

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Liderazgo transformacional y su relación con el rendimiento
laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur
Perú, 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Rosmira Suna Ttito

Jeremy Edward Febres Huamani

Yovana Aydeé Turpo Pineda

Asesor:

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, diciembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Ruth Gladys Choque Pilco, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSORCIO VIAL SUR PERÚ, 2022”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Rosmira Suna Ttito, Jeremy Edward Febres Huamani y(Yovana Aydeé Turpo Pineda** para obtener el título de Profesional de Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 02 días del mes de mayo del año 2023



Mtra, Ruth Gladys Choque Pilco
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 28 día(s) del mes de diciembre del año 2022 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani, el secretario: MSc. Elmer Henry Lupaca Chata y los demás miembros: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani y el asesor: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis en formato artículo titulado: Liderazgo transformacional y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022, de (los) bachiller/es: a) Jeremy Edward Febres Huamani, b) Rosmira Suna Tito, c) Yovana Aydeé Turpo Pineda, conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jeremy Edward Febres Huamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (b): Rosmira Suna Tito

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c): Yovana Aydeé Turpo Pineda

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a



Secretario/a

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis primeramente a nuestro DIOS el dador de todo en sabiduría e inteligencia, quien nos inspirara el espíritu de aprendizaje para la conclusión de esta tesis. A nuestros padres por la educación, apoyo y consejos. A nuestros maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiéramos podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de nuestro ser.

AGRADECIMIENTO

Tus palabras fueron siempre serán sabias porque ellos han sido siempre el motor que impulsaron nuestro sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre presentes en los momentos más difíciles para avanzar hasta el final. Sin duda ellos siempre han sido nuestros mejores guías de vida. Ahora les dedicamos a ustedes este logro amado padres, como una meta más conquistada.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN:.....	8
ABSTRACT:.....	9
1 CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. antecedentes de la investigación.....	10
1.2. Objetivos	14
1.3. Hipótesis.....	15
2 CAPITULO II: MARCO TEORICO	15
2.1. Liderazgo transformacional.....	15
2.1.1. Dimensiones de liderazgo transformacional	16
2.1.2. Motivación inspiracional.....	16
2.1.3. Estimulación intelectual	16
2.1.4. Consideración individualizada	17
2.2. Rendimiento laboral	17
2.2.1. Dimensiones de rendimiento laboral.....	18
2.2.2. Rendimiento de la tarea.....	18
2.2.3. Calidad de vida laboral.....	18
2.2.4. Evaluación del rendimiento.....	19
3 CAPITULO III: MATERIALES Y METODOS	20
3.1. Diseño Metodológico	20
3.2. Población.....	20
3.4. Materiales e insumos	20
3.5. Instrumentos	21
4 CAPITULO IV: RESULTADOS	22
5 DISCUSION.....	25
6 CAPITULO V: CONCLUSIONES.....	27
7 REFERENCIAS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral	16
Tabla 2 Relación entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral.....	17
Tabla 3 Relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral.....	18
Tabla 4 Relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral.....	18

Liderazgo transformacional y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

^a EP Administración, Facultad Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

RESUMEN

El presente investigación tiene por objetivo “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022”, para lo cual se realizó una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo como muestra a 140 trabajadores, a quienes se les aplico un cuestionario sobre liderazgo transformacional de 27 preguntas con cinco alternativas en escala de Likert, donde la confiabilidad del alfa de Cronbach es 0,989 y para cuestionario rendimiento laboral de 27 preguntas con cinco alternativas en escala de Likert, donde la confiabilidad del alfa de Cronbach es 0,977 llegando a la siguiente conclusión, que el liderazgo transformacional no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consorcio vial Sur Perú, 2022; según los resultados obtenidos, donde $Rho=0.489$ (nivel de correlación) y $p= 0.041$ menor que 0.05; significa que efectivamente existe correlación moderada elocuente entre las dos variables sujetos de estudio. Asimismo, la muestra de estudio que estuvo dada por 140 trabajadores, indica que está en un nivel de proceso.

De tal manera Chiavenato (2007), el cual es citado por Chávez (2014) define: El rendimiento laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos.

Palabras claves : Liderazgo tranformacional, rendimiento laboral, motivación.

Transformational leadership and its relationship with job performance in the workers of the company Consorcio Vial Sur Perú, 2022

ABSTRACT:

The objective of this research is to "Determine the relationship between transformational leadership and job performance in the company Consorcio Vial Sur Perú, 2022", for which a correlational type research was carried out with a non-experimental cross-sectional design, taking as a sample to 140 workers, to whom a questionnaire on transformational leadership of 27 questions with five alternatives on a Likert scale was applied, where the reliability of Cronbach's alpha is 0.989 and for the job performance questionnaire of 27 questions with five alternatives on a Likert scale, where the reliability of Cronbach's alpha is 0.977, reaching the following conclusion, that transformational leadership is not significantly related to the job performance of the workers of the Sur Peru road consortium company, 2022; according to the results obtained, where $Rho=0.489$ (correlation level) and $p= 0.041$ less than 0.05; This means that there is indeed an eloquent moderate correlation between the two variables under study. Likewise, the study sample that was given by 140 workers, indicates that it is at a process level.

