

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de
los trabajadores de comercial RC SAC Chiclayo**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Reyna Katherin Rivera Cachique

ASESOR

Valicha Cuadra Morales

<https://orcid.org/0000-0002-3081-8247>

Chiclayo, 2024

**Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño
laboral de los trabajadores de comercial RC SAC Chiclayo**

PRESENTADA POR

Reyna Katherin Rivera Cachique

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Cavero
PRESIDENTE

Carlos Eduardo Montero Flores
SECRETARIO

Valicha Cuadra Morales
VOCAL

Dedicatoria

A mi madre Julia Victoria, que me enseñó a reír y a encontrar lo que necesitaba dentro de mí.

Agradecimiento

A mi asesora, Valicha Cuadra Morales, por su paciencia y sabiduría para guiarme en este proceso de superación profesional.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL - RIVERA REYNA

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

4%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

3%

3

Submitted to Universidad Autonoma del Peru

Student Paper

1%

4

hdl.handle.net

Internet Source

1%

5

www.theibfr.com

Internet Source

1%

6

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Student Paper

<1%

7

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Student Paper

<1%

8

docplayer.es

Internet Source

<1%

9

repositorio.upt.edu.pe

Internet Source

<1%

Índice

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos	15
Resultados y discusión	17
Conclusiones	26
Recomendaciones.....	27
Referencias	28
Anexos.....	31

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC Chiclayo. Para ello, la investigación presentó un enfoque cuantitativo, la metodología es de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación, así mismo el cuestionario como instrumento recolector de datos. Los cuestionarios fueron desarrollados por una muestra conformada por 30 empleados. Se obtuvieron como hallazgos principales que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC Chiclayo, se obtuvo un resultado por medio del coeficiente Rho de Spearman, con un valor de ($Rho=0,871$; $p<0.05$); lo que confirma que existe relación positiva y significativa entre ambas variables. A su vez se determinó que hay un nivel bajo de liderazgo transformacional por parte de los directivos, de la misma manera el desempeño laboral también prevaleció en un nivel bajo, además se demostró que existe relación positiva entre las dimensiones de liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada) con la variable desempeño laboral. Ante lo expuesto se recomienda implementar una estructura de Liderazgo Transformacional para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC en la ciudad de Chiclayo.

Palabras claves: Liderazgo, transformacional, desempeño, laboral.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the work performance to the workers from Comercial RC SAC company from Chiclayo city. For this purpose, the research presented a quantitative approach, the methodology is basic type, non-experimental design, cross-sectional and correlational in scope. The survey was used as a research technique, as well as the questionnaire as a data collection instrument. The questionnaires were developed for a sample of 30 employees. The main findings were that there is a positive and significant relationship between transformational leadership and the work performance to the workers from Comercial RC SAC company from Chiclayo city, the result was obtained through Spearman's Rho coefficient, with a value of ($Rho=,871$; $p<.05$); This confirm to exist a positive and significant relationship between both variables. In turn, it was determined that there is a low level of transformational leadership on the part of the managers, in the same way the work performance also prevailed at a low level, in addition it was demonstrated that there is a positive relationship between the dimensions of transformational leadership (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration) with the work performance variable. In view of the above, it's recommended to implement a Transformational Leadership structure to improve the work performance of employees.

Keywords: Leadership, transformational, performance, labor.

Introducción

En la coyuntura actual, diversas empresas pasan distintos desafíos o retos que se presentan en el mercado durante un tiempo determinado, para lo cual, tratar de hacerles frente o resolverlos se tiene que contar con recursos humanos innovadores y competitivos que tengan como función principal generar cambios a partir de un liderazgo transformacional, el cual se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores a alcanzar su máximo potencial y a superar sus propios intereses por el bien de la organización Burns (1978)

En ese aspecto, según Rojero et al. (2019) señala que, para obtener éxito en las entidades, los colaboradores deben adaptarse a nuevos desafíos, implicando en todo momento contar con buenos líderes, puesto que son los que podrán guiar el camino más preciso y correcto; por lo que se tendrá como resultado labores realizadas de manera eficiente.

Por otra parte, la evaluación del desempeño laboral, Guartán et al. (2019) refieren que se conoce como un proceso realizado en base a las características de la entidad para luego usarse como estrategias en consideración con la eficiencia, eficacia de los objetivos de la empresa. En ese aspecto, lo descrito puntualiza la forma en la que los trabajadores demuestran su esfuerzo en laborar de manera eficaz para conseguir los objetivos de la organización; es decir, todo ello se visualiza en el rendimiento de un colaborador al realizar su trabajo.

En el contexto peruano, según Alania (2017) un líder transformacional guía de manera adecuada a sus colaboradores, según esto, se determina que se tiene que contar con una buena comunicación asertiva, motivación en el equipo, toma de decisiones enfocadas al cambio organizacional, entre otros; puesto que, si no se logra todo lo descrito, se puede evidenciar conflictos a nivel institucional y la no consecución de metas empresariales.

De la misma forma, se puede establecer que el nivel de desempeño laboral que muestran los colaboradores de una determinada entidad se relaciona mucho con el liderazgo que se ejerce en la institución como en el área que maneja un gerente, por lo cual se determina que el liderazgo transformacional es un componente esencial dentro de una organización, puesto que motiva, mejora, compromete y responsabiliza a los empleados para lograr las metas que se han planteado en un determinado momento Serafin (2021)

La empresa Comercial RC SAC compra y vende materiales para la industria metal-mecánica, tales como: tubos, planchas, perfiles, coberturas, drywall, soldadura, herramientas,

máquinas de soldar, etc. Apertura sus actividades en el año 1992 en Trujillo – La libertad, posterior, apertura dos sedes en el departamento de Lambayeque, sede donde se observa que la empresa no otorga la suficiente importancia al liderazgo y al desempeño laboral de los trabajadores, quienes no se encuentran muy conformes con el trato que perciben por parte de su líder, aspecto que incide en su desenvolvimiento laboral. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, no están convencidos que, una manera eficaz de mantener satisfechos a los trabajadores y lograr un mejor rendimiento y mejores resultados, es garantizar una atmósfera o clima adecuado donde uno de los principales indicadores que representan al buen líder transformador, que influye y moviliza talentos para lograr el mismo propósito, motivarlos, comprometerlos con la acción y responsabilizarlos por su desempeño, además requieren de capacitación para lograr sus metas institucionales.

