se concluyó que el liderazgo transformacional influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023. Fomentar un ambiente de trabajo que inspira y motiva a los empleados, impulsando su desarrollo profesional, personal y la creatividad al realizar sus labores, además de construir relaciones que se basan en la confianza y el respeto, dan como resultado trabajadores más comprometidos, innovadores y eficientes, lo que puede aumentar el rendimiento organizacional.
- Se acepta la hipótesis alterna que afirma que la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral es alta y significativa.
- El presente estudio se desarrolló con una limitación ya que se encontró poca cantidad de antecedentes que se desarrollaran en el sector de alimentos y/o rubro de restaurantes que permitirían una investigación más profunda al momento de encontrar similitudes con esta industria, además de conocer más acerca de sus procesos y formas de operar.

## RECOMENDACIONES

- Incentivar a los altos directivos a llevar talleres sobre habilidades de liderazgo transformacional. Enfocarse en temas como comunicación efectiva, resolución de conflictos, y motivación de equipos.
- Invertir en un programa de capacitación y desarrollo profesional en un periodo de 1 o 2 meses que potencie las habilidades técnicas de los colaboradores, asimismo generar constante retroalimentación donde los empleados obtengan por parte de sus superiores comentarios constructivos sobre su rendimiento.
- Programar reuniones mensuales con todo el personal del centro de labores en donde se brinden herramientas para resolver conflictos de manera constructiva con el fin de evitar situaciones de estrés que puedan afectar su rendimiento, además que se sientan seguros para expresar sus preocupaciones, ideas y emociones sin temor a represalias.
- Reconocer públicamente los logros y comportamientos positivos. Esto puede ser mediante la elección de “el empleado del mes”, bonificaciones, o eventos especiales. Además de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, como promociones internas y formación continua.
- Liderar dando el ejemplo en los comportamientos diarios manteniendo un nivel de transparencia y ética en todas las decisiones y acciones. Fomentar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.

## REFERENCIAS

- Ahumada, C & Calderón, S (2021) Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Recuperado, desde: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659401/Ahumada\\_ZC.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659401/Ahumada_ZC.pdf?sequence=3)
- Aleman, J. (2022) Liderazgo Imperfecto, Educando a los líderes del Siglo XXI. Editorial Experimenta. Recuperado, desde: <https://es.scribd.com/document/606868552/Liderazgo-Imperfecto-Educando-a-Los-Lideres-Del-Siglo-XXI-Aleman-Jordi-Z-lib-org>
- Almirón-Arévalo, V., et al. (2015) Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. Artículo Reidocrea. Vol. 4 pág. 24-27. Recuperado, desde: [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo\\_V4\\_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Álvarez, A. (2020) *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. Recuperado, desde: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Bacha, E. (2014). The relationship between transformational leadership, task performance and job characteristics. *Journal of Management Development*, 33(4), 410-420. Recuperado, desde: [https://hrmars.com/papers\\_submitted/1685/The\\_Relationship\\_between\\_Transformational\\_Leadership\\_and\\_Followers%20%80%99\\_Work\\_Characteristics\\_and\\_Task\\_Performance.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/1685/The_Relationship_between_Transformational_Leadership_and_Followers%20%80%99_Work_Characteristics_and_Task_Performance.pdf)
- Benites, L. (2022) Marco de Muestreo. Statologos web. Recuperado, desde: <https://statologos.com/marco-de-muestreo-2/>
- Bohórquez, M. (2007). Artículo sobre concepto de desempeño laboral con aportaciones de autores varios. Recuperado desde: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, L. (2020) Incidencia Del Liderazgo En La Rotación De Empleados En Una