In such a way Chiavenato (2007), which is cited by Chávez (2014) defines: Job performance is the behavior of the worker.

Keywords: Transformational leadership, work performance, motivation

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo transformacional representa un medio importante para el éxito en las empresas pues a través de la relación líder-seguidor se eleva el interés de los seguidores hacia el cumplimiento de los propósitos de la empresa en su conjunto, así mismo trae consigo un efecto positivo en el rendimiento laboral, ello será importante para la eficiencia de las organizaciones (Mendoza Martínez et al., 2012).

En el ámbito mundial los empleados se consideran como la base para alcanzar los objetivos de la organización, sin embargo, en ocasiones se presentan situaciones de bajo rendimiento laboral; las cuales han de ser enfrentados por el líder.

En tanto, Martínez et al. (2020) refieren que el liderazgo transformacional permite que la organización sea eficaz y adaptable a los cambios acelerados de la sociedad, además de que resalten áreas que impliquen eficiencia, competitividad, fidelización y satisfacción del cliente. Asimismo, los líderes no solo tienden a cumplir los objetivos de la organización, sino que desarrollan las competencias del personal para lograr ser más eficaces a futuro.

A nivel nacional, la Consultoría Deloitte Perú en su estudio revelan que las empresas en un 87% manifiestan que el compromiso laboral es su principal problema y un 50% mencionan que la falta de compromiso organizacional como muy importante, por tanto, si la empresa no posee personal comprometido, entonces éstos tendrán bajos rendimientos laborales, en ello radica la importancia de un líder transformacional porque permite guiar, motivar e inspirar al personal hacia los objetivos de la organización (Salcedo, 2020).

La falta de liderazgo transformacional en la empresa repercute en el bajo rendimiento laboral en las diferentes áreas, por tanto, es vital estudiar cómo se manifiesta el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la empresa Consorcio Vial Sur Perú 2022, pues en primera instancia la empresa no presta especial interés al liderazgo y al rendimiento laboral del personal los cuales requieren un entorno laboral adecuado, aspecto que incide en su satisfacción personal. Asimismo, las evidencias empíricas revelan que el liderazgo transformacional impulsa cambios en los comportamientos, así como en el rendimiento y efectividad laboral (Arangoitia, 2019)

Esta investigación representa los problemas encontrados en la empresa Consorcio Vial Sur Perú 2022, respecto a las variables de estudio, a su vez, se estudia la calidad de liderazgo a establecer en las organizaciones a fin de perfeccionar el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, esta investigación tiene una utilidad metodológica, para futuras investigaciones pues los resultados constituirán la base para otras indagaciones científicas. Así mismo, se presenta información conveniente que nos permite conocer la realidad de la empresa Consorcio Vial Sur Perú 2022, donde los variables y los antecedentes servirán de referencia para futuros proyectos.

1.1 Antecedentes de la investigación

Ordóñez & Garcia (2021) investigaron “Liderazgo transformacional y su incidencia en el rendimiento laboral de docentes de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena”, con el objetivo de comprender si el liderazgo transformacional tiene efecto en las funciones y el rendimiento laboral del personal docente. La investigación tuvo un enfoque mixto bajo el método deductivo. Las instituciones estuvieron conformadas por una planta de 135 docentes. El autor concluye que el liderazgo se relaciona directamente con el rendimiento laboral del personal docente, donde, los líderes no poseen el liderazgo transformacional el cual afecta el desarrollo de los puestos del personal docente.

Por su parte Vásquez et al. (2021) ejecutaron la investigación “Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y rendimiento laboral en trabajadores millennials en Chile” con el propósito de comprender el rol mediador de la confianza organizacional y el work engagement entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. El diseño de este estudio fue de tipo descriptivo, transversal no experimental. A su vez, la muestra estuvo compuesta por 201 trabajadores de la generación millennials. Finalmente, la confianza organizacional y el work engagement determinaban de forma total la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

Del mismo modo Durán (2020) llevó a cabo el proyecto de investigación “Métodos de liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de las cooperativas TK&V de la provincia de Bolívar” con el objetivo de estudiar la influencia de los métodos de liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las actividades cooperativas. El tipo de estudio es el grado de correlación descriptivo, con enfoque cuantitativo; diseño transversal no experimental. La población está conformada por 98 empleados, el muestreo es no probabilístico. La técnica utilizada para recolectar información fue la entrevista y la herramienta de recolección de datos fueron los cuestionarios. El autor concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo

transformacional y el desempeño de los empleados en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar.