Por otro lado, los colaboradores no tienen identidad con la institución ya que existen situaciones permanentes donde el colaborador no apoya en labores extras; también se menciona que la comunicación y trabajo en equipo no es fluida y se ha identificado falta de motivación y compromiso por parte de los empleados.

Frente a esta coyuntura se formula la posterior interrogante: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Comercial RC SAC en Chiclayo? De la misma manera, se expuso como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC Chiclayo, y objetivos específicos: determinar el nivel de liderazgo transformacional, determinar el nivel de desempeño laboral e identificar si existe relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

La presente investigación favorece a la obtención de información y ampliación de la literatura sobre la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, servirá de base para futuras investigaciones que orienten al desarrollo de políticas y estrategias dentro de las organizaciones del sector metal-mecánico para mejorar y generar ambientes de trabajo con líderes transformacionales empoderados.

Revisión de literatura

El liderazgo ha sido empleado por investigadores sociales con el objetivo de comprender, predecir y controlar una tarea y la capacidad de gerencia en actividades de dirección

organizacional. En todo caso, el liderazgo significa un proceso continuo de toma de decisiones, como afirma Vásquez et al. (2021) en su investigación, la responsabilidad no se delega, sino el poder. Este aspecto requiere que los líderes desarrollen habilidades de comunicación para que los miembros de la organización se sientan capaces y motivados para actuar en beneficio de la organización.

Las empresas siempre buscan opciones para obtener mejores resultados, es aquí donde la mejora de la gestión del liderazgo es una respuesta a la obtención de una ventaja competitiva, sin embargo, su papel se considera ahora como uno de los factores básicos para lograr el éxito. En este caso, diversos estudios han demostrado que se considera al liderazgo como una herramienta que puede mejorar la eficiencia y el desempeño de cualquier tipo de organización Mendoza et al. (2020) porque afecta el nivel de compromiso de la organización, la satisfacción laboral y disposición para el trabajo.

Las actitudes desarrolladas por parte del líder integran las funciones básicas de la dirección estratégica, con el fin de alcanzar metas organizacionales, y mejorar los niveles de desempeño laboral. No cabe duda que en este tipo de contexto y condiciones, la aplicación de un liderazgo transformacional ayuda en toda la estructura organizacional Rojero et al. (2019), la noción de este tipo de liderazgo ha sido examinada y analizada por diversos enfoques que brindan diferentes definiciones en torno a la efectividad de estos líderes junto con su desenvolvimiento en el actual entorno empresarial complejo.

El liderazgo transformacional se caracteriza por mejorar el desarrollo de los empleados fomentando el compromiso, confianza y acrecentando las expectativas Eliyana et al. (2019), este tipo de liderazgo está relacionado íntimamente con el desempeño de los colaboradores, con resultados por demás beneficiosos que incluyen felicidad, motivación, y bienestar psicológico. El liderazgo transformacional consta de cuatro dimensiones principales: el impacto de la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y las consideraciones personales Kammerhoff et al. (2019).

Cuando los líderes tienen grandes personalidades, prestan especial atención a las diferencias individuales y las necesidades de esta manera aumentan la participación de los miembros y su tendencia a hacer un mayor esfuerzo para tener éxito y crear un alto desempeño en la organización, Díaz et al. (2019) determinaron que existe un enlace directo a

través del liderazgo transformacional y la responsabilidad laboral en una asociación cafetera de Colombia. En ese aspecto generaron una metodología de tipo correlacional. Se trabajó con una muestra que estuvo compuesta por 450 colaboradores, los cuales resolvieron un cuestionario como instrumento de indagación. Se llegó a determinar que el líder transformacional determina un nexo a través la responsabilidad profesional, de la misma manera se relaciona según sus dimensiones: influencia idealizada (0.921), motivación inspiracional (0.912) estímulo intelectual (0.970) y consideración individual (0.731).

Agregando a lo anterior, también se describe el estudio realizado por Castillo et al. (2019), quienes buscaron el nivel de correlación a través del liderazgo transformacional y el clima laboral de una microred del sector Salud del Perú, usando una metodología con diseño no experimental, descriptivo-correlacional y la herramienta fue un cuestionario. Se consideró que existe un nexo entre ambas variables de estudio con un resultado según el coeficiente de Spearman ($r=0.660$), de la misma forma que existe un nexo entre sus dimensiones: motivación inspiracional, carisma y consideración con el empleado con la variable clima laboral.

A su vez el artículo de Bohórquez et al. (2020) buscó el nexo para motivación inspiracional y el desempeño laboral de los empleados de una entidad municipal en Ecuador. Para ello generó la metodología del tipo correlacional, diseño no experimental y de corte trasversal. Así mismo, obtuvo una prueba de 435 personas, adjudicándoles una encuesta como herramienta de recopilación de datos. Se obtuvo como conclusión principal que existe un nexo entre las variables de estudio y que la motivación inspiracional se encuentra en un nivel regular y el desempeño laboral se encuentra en un grado bajo.

De igual forma, en la investigación de Salvador Cornelio & Sánchez Ortega (2018) se buscó disponer la correlación del liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los profesores de una educación superior en Puno. Se propuso un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, usando como instrumento el cuestionario. Se tuvo como resultado la vinculación correlacional entre las variables de estudio con un resultado de ($r=0.676$) según el coeficiente Spearman, de la misma forma se determinó que el liderazgo transformacional y el compromiso laboral están en un nivel bajo.