- Empresa De Comida Preparada. Recuperado, desde:  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/cd0003dc-ae6a-4150-b9b7-5d49c3f1d83b/content>
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021) La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Polo del Conocimiento. (Edición núm. 63) Vol. 6, No 11, pp. 742-761. Recuperado, desde:  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>
- Calderón (2021) Influencia del Clima laboral en el Desempeño de los trabajadores del Restaurante Parrillero el Arriero, Trujillo 2017. (Tesis de grado). Universidad Privada del norte. Recuperado, desde:  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27790/Calderon%20Quichiz%2C%20Gerson%20Ernesto.pdf?sequence=1&isAllow-ed=y>
- Castillo, J. (2016) Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza – Trujillo 2015. Recuperado desde: <https://1library.co/document/1y9kdnvz-estilo-liderazgo-influencia-satisfaccion-laboral-colaboradores-cineplanet-trujillo.html>
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal. Recuperado, desde:  
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9590>
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos, 5ta edición, Mcgraw-HILL INTERAMERICANA, S. A. Recuperado, desde:  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chong, S (2022) Relación entre el Desempeño laboral y la Productividad de los Colaboradores en la Empresa Rustica Trujillo – 2021. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94044/Chong\\_ASA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94044/Chong_ASA-SD.pdf?sequence=1)
- Cohen, J. (1988) Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2da edición. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

<https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

D'Alessio, F. (2010). Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica. México: Prentice Hall-Pearson Education, p. 472. Recuperado, desde: [https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/17847/18\\_101](https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/17847/18_101)

Díaz, D. Sedano, C (2018). Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35171>

Ebuzoeme, F. (2021) Transactional Leadership Style and Employee Performance in Food and Beverage Manufacturing Companies of OSUN State. IOSR Journal of Business and Management. Volume 23, Issue 6. Ser. II (June 2021), PP 57-62. Recuperado, desde: <https://www.iosrjournals.org/iosr-ibm/papers/Vol23-issue6/Series-2/G2306025762.pdf>

Furnham, A. (1992). Personality at work. the role of individual differences in the workplace. London: Routledge. Recuperado, desde: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203134122/personality-work-adrian-furnham-eysenck>

DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203134122>

Gabini, S. (2018) Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral. Editorial Teseo. Buenos Aires, Argentina. Recuperado, desde: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Goleman, D. (2005) Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business Review. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24671w/Caso2\\_LiderazgoResultados\\_S3-S4.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24671w/Caso2_LiderazgoResultados_S3-S4.pdf)

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2005) *Gestión de recursos humanos*. (5ta Edición). Editorial Pearson Educación, S.A. Madrid. España. Recuperado, desde: <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>



- Guelac, E. (2021) Liderazgo transformacional, herramienta directiva de éxito. Caso empresa privada de servicios. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Educación. Lima. Recuperado, desde: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7231/Liderazgo%20transformacional.pdf?sequence=1>
- Guevara, C. (2019) “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz El Maraón E.I.R.L Lambayeque, 2018”. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado, desde: [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7\\_srFiEUdouv\\_gLqwmU](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7_srFiEUdouv_gLqwmU)
- Granda, S. (2006) La Insatisfacción Laboral Como Factor Del Bajo Rendimiento Del Trabajador. Quipukamayoc, Vol. 13 Núm. 26, 116–122. Recuperado, desde: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
- Halleslebenz, D., Martínez, L. y Flores, B. (2020) Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Recuperado, desde: <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- Hermosilla, D. (2016) El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 32 Núm. 3 pág. 135-143. Recuperado, desde: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf> DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. McGraw Hill edit. 5ta edición. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hurtado, A. (2016) Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Recuperado, desde: [https://www.redalyc.org/journal/212/21246274004/html/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20rasgos%20\(Stogdill,gesti%C3%B3n%2](https://www.redalyc.org/journal/212/21246274004/html/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20rasgos%20(Stogdill,gesti%C3%B3n%2)

[Ode%20procesos%20e%20imprevistos.](#)

Jaén, M. (2010) Predicción Del Rendimiento Laboral A Partir De Indicadores De Motivación, Personalidad Y Percepción De Factores Psicosociales. Recuperado, desde:

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>

Jiménez & Villanueva (2018) Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Recuperado, desde:  
[https://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](https://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)

Kuznik, A., Hurtado, A. y Espinal, A. (2011) El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas”. Revista Monografías de traducción e interpretación. Núm. 2, pp. 315-344. Universitat de València Alicante, España. Recuperado, desde: <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>

Lasso, M., Maya, S., Alvarado, O., & Velasco, M. (2019). El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca. Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica, 3(31), 50–64. Recuperado, desde:  
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263330005/573263330005.pdf>

López, E., Hincapié, S. Zuluaga, Y. (2017) Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. Revista Espacios. Vol. 38 N° 57 pág. 16. Recuperado, desde:  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 27 de junio de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).