Por otro lado, Rojero-Jiménez et al. (2019) estudiaron “El liderazgo transformacional y su influencia en la atribución de seguidores en las MIPYMES de México” con el objetivo de definir y demostrarle el impacto que tiene del liderazgo transformacional en los seguidores de las MIPYMES. Este estudio fue transversal, sin experimentación y la instrumentación utilizada incluyó cuestionarios. La muestra incluye líderes y sus seguidores de 360 unidades de negocio seleccionadas al azar. Los resultados muestran que existe un efecto del liderazgo de conversión sobre los atributos de los seguidores.

Así también Ahumada (2017) estudió en su tesis “La prevalencia de los estilos de liderazgo transformacional o transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector retail en Colombia”, el objetivo general fue determinar la tasa de conversión o transacción de los estilos de liderazgo entre los 11 supervisores de una empresa, a partir del desempeño laboral de los asesores comerciales a partir de la aplicación del cuestionario 5x MLQ, basado en la teoría de Bass y Avolio. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo transaccional prevaleció entre los supervisores de ventas, seguido del estilo de liderazgo transformacional y una relación positiva significativa entre los dos estilos. Como resultado se encontró que entre los supervisores de ventas predominó el estilo de liderazgo transaccional, seguido del estilo de liderazgo transformacional, existiendo una relación positiva significativa entre ambos estilos. Concluyendo que, si existe una relación positiva significativa entre liderazgo transaccional, mayor esfuerzo y satisfacción del supervisor de ventas.

Serafin (2021) efectuó la tesis denominada “El liderazgo transformacional y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020” como objetivo es identificar la conexión que existe entre ambas variables. La investigación tuvo de diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y correlacional transversal. Como muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores del área administrativa. La técnica fue utilizada de instrumento de cuestionario y las encuestas. En base a los resultados se concluye que el liderazgo transformacional obtuvo una conexión muy clara, es por ello la calidad ocupacional del personal está ligada con su eficiente productividad o laboral en la Cooperativa, por lo tanto indicando el índice de correlación de Rho Spearman = 0,826. Por su parte Salcedo (2020) en su tesis estudió el “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en los personales de la empresa MBC

Intercorp SAC, Chorrillos – 2020” teniendo como objetivo determinar la correlación que tiene ambas variables en los colaboradores de dicha empresa. La investigación fue de tipo descriptivo, de nivel correlacional, asimismo tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa MBC Intercorp SAC. Concluyéndose el impactar, apoyo y orientación del líder transformacional está íntimamente conectado con el rendimiento laboral.

Del mismo modo Yarleque (2018) realizó la investigación “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018” con el logro de enfocar la relación que existe entre ambas variables de liderazgo y desempeño en los docente. La investigación tuvo un rumbo cuantitativo, transversal, correlacional y diseño no experimental. También la población de análisis estuvo conformada por 22 profesores nombrados. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Finalmente, el autor concluye la existencia de conexión entre ambas variables tiene alta significación de dirigir, líder transformacional y la productividad de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa.

Así mismo Guevara (2019) estudió en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la empresa Piladora de arroz el Maraón E.I.R.L Lambayeque, 2018” con el objetivo de decretar el vínculo entre desempeño laboral y liderazgo transformacional. La investigación fue descriptivo-correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal. Su población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores. El método fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Se concluye que, sí existe conexión entre los variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral en los trabajadores y eso es el enfoque de la empresa para mayor crecimiento.

Minaya (2021) efectuó la investigación “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020” con el objeto de concluir el vínculo de la estimulación transformacional y la capacidad productiva del personal. La investigación estuvo diseño no experimental de corte transversal y tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. Por su parte la población estuvo constituido por 36 trabajadores de la empresa. El método utilizado de recolección de datos fue la encuesta. En base a los resultados existe una buena relación positiva entre ambas variables, la conexión es muy alta de liderazgo y rendimiento están enfocados en el logro de las metas y activos de la Corporación I.F., demostrada Rho de Spearman positiva (0,839) por una correlación, representativa para la población (p-valor de 0,000).

Arangoitia (2019) estudio en su tesis “El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018” con el objetivo de definir el nivel de conexión que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo-correlacional a su vez, tuvo un enfoque cuantitativo-transversal y con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 103 colaboradores de la UGEL, en las oficinas con relación de administración de la entidad. De los resultados, existe una correlación significativa entre desempeño laboral y el Liderazgo transformacional del personal administrativo en la unidad de estudio, enfocando la gestión de administración dentro de la entidad para mayor producción.

Por otro lado Mamani (2018) efectuó la investigación “Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Unidad Territorial Puno 2016”, con el objeto de definir la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la institución F.C.D. El estudio de la investigación tuvo como enfoque cuantitativo, de igual forma un diseño no experimental además se establece que fue investigación aplicada, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada de 40 personales. Se concluye la existencia de influencia del liderazgo en el desempeño laboral, el impacto del liderazgo, apoyo, motivación.

Finalmente Pineda (2019) estudió el “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Primaria N°70003 Sagrado Corazón de Jesús Puno 2018” con el propósito de identificar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva correlacional, así mismo el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y el instrumento utilizado fue la encuesta. La población estuvo constituida por 38 docentes. En base a los resultados se finaliza la existencia de una correlación directa y revelador entre los variables de estudio.