Por último se tiene la indagación de Quispe y Huarca (2020) quienes en su investigación buscaron establecer si existía relación directa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral de los empleados de enfermería que laboraba en una posta médica de Juliaca. Para ello se desarrolló un tipo de investigación correlacional, de corte trasversal y enfoque cuantitativo. Se obtuvo una muestra que estuvo compuesta por 120 trabajadores de la entidad. De la misma forma, se destinó utilizar un formulario como herramienta para recopilar la información, después de ello se obtuvo el siguiente resultado: no existe una relación entre las variables de estudio, por obtener una significancia bilateral de 0.555, lo cual está en nivel superior del 0.005, de la misma forma que existe un desarrollo del liderazgo transformacional con un 74%, y un 84% de desempeño positivo, por lo que no existe una relación.

Según la base teórica de Bass & Riggio (2006) el liderazgo transformacional se considera como la ocupación de un líder en una determinada empresa que tiene como finalidad incidir de manera motivacional en sus colaboradores, produciendo un efecto positivo en su rendimiento laboral mediante actitudes y valores innovadores y creativos. De la misma manera, el liderazgo transformacional se entiende como una sucesión, en el cual un líder genera una relación o conexión con sujetos que están a su cargo e incide en su motivación y aspecto moral, quienes responden de manera efectiva en las acciones laborales que realizan.

Según Izquierdo (2017) los líderes transformacionales son aquellas personas que tienen a cargo un conjunto de colaboradores y articulan en todo momento su visión y misión con ellos, bajo sus cualidades de motivación, inspiración y con un sentido de cambio organizacional. Respecto a las bases teóricas, para Dvir et al. (2002) citado en Fernández (2017) el liderazgo transformacional es fuente de motivación dirigida al desarrollo de los seguidores e indirectamente a su desempeño; centrándose en necesidades de los seguidores impulsándolos a su crecimiento organizativo dando sentido a su desempeño laboral, dejando como segunda opción a las recompensas.

Business School (2015) muestran seis ventajas que presenta este liderazgo: la primera ventaja es el desarrollo de habilidades sociales, este líder genera cambios y se ven reflejados operativamente y, además, pueden nacer nuevas habilidades o talentos de la cercanía, el diálogo y el clima laboral adecuado a ideas renovadas. Lo segundo es sobre el aumento de la autoestima de los trabajadores, consecuentemente se tiene como tercera ventaja el aprendizaje corporativo, quien se enfoca en el aprendizaje como una manera directa del conocimiento. La

cuarta ventaja se trata sobre el desarrollo para nuevos ideales, en quinto lugar, está el reforzamiento de los equipos de trabajo, y por último se tiene el aumento del nivel de compromiso.

Por otro lado, tenemos la existencia de dimensiones del liderazgo transformacional según lo planteado por Bass & Riggio (2006) son: la influencia idealizada, quien se refiere a la capacidad para crear confianza, credibilidad, entre otros aspectos entre los colaboradores por parte de una persona, motivación inspiracional, quien se asocia con el carisma, refiriéndose a la habilidad que tiene el líder para transferir de forma apropiada y correcta una imagen agradable y que inspire a mejoras en el futuro de la empresa en la que es fundamental la participación de todos; consecuentemente se describe la estimulación intelectual, quien está relacionada con las capacidades del encargado del grupo para obtener colaboradores capacitados, quienes puedan solucionar situaciones de crisis desde otro enfoque, con creatividad e innovación y por último se encuentra la consideración individualizada, donde se determina el papel que asume el líder, el cual se caracteriza por el interés auténtico que tiene el mentor en cada una de las personas que lo siguen en el plano individual, y como miembro del grupo laboral.

Respecto a la segunda variable de estudio, se tiene el fundamento bibliográfico de Whetten & Cameron (2011), quienes determinan que el desempeño laboral, también llamado desempeño de los recursos humanos, se define como aquella competitividad y conducta del trabajador en búsqueda de las metas y objetivos planificados en una entidad empresarial correspondiente, así mismo, se requiere el proceso adecuado de habilidades y conocimientos adquiridos por parte del equipo humano.

El desempeño laboral consta de dos dimensiones principales: desempeño contextual y desempeño de habilidades según Pedraza et al. (2010) el desempeño laboral establece un elemento esencial para que toda entidad pueda funcionar; entonces, debe ser materia de bastante atención en el procedimiento de administración de los trabajadores. Quintero et al. (2008) también consideran que las organizaciones de servicio para que puedan brindar una atención óptima a los clientes deben tener presente algunos factores que inciden directamente en el desempeño de los trabajadores, como: satisfacción del trabajador, conceptualizándolo como “una emoción de placer o de dolor que surge de las ideas y proyecciones de las actitudes”; autoestima: “peculiaridad de la carácter que influye el éxito o fracaso”; trabajo en

equipo: “reunión de trabajadores para satisfacer un grupo de necesidades” y capacitación para el trabajador: “proceso de formación para que finalmente el personal se desenvuelva de manera eficiente” .

Según Vera y Gouveia (2015) sostienen que el desempeño laboral es una noción diligente, multifactorial, con características específicas, episódicas y evaluativas, que coincide a través de actitudes particulares que un líder ejerce en sus labores, para desarrollar estas actitudes particulares es necesario un grado de antigüedad relacionadas a las actividades de la organización y que añadan valor a la misma.

Al mismo tiempo los autores Vera y Gouveia (2015) proponen dos tipos de dimensiones desempeño de habilidades (conocimiento del trabajo, habilidades organizacionales, eficiencia) que se refiere al grado de validez que el personal utiliza al momento de desempeñarse en una empresa, donde la benefician, generando mejoras en los procedimientos técnicos y operacionales, brindándoles las herramientas y conocimientos necesarios Borman & Motowidlo (1997) y desempeño contextual (esfuerzo persistente, cooperación, conciencia organizacional y habilidades interpersonales y relacionales) esto adjunta la manera de establecer actividades que no corresponden directamente a las funciones asignadas, pero que sin embargo es de beneficio general para el éxito de las metas Borman & Motowidlo (1993).