Lupano, M. y Castro, A. (2006) Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Recuperado, desde:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645396>

Maraboto, J. (2021) Liderazgo Transformacional. El Financiero, artículo. Recuperado desde:  
<https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo->

[transformacional/](#)

Microsoft (2022) Resumen del Reporte del Índice de Tendencias Laborales 2022.

News Center Microsoft Latinoamérica Recuperado, desde:

<https://news.microsoft.com/es-xl/resumen-del-reporte-del-indice-de-tendencias-laborales-2022/>

Miranda, D. (2021) Estilo De Liderazgo Del Administrador Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Corralito S.A.C., De Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020. Recuperado, desde:

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2782/Miranda%20Arevalo%20Darwin%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno (2020) Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cadena de Restaurantes – Pollerías “Granja Chicken” en Trujillo, 2019. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado, desde:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24139/Moreno\\_Tesis%20UPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24139/Moreno_Tesis%20UPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mostafa, A. (2019) Transformational Leadership and Restaurant Employees Customer-Oriented Behaviours: The Mediating Role of Organizational Social Capital and Work Engagement. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31 (3). pp. 1166-1182.

Emerald Publishing Limited. Recuperado, desde:  
<https://eprints.whiterose.ac.uk/137051/3/AHMED%20MOSTAFA%20FINAL%20MAIN%20IJCHM.pdf>

DOI: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0123>

Motowidlo, S. y Kell, H. (2013) Job Performance. Rice University.

Recuperado, desde:  
[https://www.researchgate.net/publication/303918880\\_Job\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance)

Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). Psychology in organizations: Integrating science and practice (pp.

157-176). Recuperado, desde:

<https://www.routledge.com/Psychology-in-Organizations-integrating-Science-and-Practice/Murphy-Saal/p/book/9781138876057>

- Núñez, F. (2021) Liderazgo Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C. Recuperado, desde: [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/ME\\_NDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/ME_NDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado, desde: <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis- metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y- redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n- 2014.pdf>
- Panta, L. (2022) Liderazgo Transformacional Y Desempeño Laboral En Los Colaboradores Del Restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín De Porres – 2018. Recuperado, desde: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2334>
- Pérez, J. & Campos, V. (2011) Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 27, N°1, pág. 17-29. Universidad Carlos Albizu Recuperado, desde: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n1/v27n1a03.pdf>
- Prospel, E., Romero, L. y Jaya, I (2022) Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196. Recuperado, desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8534727>
- Querevalú, K. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un Consorcio de Alimentos de Trujillo (Tesis de maestría)*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/23132>
- Rehman, F. (2016) Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy. *Revista European Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 4, pp. 136-143. Recuperado, desde:

<https://core.ac.uk/download/pdf/234627084.pdf>

Bass, Bernard y Riggio, Ronald (2005). Transformational leadership Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EE. UU.

[https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformati-  
onal-leadership-bernard-bass-ronald-riggio](https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformati-<br/>onal-leadership-bernard-bass-ronald-riggio)

Rivera, N. y Vadillo, B. (2022) Satisfacción En El Desempeño Laboral De Las Empresas De Comida Rápida En Miraflores, 2020. Recuperado, desde:

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8bfbbbd3-b29a-465a-a52b-4164e738dc03/content>

Robbins y Judge (2009) Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Pearson Educación, México. Recuperado, desde:

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf)

Rodríguez (2020) Influencia Del Liderazgo En La Motivación Intrínseca De Los Colaboradores Del Fast Food Kentucky Fried Chicken En Chiclayo.

Recuperado, desde:

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2759/1/TL\\_RodriguezEnriquezJean.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2759/1/TL_RodriguezEnriquezJean.pdf)

Romano, L. (2022) Motivación Y El Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Municipal Inmobiliaria De Lima S.A. De La Municipalidad

Metropolitana De Lima, 2021. Recuperado, desde:

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV\\_FA\\_Romano\\_Castillo\\_Luigi\\_Giuseppe\\_Titulo\\_profesional\\_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV_FA_Romano_Castillo_Luigi_Giuseppe_Titulo_profesional_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3)

Roz, K. (2019) Job Satisfaction As A Mediation Of Transformational Leadership Style On Employee Performance In The Food Industry In Malang City.