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

1.3. Hipótesis General

1.3.1. Hipótesis General.

La relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

1.3.2. Hipótesis específicas.

La relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

La relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

La relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Liderazgo transformacional

El líder transformacional influye a sus seguidores de manera positiva el cual se refleja en el rendimiento y los resultados laborales a su vez promueve el interés colectivo dejando de lado los intereses personales, por tanto el líder transformacional motiva e inspira a los seguidores (Ordóñez & Garcia, 2021). Del mismo modo Contreras y Barbosa (2013) citado por Fiagá (2018) refieren que el liderazgo transformacional es aquella que busca incidir en los colaboradores a fin de potencializarlos, así mismo un líder transformacional es carismático e innovador. Así también, “el líder transformacional, es la clave de gestión positiva del impacto al interno y externo de la empresa y tiene la capacidades de lograr transformaciones en dichas empresas, esto motiva a sus seguidores inspirándolos, generando ambientes de

confianza, creatividad y autonomía, estimulándolos intelectualmente” (Duran-Seguel et al., 2019, p. 5).

Por su parte Herмосilla et al. (2016) consideran al liderazgo transformacional como la ideal para la organización en contexto de cambio e innovación. Así pues, el liderazgo transformacional impulsa el cumplimiento de los objetivos colectivos así como los objetivos institucionales a fin de promover un entorno positivo con mejores niveles de desempeño laboral (Rojero-Jiménez et al., 2019).

2.1.1. Dimensiones de liderazgo transformacional.

2.1.2. Motivación inspiracional.

Chiavenato (2009) citado por Pineda (2019) manifiesta que la motivación inspiracional se relaciona a la comunicación de un futuro atractivo para los colaboradores, esto será a través de señas hacia el trabajador como una invitación al esfuerzo. Por su parte Arangoitia (2019) sostiene que ésta dimensión se define como labor del líder en motivar y premiar a los seguidores a fin de obtener un rendimiento superior, y en base a ello promover aptitudes de cambio e interés a la espera de un mejor esfuerzo. Por tanto, el líder tiene la obligación de sumar el entusiasmo y el optimismo, a través de una visión futura atractivamente para sus seguidores, también el líder tiene la capacidad de comunicar todo ello de un modo convincente (Durán, 2020). Por su parte Duran-Seguel et al. (2019) señalan que, “se refiere a sus líderes que ellos tienen conocimiento, habilidad en su área y son capaces de motivar, incentivar, apoyar a los personales de su equipo, proporcionando significado a los miembros en su labor” (p. 2). Es el impulso que los colaboradores requieren a fin de cumplir la actividad encomendada por otro lado la motivación permite que los trabajadores desarrollen sus labores de manera eficaz y que estén dispuestos a ofrecer un rendimiento superior (Guevara, 2019). Finalmente Minaya (2021) la motivación inspiracional es la capacidad de generar cambios en los intereses colectivos para compensar los problemas de la organización y fomentar el cumplimiento de los objetivos.

2.1.3. Estimulación intelectual.

Salcedo (2020) afirma que la estimulación intelectual está basada en incitar a los colaboradores a superar y aprender de los riesgos y dificultades de la organización a fin de la búsqueda de nuevas soluciones, asimismo ésta dimensión promueve la creatividad de los colaboradores desarrollando nuevas maneras de completar las tareas en bien de la organización. Del mismo modo Rojero-Jiménez et al. (2019) Considera que es la capacidad

de alentar a los colaboradores a ser creativos a través de la experiencia creando de esa forma un ambiente tolerante invitando a los colaboradores a pensar en sus creencias y las de la organización, por tanto, es de suma importancia promover el pensamiento creativo e innovador en los colaboradores con el objeto de buscar nuevas soluciones a los problemas de la empresa.

La estimulación intelectual, “Promueve y genera la resolución de problemas de manera rápida y basando en la toma de decisiones correctas ante un conflicto y así mismo la inteligencia, racionalidad” (Prisse, 2021, p. 12), así pues ésta dimensión estimula a los colaboradores a poner en duda sus propias ideas para adquirir de esa forma nuevos conceptos y comportamientos además el líder incita a que los colaboradores sean creativos e innovadores (Bass & Riggio, 2006, como se citó en Rojas, 2018). En base a lo anterior Minaya (2021) refiere que ésta dimensión promueve nuevos enfoques, así mismo, fomenta la innovación lo cual ayuda a la organización a fortalecerse y crecer.

2.1.4. Consideración individualizada.

Pineda (2019) alude que ésta dimensión se refiere al trato individual, para así conocer las diferencias de los colaboradores ofreciendo así mismo un aprendizaje personalizado, apoyo y coaching. El líder estará presto a escuchar a los colaboradores y en base a ello encargar las tareas, todo ello suma al desarrollo de los colaboradores (Chiavenato, 2009, como se citó en Pineda, 2019). Por otro lado Rojas (2018) menciona que es la capacidad de líder en prestar atención personalizada a sus seguidores demostrando la importancia de cada uno de los miembros y en base a esa atención gestiona las diferencias, necesidades y expectativas de cada uno. Por tanto la consideración individualizada “atiende personalmente y trata a cada empleado independientemente, guía y aconseja” (Prisse, 2021, p. 12).