Materiales y métodos

Se presentó un enfoque cuantitativo, puesto que según Hernández et al. (2018), se utilizó la recolección de datos mediante una cuantificación numérica, por lo que se obtuvo la comprobación de la hipótesis planteada por la indagadora mediante el empleo de la estadística para determinar la conducta de una determinada población.

El tipo de metodología que se desarrolló fue básica, la cual busca profundizar el conocimiento de los fenómenos que se pretenden estudiar a través de la descripción de sus características o análisis, según lo describió Hernández et al. (2018), A su vez se presenta la investigación con un alcance correlacional donde los mismos autores afirman lo siguiente: “su propósito es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico” .

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables; es decir, se observó una situación ya existente. Hernández et al. (2018), de la misma forma fue de corte transversal, puesto que los datos recopilados se obtuvieron en un momento determinado y planificado.

Respecto a la población de estudio es censal, debido a que se aplicará el instrumento a los 30 empleados, que se desempeñan en distintas áreas administrativas y operativas. Para esta técnica, se administró dos cuestionarios validados por autores, referente al liderazgo transformacional se utilizó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma Corta) desarrollado por Bass & Avolio (2000). Se hizo uso de los indicadores que conformaron el cuestionario de Liderazgo Transformacional que incluye 20 preguntas, distribuidos de la siguiente manera: Influencia idealizada (8 ítems); Motivación inspiracional (4 ítems); Estimulación intelectual (4 ítems) y Consideración individualizada (4 ítems). Cada uno de los ítems contó con cuatro posibles respuestas, cuyo valor numérico se dio en función a la ubicación categórica de la respuesta, para poder procesar la información de manera estadística se clasificó según la siguiente frecuencia: 1 Muy Bajo ; 2 Bajo ; 3 Alto y 4 Muy Alto.

Para el segundo cuestionario, sobre la variable desempeño laboral donde los autores Vera y Gouveia (2015) realizaron una investigación para disponer medidas de desempeño laboral que pueda aplicarse en todos los organismos culturales. Para desempeño de habilidades que incluye los siguientes indicadores: conocimiento del trabajo, habilidades organizativas y eficiencia; en cuanto a desempeño contextual sus indicadores son: esfuerzo persistente, cooperación, conciencia organizacional y habilidades interpersonales y relacionales. Con una totalidad de 29 preguntas, distribuidos de la siguiente manera: desempeño de habilidades (12 ítems) y desempeño contextual (17 ítems) basado en el formato niveles de detalle o profundidad en la respuesta que se proporciona en cuatro niveles: 1. Muy Bajo, 2. Bajo, 3. Alto, 4. Muy Alto.

En base al procedimiento de la aplicación del instrumento, El instrumento utilizado para recoger datos de la variable (X): Liderazgo transformacional será un cuestionario y para recoger los datos de la variable (Y) Desempeño laboral será un cuestionario. Se realizó una encuesta a los 30 trabajadores, aplicando el primer cuestionario que consto de 20 ítems para la variable liderazgo transformacional, posteriormente se aplicó un segundo cuestionario de 29

ítems para la variable desempeño laboral. Como producto final se obtuvo un instrumento con 49 ítems, posterior se presentó una solicitud a la administradora de comercial RC SAC con el fin de obtener autorización para la recolección de datos.

Una vez obtenida dicha autorización, se realizaron las coordinaciones con cada uno de los colaboradores, donde se les informó el propósito del instrumento, la forma en que serían evaluados y el tiempo que tomaría su aplicación. La aplicación tardó de aproximadamente 15 y 20 minutos. Una vez realizado este procedimiento, se estructuró el cuestionario y se distribuyó a todos los participantes.

La medición de la fiabilidad de este instrumento en tal sentido, se describe en porcentaje, representado en tablas y números, en los procesos ilustrados de esta manera que utiliza las estadísticas descriptivas. Sin embargo, para analizar la medición de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) utilizado para medir la asociación de dos variables, cuando se conoce la posición o rango de una de ellas, este coeficiente considera lo siguiente: Valores Positivos ($0 < \rho \leq 1$): Indican una correlación positiva; a medida que una variable aumenta, la otra tiende a aumentar también. Valores Negativos ($-1 \leq \rho < 0$): Indican una correlación negativa; a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir. $\rho = 0$: No hay una relación monotónica entre las variables. Mondragón (2014). Cabe señalar que los valores establecidos en la escala ordinal son de 1 a 4 que se ven reflejados según el nivel de detalle o profundidad de respuesta. En este sentido, se tomó en cuenta que las dos variables de carácter ordinal, dependiendo del cuestionario, por lo tanto, no se requiere una prueba para establecer la normalidad de los datos.

Para el procesamiento de datos obtenidos, los hallazgos fueron vertidos en una data mediante el programa ofimático EXCEL, para posteriormente corroborarse según los objetivos planteados, en el programa estadístico SPSS en la versión 25.0, en el cual, se obtuvieron frecuencias, tabulaciones y las correlaciones correspondientes.

Resultados

Mediante los datos obtenidos del cuestionario se presentaron los siguientes resultados tanto del objetivo general y los específicos.

Objetivo General: Determinar la relación del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC en Chiclayo.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC en Chiclayo.

H1: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercial RC SAC en Chiclayo.