Recuperado, desde:

[https://www.researchgate.net/publication/338531196\\_JOB\\_SATISFACTION\\_AS\\_A\\_MEDIATION\\_OF\\_TRANSFORMATIONAL\\_LEADERSHIP\\_STYLE\\_ON\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_IN\\_THE\\_FOOD\\_INDUSTRY\\_IN\\_MALANG\\_CITY](https://www.researchgate.net/publication/338531196_JOB_SATISFACTION_AS_A_MEDIATION_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_STYLE_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_THE_FOOD_INDUSTRY_IN_MALANG_CITY)

Sánchez, S., Vaca, I, Padilla, J. y Quezada, C. (2014) Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6025782.pdf>

Sánchez, K., Rojas, W, Terrones, S., Quinteros, D. y Carranza, R. (2023) Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2023. Vol 31. Recuperado, desde:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552023000100005&script=sci\\_arttext#:~:text=Se%20concluye%20que%20el%20liderazgo,tarea%20y%20rendimiento%20del%20cont exto.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552023000100005&script=sci_arttext#:~:text=Se%20concluye%20que%20el%20liderazgo,tarea%20y%20rendimiento%20del%20cont exto.)

Seminario, R & Mallcco, S (2022) Clima organizacional en los trabajadores del Supermercado Plaza Vealca, 2022. Revista de Investigación Científica Ágora. Vol.9 Núm 1. Universidad María Auxiliadora Lima. Recuperado, desde:

<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/201/177> DOI:  
<https://doi.org/10.21679/201>

Soo, H., Tan, S., Tee, Y. y Yew, S. (2022) “The Effect Of Leadership Styles On Employee Performance In Food And Beverage Industry.

Recuperado, desde:  
[http://eprints.utar.edu.my/4820/1/fyp\\_BA\\_2022\\_SHG.pdf](http://eprints.utar.edu.my/4820/1/fyp_BA_2022_SHG.pdf)

Solé, C (2021) Liderazgo e inteligencia emocional. Estilos de Liderazgo. Universidad Pontificia Comillas. Madrid. Recuperado, desde:

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/440350/retrieve>

Stodgill, R. (1948). Personal Factors Associated With Leadership: A Survey Of The Literature. Journal Of Psychol. Recuperado, desde:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>

DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>

Suárez, J., Pacheco, Y. y Alfonso, J. (2018) La Educación Popular como concepción teórica-metodológica para el proceso de capacitación de los líderes. Recuperado, desde:

<http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v6n2/reds11218.pdf>

Sumba, R. y Moreno, P. (2022) Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Recuperado, desde: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>

DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Top, C., Abdullah, B. y Faraj, A. (2020) Transformational leadership impact on employees performance. Eurasian Journal of Management & Social Sciences, 1(1), 49-59

[https://www.researchgate.net/publication/340862956\\_Transformational\\_Leadership\\_Impact\\_on\\_Employees\\_Performance/link/5ea170ce92851c87d1ad6adc/download](https://www.researchgate.net/publication/340862956_Transformational_Leadership_Impact_on_Employees_Performance/link/5ea170ce92851c87d1ad6adc/download)

Véliz, F. (2020) Gestión De Liderazgo En Empresas Latinoamericanas: La Comunicación Como Matriz Generativa De Procesos Organizativos Coherentes Y Sostenidos. Universidad De Málaga. España. Recuperado, desde:

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=9Z%2F%2F5QtNzzw%3D>

Viswesvaran, C., Ones, D. y Schmidt, F. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. Journal of Applied Psychology, 81(5), 557.

Recuperado, desde:

<https://experts.umn.edu/en/publications/comparative-analysis-of-the-reliability-of-job-performance-rating>

DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.557>

Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. Decimoprimer edición, Pearson Educación de México. Recuperado, desde:

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

Zaccaro, J. (2001) "The Nature of Executive Leadership: A Conceptual and Empirical Analysis of Success"

<https://archive.org/details/thenatureofexecu0000zacc/page/n9/mode/2up>

Zippia (2023) "36 Powerful Leadership Statistics [2023]: Things All Aspiring Leaders Should Know". Recuperado, desde: <https://www.zippia.com/advice/leadership->

## ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional dirigido a los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.

#### Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Puntuaciones de escala Likert				
TA (Total Acuerdo)	A (Acuerdo)	I (Indiferente)	TD (Total Desacuerdo)	D (Desacuerdo)
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
<b>Carismático</b>						
1	Su jefe tiene clara su misión en la empresa					
2	Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.					
3	Su jefe se ha ganado su respeto					
4	Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones					
<b>Consideración individualizada</b>						
5	Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.					
6	Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.					
<b>Estimulación intelectual</b>						
7	Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.					
8	Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.					
<b>Liderazgo inspiracional</b>						
9	Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.					
10	Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.					



Fuente: Guevara, C. (2019) Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7\\_srFiEUdouvglqwmU](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&fbclid=IwAR1LjknmJBfYVbj25gSaOYydRxHOayfQdunKAvDQN7_srFiEUdouvglqwmU)

**Anexo 02: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral dirigido a los colaboradores de la empresa Bambos Real Plaza Trujillo 2023.**

**Cuestionario sobre Rendimiento Laboral**

Instrucciones: Lea con detenimiento las afirmaciones y marque con un aspa (X), la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEM	0	1	2	3	4
<b>Rendimiento en la tarea</b>						
1	Actúo de manera proactiva en el área que me compete.					
2	Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.					
3	Busco nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.					
4	Realizo mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfuerzo necesario.					
<b>Rendimiento en el contexto</b>						
5	Di cumplimiento a mi planificación laboral					
6	Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido.					
7	Participo de las reuniones laborales de manera óptima.					
8	He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me corresponde.					
<b>Comportamientos laborales contraproducentes</b>						
9	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
10	Tiendo a exagerar los problemas que se presentan en mi área de trabajo.					
11	Tiendo a quejarme acerca de mi trabajo con mis compañeros.					
12	Hago comentarios negativos e innecesarios acerca de mi trabajo.					

Fuente: Romano, L. (2022) Motivación Y El Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Municipal Inmobiliaria De Lima S.A. De La Municipalidad Metropolitana De Lima, 2021.

[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV\\_FA\\_Romano\\_Castillo\\_Luigi\\_Giuseppe\\_Titulo\\_profesional\\_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV_FA_Romano_Castillo_Luigi_Giuseppe_Titulo_profesional_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3)

### Anexo 03: Fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	62,5
	Excluido <sup>a</sup>	9	37,5
	Total	24	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	10

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00047	2,93	1,223	15
VAR00048	2,93	1,163	15
VAR00049	3,27	1,033	15
VAR00050	3,13	1,246	15
VAR00051	3,20	1,146	15
VAR00052	3,60	,986	15
VAR00053	2,93	,961	15
VAR00054	2,67	1,047	15
VAR00055	2,27	1,280	15
VAR00056	2,47	,915	15

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
29,40	82,114	9,062	10

## Anexo 04: Fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	62,5
	Excluido <sup>a</sup>	9	37,5
	Total	24	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,669	12

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00057	2,87	,743	15
VAR00058	2,93	,704	15
VAR00059	2,67	,900	15
VAR00060	3,13	,743	15
VAR00061	3,20	,775	15
VAR00062	3,00	1,134	15
VAR00063	2,27	1,223	15
VAR00064	2,67	,900	15
VAR00065	1,53	,834	15
VAR00066	1,27	,594	15
VAR00067	,87	,743	15
VAR00068	1,00	,756	15