Por su parte Huilca (2015) citado por Yarleque (2018) manifiesta que en esta dimensión se percibe las necesidades de cada colaborador para contribuir al desarrollo de éste, en base a su potencial, en tanto el líder será el entrenador para su aprendizaje y crear un entorno de apoyo, así mismo esta dimensión engloba la empatía, el cuidado y la capacidad de producir nuevas oportunidades y gestiones a los seguidores y otorgar retos según a su potencial. El líder de dicha dimensión será de escucha activa y comunicador persistente. Con respecto a la importancia de un líder transformacional en función de ésta dimensión radica en la aplicación del mismo, pues a través de la escucha y el interés de los colaboradores por separado se sentirán más valorados, por tanto, el líder ha de ser empático con los demás,

brindar apoyo para el desarrollo de los mismos (Lussier & Achua, 2015, como se citó en Salcedo, 2020).

2.2. Rendimiento laboral

En primera instancia es importante definir el desempeño laboral, el cual será el conjunto de acciones realizadas en una jornada, también puede considerarse como un proceso ordenado y distribuido (Serafin, 2021). Asimismo Chiavenato (2009) citado por Serafin refiere que “el desempeño laboral es el comportamiento, compromiso del colaborador en la adquisición del conocimiento para el logro de los objetivos” (2021, p. 45). En tanto, el rendimiento laboral será la evaluación a los colaboradores, todo ello en base a un procedimiento establecido a cargo de los directores, en este se evalúan a los profesionales en cualidades productos y comportamientos (Serafin, 2021). Por otro lado Jaén (2010) lo define como los resultados esperados por la organización con respecto al colaborador en cierto periodo de tiempo, ello puede ser negativamente o positivo en función de su desempeño, a su vez la contribución del colaborador supone la eficacia de la organización. El rendimiento laboral según Altuve & Serrano (1999) citado por Yallercco & Umire (2020) representa la utilidad de los trabajadores con la responsabilidad de los deberes de las encargadas. Al mismo tiempo el bajo desempeño de los colaboradores puede afectar el rendimiento de los mismos, incidiendo en la baja calidad de servicio y en algunos casos el ausentismo laboral.

2.2.1. Dimensiones de rendimiento laboral.

2.2.2. Rendimiento de la tarea.

El desempeño de los deberes incluye el desempeño de las responsabilidades asignadas en un trabajo en particular. Así, al realizar tareas que contribuyen directa o indirectamente a la organización, las actividades o tareas pueden ser el proceso de desviar recursos o servicios y actividades de apoyo de la organización. Soporte técnico básico (Borman & Motowidlo, 1993; Koopmans et al., 2011; Murphy & Saal, 1990)

Del mismo modo Bautista et al. (2020) La declaración de desempeño de la tarea es cumplir con la responsabilidad asignada de acuerdo a la capacidad y cargo que asume el colaborador.. Así también Serafin (2021) afirma que ésta dimensión se relaciona a la consecución de responsabilidades a fin contribuir a la organización. Además, Chiavenato, (2007) Se refiere a que a la hora de realizar tareas, los líderes deben ser más flexibles y empáticos para asegurar un mejor futuro profesional. En ese sentido, esta dimensión depende

de los conocimientos, habilidades y capacidades del colaborador, por lo que el desempeño de la tarea incluye conductas encaminadas a la producción de bienes y servicios. (Bautista et al., 2020). Finalmente Borman & Motowidlo (1993) citado por Jaén (2010) consideran al rendimiento de tarea como aquellas conductas de los colaboradores en función de sus tareas y obligaciones laborales.

2.2.3. Calidad de vida laboral.

Chiavenato (2007) citado por Barbaran (2021) Enfatizando que la calidad de vida en el trabajo es la principal preocupación de los colaboradores, la cual se expresa en ella como la motivación para alcanzar las metas trazadas. Asimismo, la calidad de vida en el lugar de trabajo crea un ambiente propicio para el buen desempeño de los empleados. Por su parte Serafin (2021) Sostiene que esta dimensión representa la satisfacción que los empleados sienten a lo largo del tiempo en la organización. La calidad de vida laboral afecta las actitudes personales, la motivación, la adaptabilidad, la creatividad y la innovación, por lo que es de suma importancia promover una calidad de vida laboral proporcional.

Así también Barbaran (2021) Establece que la calidad de vida laboral es una consideración para los empleados, por lo que traerá beneficios a los empleados como promoción, compensación, buenas relaciones y un ambiente de trabajo adecuado.. En igual forma Cruz (2018) Afirmó que la calidad de vida en el trabajo será la satisfacción o insatisfacción de los empleados en el lugar en que laboran, lo que se traduce en una valoración de felicidad y crecimiento, lo que a su vez repercute en las actividades de la agencia. Finalmente, la calidad de vida en el trabajo debe ser vista como una meta en la que se aseguran las condiciones de trabajo, por lo que una buena calidad de vida en el trabajo se traduce en un alto desempeño de los empleados en el logro de las metas de la organización. (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019).