Tabla 1: Correlación de variables

			Liderazgo	
			Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,871*
	Transformacional	Sig. (bilateral)	.	0,05
		X	100	6
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,871*	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0,05	.
		Y	100	24

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 1 se detalla que mediante el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual se obtuvo un resultado de 0.871 , por lo que se determina que existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, así pues, se afianza la idea de que la forma que es aplicado el estilo Liderazgo Transformacional tiene relación directa con su desempeño en el trabajo, además, se presenta una significancia bilateral adecuada (Rho=0,871; $p < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alternativa. Por lo tanto, al existir una relación positiva se puede afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución de estudio.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo transformacional*Tabla 2: Nivel de liderazgo transformacional*

Frecuencia	N	Porcentaje
Muy bajo	09	30.00
Bajo	17	56.66
Alto	04	13.33
Muy alto	-	0.0
Total de trabajadores	30	100.00

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 2 se determinó que el nivel del liderazgo transformacional de los trabajadores de la empresa Comercial RC SAC, se encuentra en un nivel bajo, donde el 57% de los colaboradores consideran que su líder no demuestra un sentido de autoridad adecuado hacia sus seguidores o su equipo de trabajo, el mismo que no permite desarrollar ideas creativas para la resolución de problemas y sobre todo no fomenta motivación, influencia y transformación en la forma de pensar de los trabajadores

Tabla 2.1: Descripción de las dimensiones del liderazgo transformacional

	Muy bajo		Bajo		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Influencia idealizada	3	33	3	10	1	25	0	0
Motivación inspiracional	3	33	9	29	1	25	0	0
Estimulación intelectual	1	11	2	19	1	25	0	0
Consideración individualizada	2	22	3	42	1	25	0	0
Total de trabajadores		30%		57%		13%		-

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, según los resultados de la tabla 2.1 las dimensiones del liderazgo transformacional representan a su vez un nivel bajo, según los resultados obtenidos más del 50% de los colaboradores indican que su líder no brinda charlas motivacionales, no muestra entusiasmo y no genera confianza en que se lograrán las metas u objetivos establecidos.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral

Tabla 3: Nivel de desempeño laboral

Frecuencia	N	Porcentaje
Muy bajo	6	20
Bajo	20	67
Alto	4	13
Muy alto	-	0
Total de trabajadores	30	100

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 3 se puede determinar que el nivel de desempeño laboral que desarrollan los colaboradores en la empresa Comercial RC SAC de Chiclayo es de nivel bajo manifestado por el 67%, no obstante, se presenta también un nivel muy bajo con un 20%. A raíz de un bajo nivel de desempeño laboral, van a surgir una serie de problemas que afectan a la empresa. Tanto a la productividad y compromiso con la organización en general.

Tabla 3.1: Descripción de las dimensiones del desempeño laboral

	Muy bajo		Bajo		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño de habilidades	3	50	15	75%	2	50	0	0
Desempeño contextual	3	50	05	25%	2	50	0	0
Total de trabajadores		20%		67%		13%		-

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 3.1 se puede determinar que el desempeño laboral de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, dicho nivel representada por el 67% de los miembros del equipo, dentro de ello se puede visualizar que respecto al desempeño de habilidades de los colaboradores el 75% no generan un óptimo desenvolvimiento de sus habilidades.

Objetivo específico 3: Identificar si existe relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Tabla 4: Relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral

		Carisma o Influencia Idealizada		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Carisma o Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,947*
		Sig. (bilateral)	.	0,05
		X	100	8
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,947*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,05	.
		Y	100	29

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4, se detalla que mediante el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual se obtuvo un resultado de 0.947, se determina que existe correlación significativa y directa, entre la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño laboral. Esto se determina a través de la confianza y respeto que los subordinados tienen en su líder, se identifican con su él y comparten su visión al igual que sus compañeros.

Esto permite que el seguidor presente conductas que lo hagan digno de confianza, ya que no desea cometer un error ni mucho menos desempeñarse de manera ineficaz en su lugar de trabajo.

Tabla 4.1: Relación entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral

		Liderazgo Transformacional		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,895*
		Sig. (bilateral)	.	0,05
		X	100	4
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,895*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,05	.
		Y	100	29

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4.1, se detalla que mediante el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual se obtuvo un resultado de 0.895, por lo que se determina que existe correlación directa y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño laboral. Esto significa que en la medida que el líder motive a los seguidores a

través de la visión compartida, estos desarrollarán un mayor espíritu de equipo, lo que fomenta un mejor desempeño en el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 4.2: Relación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral

		Liderazgo	
		Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,895*
	Desempeño Laboral	X	4
		Y	29
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,895*
		Sig. (bilateral)	0,05
		X	100
		Y	29

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4.2, se detalla que mediante el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual se obtuvo un resultado de 0.895, por lo que se determina que existe correlación moderada, directa y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño laboral. Esta relación implica que en la medida en que el líder motive a los trabajadores a resolver sus problemas de una manera creativa, el seguidor lo percibirá como una acción de confianza por parte del líder, conforme el líder estimule a través de la capacitación o la guía en los procedimientos de trabajo al seguidor, los niveles de desempeño laboral del colaborador serán mayores debido a que conoce mejor la tarea a realizar, lo cual le permite tener un mayor control de sus emociones.

Tabla 4.3: Relación entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral

		Liderazgo	
		Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,895*
	Desempeño Laboral	X	4
		Y	29
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,895*
		Sig. (bilateral)	0,05
		X	100
		Y	29

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4.3, se detalla que mediante el uso de la prueba de correlación Rho de Spearman, el cual se obtuvo un resultado de 0.895, por lo que se determina que existe correlación alta, directa y significativa entre la dimensión consideración individualizada y la variable desempeño laboral. Esta relación influye en atribuir facilidad para apoyar a otros, mediante una preocupación personalizada de su líder. Si el líder fomenta la mejora en las

condiciones de trabajo del seguidor, el colaborador corresponderá a esa acción con el apoyo a sus compañeros.

Discusión:

En base a los resultados que se han adquirido a través de la aplicación del formulario de investigación y en referencia al objetivo general, se puede delimitar que existe correlación positiva y significativa entre las dos variables sujetos de estudio. La relación de los resultados indica que: ante un bajo nivel de liderazgo transformacional, el desempeño laboral se dará con menor desarrollo caso contrario, sí el líder demuestra un sentido de autoridad, confianza y es admirado por los trabajadores, es probable que contribuya a reforzar el desempeño del trabajador Bass & Riggio (2006)

Estos resultados tienen relación directa con el estudio de Vásquez et al. (2021), quienes determinaron que hay un nexo entre las mismas variables de estudio, llegando a concluir que mientras no exista un correcto desarrollo del liderazgo transformacional en una entidad, se verá afectado el desempeño laboral de los empleados. Así mismo, estos hallazgos tienen coherencia con el análisis de Díaz et al. (2019) quienes determinaron que el liderazgo transformacional tiene un nexo con la responsabilidad laboral de los colaboradores de toda entidad que ofrece bienes y servicios correspondientemente.