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
27,40	22,686	4,763	12

## Anexo 05: Planilla de registro de trabajadores

SERVICIO		Monday-26			Tuesday-27			Wednesday-28			Thursday-29			Friday-30			Saturday-1			Sunday-2			TOTAL		
		E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs			
FTMM	CRISTINA CHAUCA	8:00	16:45	8:00	8:00	16:45	8:00	8:00	16:45	8:00	8:00	16:45	8:00	D	0:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	48:00
FT	STEVEN VELASQUEZ	9:00	17:45	8:00	15:00	23:45	8:00	D	0:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	9:00	17:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	48:00
PT 23	RENZO VERA	CUMPLE	0:00	9:00	12:50	3:50	D	0:00	9:00	12:50	3:50	9:00	12:50	3:50	9:00	12:50	3:50	19:55	23:45	3:50	9:00	12:50	3:50	19:10	
PT 23	LUIS VENTURA	D	0:00	19:55	23:45	3:50	13:00	16:50	3:50	19:55	23:45	3:50	16:30	20:20	3:50	14:00	17:50	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	23:00
PT 23	ALMENDRA VEGA	16:00	19:50	3:50	19:55	23:45	3:50	17:00	20:50	3:50	D	0:00	11:00	14:50	3:50	11:00	14:50	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	23:00
PT 23	ENZO LENGUA	19:55	23:45	3:50	13:00	16:50	3:50	19:55	23:45	3:50	11:00	14:50	3:50	D	0:00	19:55	23:45	3:50	11:30	15:20	3:50	11:30	15:20	3:50	23:00
PT 23	ANA RABANAL	13:00	16:50	3:50	D	0:00	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	17:00	20:50	3:50	17:00	20:50	3:50	17:00	20:50	3:50	23:00
PT 23	DAMARIS SABANA	19:55	23:45	3:50	16:00	19:50	3:50	D	0:00	14:30	18:20	3:50	12:00	15:50	3:50	15:00	18:50	3:50	12:30	16:20	3:50	12:30	16:20	3:50	23:00

PRODUCCION		lunes-26			martes-27			miércoles-28			jueves-29			viernes-30			sábado-1			domingo-2			TOTAL			
		E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs				
FTMM	LARRY RAMOS	8:00	16:45	8:00	10:00	18:45	8:00	D	0:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	48:00	
FT	JULIO ABANTO	V	0:00	15:00	23:45	8:00	V	0:00	15:00	23:45	8:00	V	0:00	15:00	23:45	8:00	V	0:00	15:00	23:45	8:00	V	0:00	15:00	23:45	8:00
FT	JOHAN RODRIGUEZ	D	0:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	8:00	16:45	8:00	8:00	16:45	8:00	8:00	16:45	8:00	48:00	
FT	ERICK NAVARRO	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	8:00	16:45	8:00	D	0:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	15:00	23:45	8:00	48:00	
PT 23	HENRY FLORIAN	17:00	20:50	3:50	11:30	15:20	3:50	15:00	18:50	3:50	D	0:00	15:30	19:20	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	23:00	
PT 23	FREDY VALVERDE	12:00	15:50	3:50	D	0:00	19:55	23:45	3:50	12:00	15:50	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	12:00	15:50	3:50	23:00	
PT 23	ANDERSON SOLANO	19:55	23:45	3:50	D	0:00	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	13:00	16:50	3:50	12:00	15:50	3:50	15:30	19:20	3:50	15:30	19:20	3:50	23:00	
PT 23	BRAYAN VERA	15:30	19:20	3:50	15:30	19:20	3:50	15:30	19:20	3:50	16:00	19:50	3:50	D	0:00	15:30	19:20	3:50	19:55	23:45	3:50	19:55	23:45	3:50	23:00	

MODULO RP TRUJILLO		lunes-26			martes-27			miércoles-28			jueves-29			viernes-30			sábado-1			domingo-2			TOTAL		
		E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs	E	S	Hrs			
FT	FANNY ARANDA	D	0:00	9:00	17:45	8:00	14:15	23:00	8:00	10:00	18:45	8:00	10:30	19:15	8:00	14:15	23:00	8:00	14:15	23:00	8:00	14:15	23:00	8:00	48:00
FT	YULEYSY QUIROZ	15:00	23:00	7:15	FERIADO	0:00	D	0:00	8:00	14:00	5:15	8:00	18:45	10:00	8:00	18:45	10:00	8:00	18:45	10:00	9:00	18:45	9:00	32:45	
PT 23	LILI PAREDES	20:10	23:00	2:50	20:10	23:00	2:50	D	0:00	20:10	23:00	2:50	20:10	23:00	2:50	20:10	23:00	2:50	20:10	23:00	2:50	20:10	23:00	2:50	17:00
PT 23	YAMELY CORDOVA	18:00	21:50	3:50	19:30	23:00	3:30	D	0:00	14:00	18:10	4:10	19:10	23:00	3:50	17:10	21:00	3:50	12:00	15:50	3:50	12:00	15:50	3:50	23:00
PT 23	CAROLINA PAREDES	9:00	12:00	3:00	D	0:00	9:00	12:50	3:50	9:00	12:50	3:50	9:00	12:50	3:50	13:00	17:40	4:40	19:10	23:00	3:50	19:10	23:00	3:50	23:00
PT 23	TATIANA MORALES	15:30	19:20	3:50	13:50	18:40	4:50	19:10	23:00	3:50	D	0:00	17:00	19:50	2:50	10:00	13:50	3:50	10:10	14:00	3:50	10:10	14:00	3:50	23:00
PT 23	ROSA MELENDEZ	12:00	15:50	3:50	16:30	20:20	3:50	10:30	14:20	3:50	18:00	21:50	3:50	D	0:00	10:10	14:00	3:50	16:00	19:50	3:50	16:00	19:50	3:50	23:00
PT 23	VALERIA MARQUINA	11:00	14:50	3:50	10:00	13:50	3:50	12:40	16:10	3:30	D	0:00	12:40	16:10	3:30	18:00	21:50	3:50	10:00	14:30	4:30	10:00	14:30	4:30	23:00