2.2.4. Evaluación del rendimiento.

La evaluación es una estimación sistemática del desempeño de cada persona de acuerdo con sus actividades, objetivos y resultados para lograrlo. (Chiavenato, 2007, como se citó en Álvarez-Indacochea et al., 2018). También Chagray et al. (2020) considera que la evaluación del rendimiento constituye una técnica imprescindible de dirección puesto que permite ubicar los problemas del personal. Asimismo Salcedo (2020) Afirmó que la evaluación del desempeño “es importante porque ayuda a tomar decisiones sobre los recursos humanos,

también determina si se requiere capacitación del empleado y determina las habilidades del empleado.” (p. 40).

Por otro lado Serafin (2021) Enfatiza que las revisiones de desempeño son ideales para identificar problemas de gestión, luego ajustar a los empleados capacitados y hacer que las revisiones de desempeño sean una forma importante de encontrar un trabajo de calidad y una vida personal adecuada para abordar los problemas de desempeño.. De la misma forma (Velásquez, 2015) Se refiere a que la evaluación del desempeño ayuda a encontrar soluciones a los problemas de recursos humanos de la organización, identificando así las fortalezas y debilidades de la organización. Finalmente, la evaluación del desempeño se basará en la recopilación de información para medir y evaluar a los colaboradores. (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019).

CAPITULO III: MATERIALES Y METODOS

3.1. Diseño Metodológico

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que permitirá la medición y análisis estadístico de variables y dimensiones. Este enfoque utiliza la recopilación de datos para probar supuestos de diseño no empírico porque las variables no se manipularán, es decir, los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural; Es una sección transversal porque los datos se recogerán en un momento determinado; Se relaciona, porque se busca una relación o grado de asociación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. (Sampieri et al., 2018).

3.2 Población

La población de estudio de la presente investigación es finita la cual estará conformada por los colaboradores que trabajan en la organización, el mismo que cuenta con 140 trabajadores, según el área de recursos humanos. (Sampieri et al., 2018) declara, que una población un grupal de todas las casas de diferentes series. Es importante conexas con claridad las características de dicha población, esto concluye delimitar cuáles serán los parámetros muestrales.

3.3 Muestra

La determinación de dicha muestra se utilizó el diseño muestral no probabilístico, (Sampieri et al., 2018). La muestra de estudio del presente estudio estará conformada por 140 colaboradores, por lo tanto, esta muestra se determinó de acuerdo al tipo de muestra no probabilística, donde el investigador elige a toda la población de estudio, según la naturaleza de la investigación.

3.4 Materiales e insumos

En la presente investigación se empleó como método de la encuesta en su modalidad auto administrada con la finalidad de aplicar el instrumento donde permitirá extraer información necesaria para la ejecución, se realizará la recolección de información en forma presencial.

3.5 Instrumentos

Descripción de instrumentos utilizados

La técnica que se utilizará para las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral será la encuesta. En el estudio se utilizará uso de esta técnica por la modalidad de la investigación y el tiempo de aplicación será de 15 minutos, al respecto se utilizará el cuestionario, el objetivo de recoger los datos que se requiere para ver los resultados adecuados. El instrumento cuestionario de ***liderazgo transformacional*** está elaborado con 27 ítems con un nivel de medición: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4) y Muy frecuentemente (5); según la dimension 1: Motivación inspiracional, 9 ítems; Dimension 2: Estimulación intelectual, 9 ítems y Dimension 3: Consideración individualizada, 9 ítems; asimismo el instrumento ***rendimiento laboral*** está elaborado con 27 ítems con un nivel de medición: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4) y Muy frecuentemente (5), conformada según la dimension 1: Rendimiento de la tarea, 9 ítems; Dimension 2: Calidad de vida laboral, 9 ítems y Dimension 3: Evaluación del rendimiento, 9 ítems.

Confiabilidad

Para la aplicación de los instrumentos que serán utilizados en el presente desarrollo de investigación será una encuesta, donde se aplicará el Alfa de Cronbach, la cual es una prueba nos permitirá un establecimiento del nivel de confiabilidad de cada uno de los instrumentos a aplicar.