Estos resultados enmarcan el sustento teórico de Fernández (2017) citando a Bass & Riggio (2006), quien refiere que el liderazgo transformacional siempre va a incidir de manera directa en los colaboradores, por lo cual es importante evaluar las actitudes y valores creativos-innovadores en la cultura empresarial.

Respecto al primer objetivo específico, se puede determinar que el nivel de liderazgo transformacional en la empresa Comercial RC SAC de Chiclayo es bajo, puesto que los colaboradores perciben que sus directivos no generan confianza entre el equipo, así sus credibilidades en sus funciones suelen ser cuestionadas, por lo que no se sienten parte de la empresa y mucho menos las acciones que se ejercen van acordes con sus valores o propósitos planteados. Se relaciona además con el estudio de Salvador Cornelio & Sánchez Ortega (2018) quienes determinaron que el liderazgo transformacional está en un nivel bajo, puesto que según lo evidenciado que no hay una buena motivación y consideración individual entre el jefe y cada uno de los empleados.

Estos resultados están sustentados en el marco teórico de Bass & Riggio (2006), puesto que refiere las dimensiones que detallan el funcionamiento de una empresa basado en influencia, motivación, estimulación y consideración ayudan de manera significativa el ejercicio direccional por parte de un líder con su equipo o institución correspondientemente.

En referencia al segundo objetivo específico, se puede determinar que el nivel de desempeño laboral en la empresa Comercial RC SAC de Chiclayo es bajo calificándose que más de la mitad de los empleados no generan sus funciones de manera adecuada debido a que no tienen conocimientos adecuados para ejercer sus funciones, no tienen un entrenamiento o capacitación constante por parte de sus jefes y no logran comunicarse objetivamente entre el equipo de trabajo. Por lo que el líder debería considerar de manera personal a cada trabajador, darle mayor confianza, seguridad y garantías, motivándolos e inspirándolos de forma optimista para lograr los objetivos planteados en bien del grupo y por ende de la organización.

Resumidamente, Los resultados indican que el liderazgo transformacional actual de la empresa Comercial RC SAC de Chiclayo, no es suficientemente estratégico para alcanzar niveles altos de desempeño laboral que puedan contribuir a la creación de grandes niveles de eficiencia de la organización, mucho menos de llevar a cabo tareas más allá de las expectativas.

Estos resultados se relacionan directamente con el estudio de Bohórquez et al. (2020) quien referenció que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores está en un nivel bajo, debido a la falta de motivación y sentido de compromiso, dentro de este aspecto consideran que el liderazgo transformacional se refiere al tipo de liderazgo con fuertes creencias, visión y personalidad con características de expectativas y motivaciones dentro y fuera de la organización. En discrepancia, estos hallazgos no tienen una relación con el estudio de Quispe & Huarca (2020), puesto que se obtuvo que el nivel de desempeño laboral está en un nivel positivo debido al buen trato, capacitación y recompensa que se le da al colaborador por las metas cumplidas. La indagación descrita está enmarcada en el sustento teórico de Griffin y Van (2016), quienes refieren que las actividades de los trabajadores están relacionadas con las acciones que bien le beneficia o perjudica a los mismos.

En referencia al tercer objetivo específico, se puede decretar que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión influencia idealizada, motivación inspiracional,

estimulación intelectual y consideración individualizada con la variable desempeño laboral. Respecto a la dimensión influencia idealizada, indica influir de manera ideal puede aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados, lo que puede llevar a un mayor esfuerzo y mejor desempeño. Los empleados tienden a emular a líderes que respetan y admiran, lo que puede traducirse en una mayor productividad y calidad del trabajo. En referencia a la motivación inspiracional, los líderes que utilizan la inspiración motivacional pueden aumentar la moral de los empleados y su sentido de propósito, lo que puede resultar en un mayor esfuerzo y mejor rendimiento. Una visión clara y una comunicación efectiva ayudan a alinear los objetivos personales con los organizacionales.

Por otro lado, la estimulación intelectual puede mejorar el desempeño laboral al incentivar a los empleados a desarrollar soluciones innovadoras y mejorar procesos. Este enfoque también puede aumentar la satisfacción laboral al ofrecer un entorno donde los empleados se sienten valorados por sus contribuciones creativas.

Finalmente, respecto a la consideración individualizada, el trato individual puede llevar a un aumento en el desempeño laboral al mejorar la satisfacción y el compromiso del empleado. Los empleados que sienten que se les valora y apoya tienden a estar más motivados y a contribuir de manera más efectiva Díaz et al. (2019).

Se relaciona también con el estudio de Castillo et al. (2019) quienes consideraron que existe una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Al enfocarse en las prácticas asociadas con estas dimensiones, las organizaciones pueden mejorar el rendimiento de sus empleados y alcanzar sus objetivos más efectivamente. Por su parte, el sustento teórico de Fernández (2017) citando a Bass & Riggio (2006) y Griffin y Van (2016), quienes determinan que tanto el direccionamiento, a través de las dimensiones del liderazgo transformacional, van a estar cohesionados con el desempeño propio de los colaboradores.

Conclusiones

Se estableció que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en estudio. Lo que indica que el desempeño de los trabajadores se puede fortalecer en la medida que existan mayores acciones de liderazgo transformacional.