## Anexo 06: Matriz piloto de la variable Liderazgo Transformacional

Preguntas n° de colaboradores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4
3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3
4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4
5	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2
6	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2
7	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
9	2	2	3	3	3	4	3	3	1	1
10	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
11	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
12	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2
13	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3
14	2	1	3	3	4	4	3	1	1	1
15	2	2	3	1	2	4	4	2	1	2

## Anexo 07: Matriz piloto de la variable Rendimiento Laboral

Preguntas n° de colaboradores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	3	3	4	3	3	2	2	1	1	0	0
2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	1	1
3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	1	1
4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	0	0
5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2
6	2	2	3	2	4	4	2	2	3	1	0	2
7	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	2	2
8	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	1	2
9	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1
11	3	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	0
12	3	4	4	3	4	4	3	4	1	0	0	1
13	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	0	1
14	2	3	2	3	2	3	0	2	1	2	2	0
15	3	3	1	3	3	2	0	2	1	1	2	1

## Anexo 08: Permiso de la empresa BemboS

**CARTA DE SOLICITUD DE INFORMACION Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

Yo, Pablo José Agustín López Tons  
Identificado con DNI N° 70668060 en mi calidad de Gerente de Tienda  
de la empresa Bembos  
con R.U.C N° 20101087647, ubicada en la ciudad  
de Tayjillo

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**  
A las estudiantes MORALES MARQUEZ TATIANA MERCEDES identificada con DNI N° 75876422 y SÁNCHEZ ÑAÑO ANDREA LISET identificada con DNI N° 75475591, de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. Para que utilice la siguiente información de la empresa:

Cantidad de colaboradores de la empresa; 20 Team members  
con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

**BEMBOS 61**  
Av. Cesar Vallejo Oeste N° 1345  
Int. PC-08 C.C. Real Plaza

\_\_\_\_\_  
**Firma y sello**

DNI: 70668060

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

\_\_\_\_\_  
**Firma del estudiante**

DNI: 75876422

\_\_\_\_\_  
**Firma del estudiante**

DNI: 75475591

## Anexo 09: Ficha RUC de la empresa Bembos

### Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
<b>Número de RUC:</b> 20101087647 - BEMBOS S.A.C
<b>Tipo Contribuyente:</b> SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
<b>Nombre Comercial:</b> BEMBOS
<b>Fecha de Inscripción:</b> 27/01/1993 <b>Fecha de Inicio de Actividades:</b> 14/12/1990
<b>Estado del Contribuyente:</b> ACTIVO
<b>Condición del Contribuyente:</b> HABIDO
<b>Domicilio Fiscal:</b> JR. CAMINO REAL NRO. 1801 INT. B17 (Z.I. SAN PEDRITO) LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO
<b>Sistema Emisión de Comprobante:</b> MECANIZADO <b>Actividad Comercio Exterior:</b> SIN ACTIVIDAD
<b>Sistema Contabilidad:</b> COMPUTARIZADO
<b>Actividad(es) Económica(s):</b> Principal - 5610 - ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS  Secundaria 1 - 4711 - VENTA AL POR MENOR EN COMERCIOS NO ESPECIALIZADOS CON PREDOMINIO DE LA VENTA DE ALIMENTOS, BEBIDAS O TABACO
<b>Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):</b> FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO NOTA DE DEBITO GUIA DE REMISION - REMITENTE COMPROBANTE DE RETENCION
<b>Sistema de Emisión Electrónica:</b> DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 15/03/2014
<b>Emisor electrónico desde:</b> 15/03/2014
<b>Comprobantes Electrónicos:</b> FACTURA (desde 15/03/2014),BOLETA (desde 15/03/2014)
<b>Afiliado al PLE desde:</b> 01/01/2013
<b>Padrones:</b> Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.037-2002) a partir del 01/06/2002
Fecha consulta: 27/07/2023 17:51