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Entonces determinar la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach. Según el autor (Serafin Guerrero, 2020) propone los cuestionarios, que miden de manera fiable el liderazgo transformacional, el instrumento tiene una confiabilidad de $\alpha = 0.989$, y la variable rendimiento laboral, el instrumento tiene una confiabilidad $\alpha = 0.977$, de lo cual indica, que el instrumento de la variable liderazgo transformacional y rendimiento laboral presenta una confiabilidad muy elevado por encontrarse en el intervalo de 0.81 a 1.00 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

3.6 Pasos y técnicas de investigación para el Procesamiento de la Información

Se utilizó la estadística correlacional para el análisis de datos, los mismos que se presentan en tablas estadísticas con la finalidad de determinar las inferencias y comprobar la hipótesis y los objetivos, calculados mediante el coeficiente de correlación de Spearman realizada con el programa SPSS, se trataron considerando las siguientes técnicas y actividades:

1ª Tabulación de datos: Los datos fueron recogidos mediante los cuestionarios fueron clasificados y ordenados a través del proceso de tabulación. Para el efecto, se tomó en cuenta el baremo o escala de valoración de cada variable y la tabulación en el programa SPSS.

2ª Diseño de tablas: Para la presentación de los resultados, se elaboraron las tablas de análisis cuantitativos y correlacionales, en función de la escala de valoración asumida, seis tablas, de los cuales, una es correspondiente a los resultados generales.

3ª Análisis, interpretación y discusión de datos: Cada tabla fue analizada en forma de descripción y correlacional en función de los variables y dimensiones para, luego, interpretarlos según los objetivos y las hipótesis planteadas.

Tipo o nivel de la investigación

El tipo de investigación es de tipo cuantitativa de enfoque correlacional, el estudio cuantitativo permite analizar los números para lograr adquirir respuesta a la interrogante o suposición de la investigación. Sampieri et al., (2018) el estudio ayuda a analizar la manera como se presenta un elemento; es decir, seleccionar una lista de cuestiones para medir las variables cada una de manera separada y así describir lo que se está investigando.

Es de diseño no experimental y de corte transversal, según Sousa et al., (2007) no tienen evaluación aleatoria, ni manipulación de variables o clase comparativa, solamente analiza lo que acontece de forma natural, igualmente Martínez & Escorza (2010) de corte transversal por que la información será recolecta en un solo tiempo.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los datos se ejecutó por medio de la estadística inferencial en el software estadístico SPSS. Para la comparación de hipótesis y objetivos planteadas se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman nos permitió identificar el grado de correlación de las dos variables según las dimensiones, estableciendo si la correlación es negativa o positiva.

Análisis correlacional

Prueba de hipótesis general

H1: La relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

H0: La relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral no es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Tabla 1

Relación entre las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Prueba de hipótesis general		Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.489*
		N	.041
		140	140
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	.489*
		Sig. (bilateral)	.041
		N	.041
		140	140

Teniendo en cuenta el nivel de significancia sig.= 0.05. Los resultados inferenciales nos muestran que el nivel (sig. bilateral es = 0,041<0,05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), que nos indica, existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la

empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,489, de acuerdo al coeficiente de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada, respecto a las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específico 1

H1: La relación entre motivación inspiracional y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Ho: La relación entre motivación inspiracional y el rendimiento laboral no es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Tabla 2

Relación entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral

			Motivación inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1.000	.415
		Sig. (bilateral)	.	.047
		N	140	140
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.415	1.000
		Sig. (bilateral)	.047	.
		N	140	140

Teniendo en cuenta el nivel de significancia sig.= 0.05. Los resultados inferenciales nos muestran que el nivel (sig. bilateral es = 0,047<0,05), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), que nos indica, existe una relación significativa entre motivación inspiracional y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,415, de acuerdo al coeficiente de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específico 2

H1: La relación entre estimulación intelectual y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Ho: La relación entre estimulación intelectual y el rendimiento laboral no es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022.

Tabla 3*Relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral*

			Estimulación intelectual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.329
		Sig. (bilateral)	.	.129
		N	140	140
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.329	1.000
		Sig. (bilateral)	.129	.
		N	140	140

Teniendo en cuenta el nivel de significancia sig.= 0.05. Los resultados inferenciales nos muestran que el nivel (sig. bilateral es = 0,129>0,05), por lo cual se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho), que nos indica, No existe una relación significativa entre estimulación intelectual y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,129, de acuerdo al coeficiente de estimación de Spearman existe una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específico 3

H1: La relación entre consideración individualizada y el rendimiento laboral es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Ho: La relación entre consideración individualizada y el rendimiento laboral no es significativa en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022

Tabla 4*Relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral*

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	.417*
		Sig. (bilateral)	.	.036
		N	140	140
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.417*	1.000
		Sig. (bilateral)	.036	.
		N	140	140

Teniendo en cuenta el nivel de significancia $\text{sig.} = 0.05$. Los resultados inferenciales nos muestran que el nivel ($\text{sig. bilateral es} = 0,036 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), que nos indica, existe una relación significativa entre consideración individualizada y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,417, de acuerdo al coeficiente de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

4.2. Discusiones

Según la investigación desarrollada, mediante lo analizado, se concluye que el liderazgo transformacional no se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consorcio vial Sur Perú, 2022; según los resultados obtenidos, donde $\text{Rho} = 0.489$ (nivel de correlación) y $p = 0.041$ menor que 0.05; significa que efectivamente existe correlación significativa moderada elocuente entre las dos variables sujetos de estudio. Asimismo, un porcentaje de la muestra de estudio que estuvo dada por 140 trabajadores, indica que está en un nivel de bajo proceso. De tal manera Chiavenato (2007), el cual es citado por Chávez (2014) define: El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. Por otro lado, se puede considerar ciertas características entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados que tienen los trabajadores en la organización. 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, 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. En tal sentido los resultados coinciden con los de Álvarez y Arangoitia (2019) como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, el diseño fue no experimental transversal, utilizando cuestionarios de investigación cuantitativa. La muestra constó de 103 servidores de la UGEL. El liderazgo transformacional se refiere al tipo de 163 liderazgo, concluyó que el liderazgo y el desempeño laboral dentro

de la organización tienen una actitud baja moderada. Por lo tanto, el liderazgo transformacional debe activarse plenamente para lograr las metas marcadas para el bienestar de grupos e instituciones, pues actualmente estamos en un proceso de reforma y fortalecimiento de las instituciones estatales que apuntan a mejorar los resultados con base en la ciudadanía administrativa.

Así mismo, la investigación realizada por Mego (2018), El objetivo general fue: Diseñar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca. La metodología utilizó es de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y no experimental, dónde no se seleccionó probabilísticamente para la comodidad del investigador. La encuesta se llevó a cabo en una población de 198 trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén y la muestra estaba formada por 79 trabajadores. utilizó 164 la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El 75,9% de los principales resultados obtenidos considera que el rendimiento laboral es regular. Un 1,3% dice que es malo y un 22,8 dice que es bueno. En consecuencia, se propone la propuesta de un liderazgo transformador para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores del municipio provincial de Jaén.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Respecto al objetivo específico 1, existe una relación significativa entre motivación inspiracional y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

Respecto al objetivo específico 2, No existe una relación significativa entre estimulación intelectual y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Consorcio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva baja.

Respecto al objetivo específico 3, existe una relación significativa entre consideración individualizada y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa

Consortio Vial Sur Perú, 2022. Según el coeficiente de correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

La investigación sea profundizada sobre temas que son muy importante en ámbito empresarial del liderazgo y desempeño personal para el éxito de la empresa; tener en cuenta con la finalidad y ver otros factores que afectaran en el rendimiento laboral y liderazgo de los trabajadores y esto va permitir ver problemas y aportar soluciones a la empresa Consorcio y así en otras organizaciones.

REFERENCIAS

- Ahumada, D. (2017). *Incidencia de los Estilos de Liderazgo Transformacional o Transaccional en el Desempeño Laboral del personal de ventas de una Empresa del Sector Retail en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/63798>
- Altuve, E., & Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral* [Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez Indacochea, A. A., Yoza-Rodríguez, N. R., & Figueroa-Soledispa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Arangoitia, R. (2019). *El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1409>
- Barbaran, F. E. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ate, periodo 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9477>
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. In *Personnel Selection in Organizations* (1st ed., pp. 71–98). New York: Wiley.
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). McGraw Hill.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional : implicaciones para el cambio organizacional From Transactional Leadership to Transformational Leadership : Implications for Organizational Change Du leadership transactionnel au leadership transf.* 152–165.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(45), 58–81. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>

- Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40, 3. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30604>
- Fiagá, D. A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá* [Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/18158>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* (1st ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.
- Guevara, C. I. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6665>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2016.06.003>
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Cengage Learning. <https://books.google.com.pe/books?id=qjdBBAAQBAJ>
- Mamani, O. W. (2018). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/354>
- Martinez, G., Santos, J., Beltran, E. L., & Hernandez, A. L. (2020). Revista Cubana de educacion medica superior. In *Educación Médica Superior* (Vol. 34, Issue 2). Centro Nacional de Informacion de Ciencias Medicas.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza Martínez, I. A., García Rivera, B. R., & Escobar Álvarez, G. R. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10(38), 189–206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34224543013>
- Minaya, D. M. (2021). *Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73371>
- Murphy, K., & Saal, F. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Hillsdale: L. Erlbaum.
- Ordóñez, N., & Garcia, J. (2021). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral de docentes de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(111), 85–95. <https://doi.org/10.47460/UCT.V25I111.519>
- Pineda, J. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional de la directora en la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa primaria N° 70003 “Sagrado Corazón de Jesús” Puno 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10367>
- Prisse, K. C. (2021). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares la UGEL 02 - Lima 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11999>
- Rojas, S. E. (2018). *Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1641>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189. <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2019.151.3192>
- Salcedo, J. R. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1093>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. In *DF México: Mc Graw Hill*.
- Serafin, F. S. (2021). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral*

en los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/9478>

Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología (Santiago)*, 30(1), 1–17.
<https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Velásquez, M. P. (2015). *Gestión de talento humano para la cooperativa de transporte IMCA de Montalvo* [Tesis de Pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1092>

Yallercco, L., & Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 283321 Santa Rosa Nivel Primaria del Distrito de Huacho, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>