Se determinó que el nivel de liderazgo transformacional es bajo, debido a que los jefes o directivos no tienen capacidad motivadora ni inspiradora al convencer al equipo de sus habilidades para alcanzar un desempeño superior y obtener un amplio rango de intereses, además que los líderes no consideran de manera individual a los empleados, pues no generan empatía y les cuesta mantener una escucha activa.

Se determinó que el nivel de desempeño laboral es bajo, debido a que los colaboradores no tienen las metas claras, desconocen el desempeño de sus funciones porque no cuentan con un manual de roles a desarrollar, en este margen, se encontró que los encuestados brindan una valoración baja a su nivel de desempeño laboral actual. Debido a ello, se reafirma que el liderazgo transformacional está íntimamente vinculado con el compromiso del empleado a la organización y su desempeño laboral.

Se determinó que existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral. A medida que las características del liderazgo transformacional aumentan, también lo hace el desempeño laboral de los empleados. Esta correlación puede ayudar a entender cómo las prácticas de liderazgo influyen en los resultados laborales y puede guiar estrategias para mejorar el desempeño en una organización.

Recomendaciones

Se recomienda a los ejecutivos del sector metal mecánico implementar una estructura de gestión basada en el modelo liderazgo transformacional, fortalecer conocimientos de este estilo de liderazgo y potenciar habilidades blandas, esto será beneficioso para la empresa, ya que obtendrá mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, y estos a su vez permitan aportar soluciones innovadoras a los problemas de desempeño laboral en el sector.

Para mejorar el liderazgo transformacional se sugiere proveer un buen espacio de trabajo, promover comunicación y dar feedbacks individualizados basados en datos objetivos, educar con capacitaciones de acuerdo al área en que se desarrolla el colaborador y poner los objetivos y las expectativas claras que tiene el empleador con el colaborador fortaleciendo sus intereses y beneficio para la organización. Dentro de otras actividades se sugiere contratar jefes con perfiles adecuados al área a direccionar, puesto que muchas veces, los conflictos provienen por la mala selección de estos dirigentes.

Se sugiere a los jefes o directivos de la empresa desarrollar un taller de formación laboral, este taller de formación debe estar supervisado por un coach certificado donde pueda validar un antes, durante y después para poder tomar planes de acción en mejora y beneficio tanto de la empresa como del colaborador. A su vez, se propone brindar el M.O.F. a los colaboradores cuando ingresen a trabajar. Por otro lado, los líderes deben de fomentar intereses fuera de las relaciones nucleares, mostrar respeto, practicar una escucha activa y ser empáticos con el objetivo de mejorar el desempeño contextual del equipo.

Finalmente, se sugiere futuros estudios en temas céntricos en el análisis de efectos del liderazgo transformacional a los directivos, gerentes y jefes del área, como recurso fundamental para el logro de mayores niveles de resultados en el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez estos puedan brindar un trato más carismático, atiendan de forma individual a sus colaboradores, tanto en sus necesidades y respuestas que ellos puedan tener respecto a sus consultas de una manera adecuada con la finalidad de cumplir los objetivos de manera conjunta.

Referencias

- Alania Vera, R. H. (05 de Mayo de 2017). ¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal? *El Comercio*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=%C2%BFC%C3%B3mo+pasar+de+ser+un+l%C3%ADder+vertical+a+un+l%C3%ADder+horizontal%3F&rlz=1C1CHZN_esPE1082PE1082&oq=%C2%BFC%C3%B3mo+pasar+de+ser+un+l%C3%ADder+vertical+a+un+l%C3%ADder+horizontal%3F&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYO
- Alejandra, M. B. (DICIEMBRE de 2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO. *MOVIMIENTO CIENTIFICO IBERO AMERICANA*, 08, 100.
- Anis, E., Syamsul, M., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance* (Vol. 25). European Research on Management and Business Economics. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* (Second Edition ed.). Mahwah, New Jersey, Estados Unidos: LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *The Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: CA: Mind Garden.
- Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 99-109.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. En *Personnel Selection in Organizations* (págs. 71-98). San Francisco: N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.).
- Burns, J. M. (1978). *Transformational Leadership*.
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. La Habana.

- Díaz et al. (2019). Selección de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el sector hotelero - Chiclayo, Lambayeque, Perú. *REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA Para el Desarrollo - UJCM*.
- Dvir, T., Dov , E., Avolio, B. J., & Boas , S. (2002). Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *The Academy of Management Journal*, 45.
- EAE. Business School. (2015). *¿Qué es el liderazgo transformacional y cómo desarrollarlo dentro de tu empresa?* Madrid.
- Fernández. (2017). *Líderes organizacionales: Facilitadores u obstaculizadores del conocimiento*. Tesis de maestría, Buenos Aires.
- Griffin y Van. (2016). *Habilidades directivas evaluación y desarrollo*. CENGAGE Learning.
- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (3 de Noviembre de 2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas*. Mc Graw Hill.
- Izquierdo. (2017). *Cómo mejorar el rendimiento intelectual. Guía para maestros y padres*. Trillas.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers’ perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>
- Mendoza et al. (2020). El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Chetumal, Quintana Roo*.
- Pedraza et al. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.
- Quintero et al. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 33-51.
- Quispe, L., & Huarca, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. [artículo científico]. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. Vol 13, No 1 (Año 2020). <http://dx.doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>.

- Rojero Jimenez, R., Gomez Romero, J. G., & Quintero Robles, L. M. (10 de Junio de 2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rojero Jimenez, R., Gomez Romero, J. I., & Quintero Robles, L. M. (2019). *Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans*. Durango.
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Puno.
- Serafin Guerrero, F. S. (2021). *El liderazgo transformacional y su relacion con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9478>
- Vásquez, M., Hinojosa, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. [artículo científico]. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066>.
- Vera Silva, C., & Gouveia Rodrigues, R. (2015). *Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance*. -: Soc Indic Res,.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. (2011). *Developing management skills*. Saddle River, Nueva Jersey, Estados Unidos: Prentice Hall/Pearson.

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Estimado Colaborador de Comercial RC S.A.C.:

Al principio, nos gustaría agradecerle por aceptar la presente solicitud de ser parte de esta investigación. La siguiente encuesta tiene como propósito recopilar información sobre sus puntos de vista del **Liderazgo Transformacional y como se relaciona con el Desempeño Laboral**. La información se utilizará exclusivamente para investigar el tema a fondo y poder brindar un aporte significativo. Agradecemos anticipadamente el apoyo

Instrucciones: Indique la mejor respuesta a cada una de las siguientes afirmaciones, dado que:

1	'Muy Bajo'
2	'Bajo'
3	'Alto'
4	'Muy Alto'

a) Influencia idealizada		1	2	3	4
1.	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes				
2.	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella				
3.	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber				
4.	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo				
5.	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar				
6.	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma				
7.	Demuestra un sentido de autoridad y confianza				
8.	Enfatizo la importancia de una misión común				
b) Motivación Inspiracional					
9.	Habla de forma optimista sobre el futuro				
10.	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas				
11.	Presento una convincente visión del futuro				

12.	Expreso confianza en que las metas serán cumplidas				
c) Estimulación Intelectual					
13.	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas				
14.	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas				
15.	Hago ver al resto los problemas desde muy distintos ángulos				
16.	Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo				
d) Consideración Individualizada					
17.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores				
18.	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo				
19.	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes				
20.	Ayudo a los demás a mejorar mis capacidades				

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado Colaborador de Comercial RC S.A.C.:

Al principio, nos gustaría agradecerle por aceptar la presente solicitud de ser parte de esta investigación. La siguiente encuesta tiene como propósito recopilar información sobre sus puntos de vista del **Liderazgo Transformacional y como se relaciona con el Desempeño Laboral**. La información se utilizará exclusivamente para investigar el tema a fondo y poder brindar un aporte significativo. Agradecemos anticipadamente el apoyo

Instrucciones: Indique la mejor respuesta a cada una de las siguientes afirmaciones, dado que:

1	'Muy Bajo'
2	'Bajo'
3	'Alto'
4	'Muy Alto'

a) Desempeño de habilidades		1	2	3	4
<i>- Conocimiento del trabajo</i>					
1.	Si necesito realizar una tarea con la que no estoy familiarizado, busco información que me permita realizarla mejor.				
2.	No creo que pueda ejecutar mis tareas de manera efectiva si no tuviera una cierta experiencia.				
3.	La forma en que realizo las tareas básicas requeridas en mi trabajo no siempre está de acuerdo con lo que soy capaz de hacer.				
4.	La forma en que realizo las tareas básicas requeridas en mi trabajo corresponde completamente al desempeño que la organización donde trabajo me pide.				
<i>- Habilidades organizativas</i>					
5.	No siempre es fácil para mí realizar tareas a tiempo.				
6.	Cuando tengo una fecha límite para realizar una determinada tarea, siempre la termino a tiempo.				
7.	Si tuviera que realizar una tarea en conjunto con otros				

	trabajadores, probablemente sería responsable de la planificación, organización y supervisión del trabajo a realizar.				
8.	Siempre dejo mis tareas hasta el último minuto.				
<i>-Eficiencia</i>					
9.	Siempre estoy al tanto cuando faltan los recursos (materiales o humanos) necesarios para el desempeño eficiente de la organización				
10.	A veces, me siento decepcionado con mi desempeño en el trabajo, porque sé que podría haberlo hecho mejor.				
11.	Me considero un trabajador fundamental para la organización para la que trabajo, debido a la alta calidad de mi desempeño.				
12.	Recibir comentarios (de mis subordinados, mis colegas, mi supervisor o de la organización) es fundamental para poder continuar desempeñando mis funciones con dedicación.				
b) Desempeño contextual					
<i>-Esfuerzo persistente</i>					
13.	Cuando algo no está bien en el trabajo, no me quejo porque tengo miedo de que otros no estén de acuerdo conmigo.				
14.	Por lo general, tomo la iniciativa de dar retroalimentación constructiva para mejorar el desempeño de otros trabajadores.				
15.	En el caso de que la organización no proporcionara la capacitación que considero necesaria para realizar mis deberes de manera efectiva.				
16.	Todavía puedo realizar mis deberes de manera efectiva cuando estoy trabajando bajo presión.				
17.	Tan pronto como llego al trabajo, dejo de lado todos mis problemas personales, para que mi desempeño no se vea perjudicado.				

<i>- Cooperación</i>					
18.	Por lo general, dedico menos esfuerzo al trabajo cuando realizo una tarea en conjunto con otras personas.				
19.	Siempre estoy dispuesto a ayudar a otros trabajadores de la organización, incluso cuando no tengo mucho tiempo disponible.				
<i>-Conciencia organizacional</i>					
20.	Por lo general, también realizo tareas que no están relacionadas con mis deberes específicos.				
21.	Con frecuencia llego tarde al trabajo.				
22.	Es muy difícil para mí perder el trabajo, incluso cuando me siento enfermo.				
23.	Nunca adoptaría acciones que pudieran dañar el bienestar de los otros trabajadores.				
24.	Cuando pienso que los objetivos de la organización entran en conflicto con mis objetivos personales, mi dedicación al trabajo disminuye.				
25.	Me tomo mi trabajo muy en serio, por lo que siempre cumplo con las normas y procedimientos impuestos (por mi supervisor o por la organización), incluso cuando no hay nadie cerca.				
<i>-Habilidades interpersonales y relacionales</i>					
26.	Mis habilidades de comunicación son tan buenas que siempre puedo captar la atención de todos.				
27.	La comunicación dentro de las organizaciones, incluso en grupos de trabajo, es fundamental para que las personas puedan realizar sus tareas de manera efectiva.				
28.	Cuando escribo un mensaje a otros trabajadores siento cierta dificultad para expresar lo que estoy pensando.				
29.	Cuando alguien tiene una opinión diferente a la mía, generalmente los convengo de que mi opinión es la mejor.				