# Anexo 10: Base de datos en SPSS versión 27

## Vista de Datos

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: Visible: 18 de 18 variables

	Liderazgo _Trasform acional	Niveles_LT	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	Total	var	var
1	38	Nivel Alto	4	3	3	4	14	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	34		
2	35	Nivel Medio	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14	41		
3	41	Nivel Alto	3	3	3	4	13	3	4	2	3	12	2	2	3	3	10	35		
4	41	Nivel Alto	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	2	3	12	42		
5	18	Nivel Bajo	2	2	2	3	9	2	2	3	1	8	2	2	1	2	7	24		
6	29	Nivel Medio	2	2	3	2	9	4	4	2	2	12	3	2	2	3	10	31		
7	39	Nivel Alto	3	3	2	4	12	4	4	3	3	14	2	3	3	2	10	36		
8	19	Nivel Bajo	2	3	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	33		
9	25	Nivel Medio	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	21		
10	35	Nivel Medio	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	3	2	2	2	9	31		
11	12	Nivel Bajo	3	2	3	2	10	3	1	2	2	8	2	2	1	2	7	25		
12	32	Nivel Medio	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	44		
13	31	Nivel Medio	3	2	2	2	9	3	2	0	4	9	0	1	0	1	2	20		
14	23	Nivel Bajo	2	3	2	3	10	2	3	1	2	8	2	3	3	2	10	28		
15	23	Nivel Bajo	3	3	1	3	10	3	2	1	2	8	2	2	3	2	9	27		
16	22	Nivel Bajo	4	3	3	3	13	4	3	4	2	13	2	3	2	2	9	35		
17	43	Nivel Alto	4	4	3	4	15	4	4	3	2	13	3	3	2	4	12	40		
18	39	Nivel Alto	4	4	2	5	15	5	3	3	3	14	4	4	3	3	14	43		
19	18	Nivel Bajo	2	2	2	2	8	3	3	1	2	9	2	2	2	2	8	25		
20	31	Nivel Medio	3	4	3	4	14	4	4	1	3	12	4	3	3	2	12	38		
21	23	Nivel Bajo	3	2	2	3	10	3	2	2	2	9	2	1	2	1	6	25		
22	44	Nivel Alto	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	44		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Vista de variables

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Liderazgo_T...	Numérico	8	0	Liderazgo Transformacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Niveles_LT	Numérico	5	0	Liderazgo Transformacional (Agrupada)	{1, Nivel Baj...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P1	Numérico	8	0	Actúo de manera proactiva en el área que me compete.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
4	P2	Numérico	8	0	Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
5	P3	Numérico	8	0	Busco nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
6	P4	Numérico	8	0	Realizo mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfu...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
7	D1	Numérico	8	0	D1-Rendimiento en la tarea	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
8	P5	Numérico	8	0	Di cumplimiento a mi planificación laboral	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
9	P6	Numérico	8	0	Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo estable...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
10	P7	Numérico	8	0	Participo de las reuniones laborales de manera óptima.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
11	P8	Numérico	8	0	He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me correspo...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
12	D2	Numérico	8	0	D2-Rendimiento contextual	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
13	P9	Numérico	8	0	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enf...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
14	P10	Numérico	8	0	Tiendo a exagerar los problemas que se presentan en mi área de tr...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
15	P11	Numérico	8	0	Tiendo a quejarme acerca de mi trabajo con mis compañeros.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
16	P12	Numérico	8	0	Hago comentarios negativos e innecesarios acerca de mi trabajo.	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
17	D3	Numérico	8	0	D3-Comportamiento laboral contraproducente	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
18	Total	Numérico	8	0	Rendimiento Laboral	Ninguno	Ninguno	7	Derecha	Escala	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON