



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL BANCO INTERBANK DE LA PROVINCIA DE ICA - 2023"

Presentado por:

HERNANDEZ SARMIENTO BERNIE ROSARIO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 10 de abril de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA: ADMINISTRACION
Mención: GESTION EMPRESARIAL



TESIS

**“Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño
laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia delca -
2023”**

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

PRESENTADA POR:

BERNIE ROSARIO HERNANDEZ SARMIENTO

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Dr. HARRY RAÚL LEVEAU BARTRA

Ica – Perú

2024

DEDICADO A:
Mis abuelitos

AGRADEZCO A:

Mis compañeros de trabajo por su colaboración

ÍNDICE

| | |
|----------------------------|------|
| Portada | |
| Dedicatoria | II |
| Agradecimiento..... | III |
| Índice de contenidos | IV |
| Índice de tablas | V |
| Índice de figuras | VI |
| Resumen | VII |
| Abstract..... | VIII |

CUERPO DEL INFORME FINAL

| | |
|---------------------------------------|----|
| I. Introducción..... | 1 |
| II. Estrategia metodológica | 25 |
| III. Resultados..... | 27 |
| IV. Discusión..... | 33 |
| V. Conclusiones..... | 35 |
| VI. Recomendaciones | 36 |
| VII. Referencias bibliográficas | 37 |
| VIII. Anexos | 42 |

Índice de tablas

| Nº | Tabla | Pag |
|---------|---|-----|
| Tabla 1 | Características de los trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 27 |
| Tabla 2 | Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 29 |
| Tabla 3 | Relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 30 |
| Tabla 4 | Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 31 |
| Tabla 5 | Relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 32 |

Índice de figuras

| N° | Figura | Pag |
|----------|---|-----|
| Figura 1 | Características de los trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 28 |
| Figura 2 | Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 29 |
| Figura 3 | Relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 30 |
| Figura 4 | Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 31 |
| Figura 5 | Relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023 | 32 |

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023.

Metodología. Estudio de tipo observacional, transversal, prospectiva, y analítica. Nivel. Descriptivo correlacional, en 108 trabajadores del banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023. A quienes se les aplicó dos cuestionarios a fin de que nos brinden sus precisiones sobre la aplicación de un Liderazgo Transformacional y el grado de desempeño laboral que desarrollan. **Resultados.** La mayoría de los trabajadores del Banco Interbank son de edades entre 20 a 34 años (50,9%). Del sexo femenino (55,6%). La mayoría tienen entre 3 a 5 años de servicio (45,4%). El liderazgo transformacional es percibido como en inicios por el 33,3% de los trabajadores, mientras que en proceso por el 28,7% y logrado por el 38%. Respecto al desempeño laboral el 28,7% indica bajo rendimiento, 32,4% nivel medio y el 38,9% nivel alto de desempeño laboral. La correlación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño es del orden de 0,684 (68,4%) con un coeficiente de determinación R^2 de 46,8% y valor de $p=0,000$. El liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional se correlaciona con el desempeño laboral en un 0,506 (50,6%) con R^2 de 25,8% $p=0,000$. La correlación entre la dimensión Liderazgo Intelectual y el desempeño laboral es de 0,636 (63,6%) con R^2 40,5% $p=0,000$. La consideración individualizada como dimensión del Liderazgo Transformación se encuentra correlacionada con el desempeño laboral en el orden del 0,573 (57,3%) con R^2 de 32,8% con p valor = 0,000.

Conclusiones. Existe correlación significativa y positiva entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Palabras clave: Relación, Liderazgo Transformacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective. To determine the relationship between Transformational Leadership and job performance in employees of Banco Interbank in the Province of Ica – 2023. **Methodology.** Observational, cross-sectional, prospective, and analytical study. Level. Descriptive correlational, involving 108 workers from Banco Interbank in the Province of Ica – 2023. Two questionnaires were administered to gather their insights on the implementation of Transformational Leadership and the level of job performance they exhibit. **Results.** The majority of Banco Interbank workers are between 20 to 34 years old (50.9%). Female (55.6%). Most have 3 to 5 years of service (45.4%). Transformational leadership is perceived as in its early stages by 33.3% of workers, while in progress by 28.7% and achieved by 38%. Regarding job performance, 28.7% indicate low performance, 32.4% moderate level, and 38.9% high level of job performance. The correlation between Transformational Leadership and performance is approximately 0.684 (68.4%) with a coefficient of determination R² of 46.8% and a p-value of 0.000. Transformational leadership in its Inspirational Motivation dimension correlates with job performance at 0.506 (50.6%) with R² of 25.8% p= 0.000. The correlation between the Intellectual Stimulation dimension of leadership and job performance is 0.636 (63.6%) with R² of 40.5% p= 0.000. Individualized consideration as a dimension of Transformational Leadership is correlated with job performance at 0.573 (57.3%) with R² of 32.8% and p-value = 0.000.

Conclusions. There is a significant and positive correlation between Transformational Leadership and job performance in employees of Banco Interbank in the Province of Ica – 2023.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En el ámbito laboral, las empresas emplean la confianza y el favor popular como estrategias para promocionarse y mantenerse en el mercado comercializando sus productos y servicios. Simultáneamente, algunas de estas compañías reconocen la importancia de las valiosas aportaciones que las personas pueden ofrecer para obtener una ventaja competitiva mediante su experiencia, capacidades, habilidades y destrezas en general (Montoya 2022).

Los líderes deben comprometerse con sus colaboradores en el contexto empresarial, estableciendo relaciones con el objetivo explícito de llevar a cabo actividades que beneficien al grupo y logren objetivos conjuntos. Cada vez es más evidente cómo las empresas y organizaciones se preocupan por el ambiente laboral, con el propósito de generar valor y aumentar la productividad de los empleados. Esto se debe a que todo está directamente relacionado con la forma en que se capacita a las personas, lo que a su vez contribuye a la mejora general. El objetivo es mejorar la calidad de vida en el trabajo y crear condiciones dentro de la organización que fomenten un rendimiento elevado y una gran satisfacción (Tapia 2020).

El impacto del liderazgo transformacional y su implementación se refleja tanto en la cultura como en la efectividad de una organización, al mismo tiempo que promueve un mejor rendimiento de los individuos, grupos y líderes que se adaptan ágilmente a diversos requisitos y circunstancias organizativas. Esto se traduce en una maximización de la eficiencia y la efectividad (Montoya 2022).

A su vez, los líderes transformacionales aprovechan los recursos sociales esenciales disponibles en su organización con el fin de mejorar el compromiso del equipo de trabajo, así como la salud psicosocial relacionada, y lograr mejoras en los resultados de salud organizacional a través del rendimiento (Perez 2020)

En los últimos años, el estilo de liderazgo ha adquirido una relevancia significativa como tema de investigación en el ámbito de la gestión. Muchos investigadores consideran que el estilo de liderazgo es una variable crucial que influye en las funciones y desempeño de los miembros de una organización (Alcázar 2020).

En el marco de un enfoque de desarrollo organizacional saludable, está surgiendo evidencia que respalda la importancia de que las organizaciones sean resilientes ante crisis económicas

y financieras. Se conoce como el Modelo Organizacional Saludable y Resiliente (HERO, por sus siglas en inglés, Healthy and Resilient Organizations). Este modelo incorpora tres elementos fundamentales que interactúan entre sí: (1) recursos y prácticas saludables a nivel organizacional, (2) empleados saludables y (3) resultados organizacionales saludables y rendimiento laboral. En este contexto, se destacan factores protectores como el liderazgo transformacional, la confianza organizacional y el compromiso laboral (Vásquez 2021).

En los últimos años, se han producido cambios significativos en la sociedad que han tenido un impacto en el desarrollo de las organizaciones. Las condiciones laborales y las expectativas de los profesionales han experimentado rápidas transformaciones, con nuevas generaciones que poseen mayores niveles de formación, conocimientos técnicos avanzados y acceso a una gran cantidad de información. El modelo de contratación de la nueva generación se caracteriza por la diversidad cultural y generacional en los equipos de trabajo, así como por habilidades laborales, género, preferencias y tendencias diversas. Los trabajadores actuales tienen expectativas diferentes en sus relaciones laborales, incluyendo formas nuevas de compensación, desarrollo personal y profesional, experiencia, participación en redes, desafíos y riesgos. Como resultado, en este nuevo entorno, la lealtad y el compromiso de los empleados hacia la empresa tienden a disminuir. Es crucial encontrar un equilibrio entre lo que la empresa ofrece y recibe, y lo que los empleados aportan y reciben (García 2018).

En base a lo planteado y en un mundo globalizado como se la administración se desenvuelve es que las competitividades entre empresas tienen un gran impacto en la sobrevivencia y éxito de una empresa bancaria por lo que evaluaremos la relación entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en los empleados del Banco Interbank de la provincia de Ica.

Antecedentes de la investigación

Internacionales

Duran J. (2022). Liderazgo transformacional y el rendimiento de los empleados en una cooperativa de ahorro y crédito en Bolívar, Ecuador. Objetivo: Investigar el impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito en Bolívar. Metodología: Este proyecto utiliza una metodología de investigación que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, basándose en estudios descriptivos correlacionales. Resultados: Según los encuestados, se percibe que el 65,39% tiene un nivel bajo de liderazgo transformacional, mientras que el 34,61% se encuentra en un nivel normal o eficiente. Conclusión: Se concluye que las causas del bajo rendimiento laboral son la falta de educación adecuada de los empleados, la falta de motivación y las actitudes inadecuadas de los gerentes, lo que resulta en insatisfacción y un ambiente laboral

inadecuado. Estos hallazgos proporcionan suficiente evidencia para respaldar la variable de investigación.

Tascón L. (2018). Relación entre Liderazgo Transformacional y Compromiso de los Empleados en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) del Valle del Cauca, Santiago de Cali. En nuestro estudio, nos propusimos evaluar la existencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso en la organización en las PyMEs de Vallecocana. Además, investigamos si esta relación está mediada por la motivación. Para ello, encuestamos a 187 trabajadores de 18 PyMEs en el Valle del Cauca y utilizamos una encuesta para los datos recopilados. Nuestros resultados revelan que el liderazgo transformacional fomenta el compromiso organizacional en términos de normas emocionales y continuidad. Asimismo, encontramos que la motivación media las relaciones que generan compromisos emocionales y normativos, mientras que la justicia organizacional media las relaciones con el compromiso de continuidad. Concluyen que, nuestros hallazgos demuestran que esta relación es más fuerte en el caso de las PyMEs. En consecuencia, concluimos que es de vital importancia fomentar un estilo de liderazgo transformacional en las PyMEs, centrándose en la motivación de los empleados y brindándoles un trato justo. Al hacerlo, se puede ayudar a los trabajadores a comprometerse con este tipo de organización, deseando permanecer en ella a largo plazo en lugar de verla como una opción de empleo temporal.

Alvarado M. (2021). Liderazgo Transformacional en el Sector Financiero de Portoviejo y su Impacto en los Equipos Empresariales 593. El objetivo de este estudio de investigación fue evaluar la relación del liderazgo transformacional en los equipos empresariales del sector financiero de Portoviejo. Se utilizó un enfoque mixto que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, y se empleó un diseño no experimental. La muestra consistió en 10 gerentes. Se aplicó un cuestionario multifactorial conocido como Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) para recopilar datos, y se obtuvo un coeficiente alfa de 0.88, lo que indica una buena fiabilidad. El cuestionario permitió determinar la presencia de diferentes estilos de liderazgo entre los administradores del sistema financiero de Portoviejo. Los resultados mostraron que los estilos de liderazgo transformacional prevalecieron en un 90%, siendo más comunes entre las mujeres encuestadas. Por otro lado, el liderazgo transaccional representó el 40% y el liderazgo laissez-faire el 30%, lo que revela una brecha significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional. Hay una estrecha relación entre el liderazgo transformacional y el enfoque de los miembros del equipo de trabajo para lograr resultados extraordinarios. Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser firme y sutil, lo que motiva a los subordinados a preguntarse cómo pueden contribuir aún más a la organización.

Vargas M. (2021) Liderazgo transformacional en la industria automotriz y su impacto en la transferencia de conocimiento y desempeño operativo en los trabajadores. El propósito de este estudio fue evaluar la relación entre liderazgo transformacional en el desempeño laboral. Estudio cuya metodología es de tipo descriptiva, transversal, prospectiva y no experimental de enfoque cuantitativo. Se encuestó a un total de 300 participantes. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el incremento de conocimientos y el desarrollo operativa en los trabajadores.

Ballesteros L. (2021). Factores relacionados con la transformación del liderazgo de los directivos en el sector privado de Salcedo. El objetivo general de este estudio fue investigar los elementos del liderazgo transformacional aplicados a la gestión empresarial. Método. Estudio de tipo relacional, y se llevó a cabo como una investigación de campo y. Se empleó un muestreo al azar con asignación proporcional, y se realizó el estudio en una muestra compuesta por 138 empleados y 14 gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas. Los resultados obtenidos revelaron dos situaciones. En primer lugar, se observó que los gerentes presentaban un comportamiento de liderazgo transformador en cierta medida, con mayores niveles de inspiración motivacional e influencia idealizada, pero se identificaron áreas de mejora en las escalas de consideración personal y estimulación intelectual. En segundo lugar, se encontró que, según la percepción de los directivos, los empleados son capaces de alcanzar los objetivos empresariales a pesar de contar con los recursos y conocimientos necesarios.

Nacionales

Serafin F. (2020). Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito PNP Ltda 29 de agosto. El objetivo principal de esta investigación ha sido identificar las conexiones existentes entre el liderazgo transformador y el desempeño laboral. En términos de metodología, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de correlación cruzada. Dado que el propósito era comprender la relación entre dos variables, el enfoque fue descriptivo, describiendo las características. La muestra del estudio consistió en 30 empleados del distrito administrativo. Como resultado, el 60% (18) de los empleados consideraron que su liderazgo transformacional se encontraba en un nivel adecuado, mientras que el 50% de los empleados informaron que su desempeño laboral estaba en un nivel adecuado, y otro 50% lo clasificó como en proceso. Los resultados concluyeron que el liderazgo transformacional mostró una fuerte relación con el desempeño laboral, con un Índice de Correlación de Spearman bajo de 0.826, lo cual fue considerado muy bueno en todas las variables. Esta relación demuestra que con un liderazgo transformacional adecuado, se puede lograr un mejor desempeño laboral.

Febres J. (2022). La relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados en Consorcio Vial Sur Perú. El objetivo de este estudio fue examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Se llevó a cabo una encuesta utilizando un cuestionario. Para las 27 preguntas sobre liderazgo transformacional, el coeficiente de confiabilidad de Cronbach fue de 0.989, lo que indica una alta confiabilidad. Sin embargo, los resultados indicaron que el liderazgo transformacional no se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Consorcio Caminos del Sur del Perú en el año 2022. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación Rho de 0.489, lo cual indica una correlación moderada entre las dos variables en estudio. Además, el valor de p fue de 0.041, que es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Esto confirma que existe una correlación significativa y moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Además, se recopiló una muestra de estudio compuesta por 140 trabajadores, y los resultados indicaron que el desempeño laboral se encuentra en proceso de mejora, según la percepción de los empleados.

Guevara C. (2018). Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el Ingenio Arrocerero El Maranhão E.I.R.L Lambayeque, 2018. El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el ingenio arrocerero El Maranhão E.I.R.L Lambayeque. La investigación se enmarca en un diseño descriptivo y correlacional, ya que busca describir las características y propiedades de las variables y establecer si existe una relación entre ambas. Se trata de un diseño no experimental, transversal y descriptivo, dado que no se manipuló ninguna de las variables y se recopiló información en un solo momento. La población objeto de estudio estuvo conformada por 30 empleados del Ingenio Arrocerero El Maranhão E.I.R.L. Para la recolección de datos se utilizó un enfoque de encuesta, empleando un cuestionario basado en una escala tipo Likert que abarcaba las dos variables de interés. Los resultados revelaron que el 67% de los empleados expresaron desacuerdo en relación al liderazgo transformacional. Esto se debe a la falta de claridad por parte del jefe respecto a la misión del negocio y a la falta de comprensión por parte del personal sobre los objetivos principales de las órdenes recibidas. Por otro lado, el 53% de los empleados manifestaron estar de acuerdo, ya que se sienten cómodos en sus puestos de trabajo y deciden permanecer a pesar de las dificultades que enfrentan. En conclusión, se estableció una relación entre ambas variables, evidenciando que a medida que aumenta el liderazgo transformacional, se incrementa el desempeño laboral en el Ingenio Arrocerero El Maranhão E.I.R.L.

Alavedra S. (2019) Liderazgo motivacional y transformacional en el sector privado del retail

en Lima Metropolitana. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional percibido y la motivación laboral en el sector privado del retail en Lima Metropolitana. La investigación se llevó a cabo utilizando una muestra de trabajadores de empresas privadas del sector mencionado. Se encuestó a un total de 149 empleados, con edades comprendidas entre los 18 y 49 años, que ocupaban puestos relacionados con el intercambio de mercancías, cajeros y negocios multifuncionales. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa de magnitud moderada entre las dimensiones del liderazgo transformacional percibido y la motivación autónoma e intrínseca de los empleados. En conclusión, se pudo establecer que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional percibido y la motivación laboral en el sector privado del retail en Lima Metropolitana, específicamente en términos de motivación autónoma e intrínseca.

Minaya D. (2020) Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Corporación Industrial Frami E.I.R.L. en Chosica. El propósito de este estudio fue investigar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Corporación Industrial Frami E.I.R.L. El estudio se basó en una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal observacional. La muestra incluyó a 36 trabajadores de la organización. Los resultados revelaron una correlación alta y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados, con un coeficiente representativo de la población de 0,839 y un valor p significativo de 0,000. En conclusión, se pudo establecer una fuerte relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Corporación Industrial Frami E.I.R.L., lo que indica que un liderazgo transformador tiene un impacto significativo en el rendimiento de los colaboradores.

Palomino C. (2018) Caracterización del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las micro, pequeñas y medianas empresas del rubro restaurante de pollos de la calle Javier Pérez de Cuellar, comuna de Ayacucho. El objetivo principal de este estudio de fue describir el perfil del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las microempresas y pymes del sector de restaurantes de pollos. El enfoque utilizado fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental de nivel descriptivo. Para recolectar información, se aplicó un método de investigación a una muestra de 45 trabajadores, y los resultados obtenidos fueron los siguientes. El 56% de los empleados manifestaron que no reciben una compensación adecuada por su desempeño dentro de la empresa. Asimismo, el 53% afirmó que no reciben apoyo de sus gerentes cuando lo necesitan. Además, el 64% indicó que no se siente competente en ninguna área laboral de la empresa, y el 80% de los compañeros de trabajo encuestados consideró que los jefes que intentan corregir a los empleados con bajo rendimiento tienen actitudes poco apropiadas. Al

describir las características del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las microempresas del sector de restaurantes de pollos, se llegó a la conclusión de que los líderes transformadores deben tener la capacidad de motivar e inspirar a través de sus actitudes. Además, la competitividad laboral debe tomar en cuenta el rendimiento, conocimiento y experiencia de los colaboradores. En conclusión se destaca la importancia de un liderazgo transformacional efectivo y una competitividad laboral adecuada en las microempresas del sector de restaurantes de pollos, con el objetivo de mejorar el desempeño y el ambiente laboral.

Ramos P. (2020) Qtzal S.A.C - Gerente de liderazgo y transformación de identidad corporativa en colaboradores de Huaraz. El objetivo de este estudio fue revelar la relación entre el liderazgo transformador del gerente y la identidad corporativa del empleado en Qtzal S.A.C. Para lograr esto, se llevó a cabo una encuesta cuantitativa de diseño no experimental, interrelacionado y transversal, dirigida a una muestra de 25 colaboradores de Qtzal, seleccionados convenientemente mediante un muestreo no probabilístico. La metodología utilizada consistió en la aplicación de una encuesta, y el procesamiento de los resultados reveló que los niveles de liderazgo transformacional de los gerentes eran considerados normales y tendían a aumentar según la percepción del 56% de los evaluados, mientras que el 44% de los colaboradores tenían una percepción diferente. Asimismo, el nivel de identidad corporativa de los colaboradores fue calificado como bueno por el 56% de los evaluados. En conclusión, se identificó una correlación altamente positiva ($Rho=0,871$) y altamente significativa ($p<0,01$) entre el liderazgo transformacional de los gerentes y la identidad corporativa de los empleados. Por lo tanto, se confirmó la hipótesis del estudio ($p=0,000$).

Panta G. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en empresa comercializadora de materiales de construcción en Callao en 2022. El objetivo principal es esclarecer dicha relación en las empresas dedicadas a la comercialización de materiales de construcción. Este estudio se enmarca en una investigación básica, ya que busca comprender lo que ocurre en la realidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, simple, correlativo y no experimental. La población objeto de estudio estuvo conformada por 179 colaboradores. A través de la prueba de correlación de Rho Spearman se realizó una prueba de hipótesis, y los resultados mostraron una correlación bastante positiva con un valor de 0.763 en el análisis general. Además, el nivel de significación fue de $p=0.000$, por debajo de $q=0.05$, lo cual representa un 95% de confianza en los resultados. En conclusión, se encontró que el liderazgo transformacional se correlaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral en las empresas comercializadoras de materiales de construcción en el Callao durante el año 2022.

Noblecilla J. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño de asesores de cobranza en entidad financiera Piura. El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los asesores de cobranza en ScotiaContacto en Piura durante el año 2021. Se utilizó una metodología basada en un enfoque no experimental, transversal y cuantitativo, centrándose en correlaciones descriptivas. Los resultados se analizaron mediante frecuencias y porcentajes descriptivos. Además, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la correspondencia con el objetivo establecido. Entre los resultados obtenidos, se encontró una alta correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, Rho de 0.779 y un nivel $p=0.000$. Esto indica que existe una relación importante, sólida y directa entre el liderazgo de cambio y el desempeño laboral de los asesores de cobranza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre ambas variables. Se concluye que el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño laboral de los asesores de cobranza en la entidad financiera de Piura.

Cornejo G. (2020). Liderazgo Transformacional para Mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Sede Chiclayo. El objetivo de este estudio fue generar propuestas de liderazgo transformacional que contribuyeran a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de Connector, Inc. en su sede en Chiclayo durante el año 2020. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo-proyectivo transversal de diseño no experimental. Según los resultados obtenidos, se observó que el 36,7% de los colaboradores consideraba que su nivel de desempeño laboral era moderado. A partir de estos hallazgos, se ajustaron los detalles de la propuesta de liderazgo transformacional de acuerdo con los objetivos planteados en este estudio. En conclusión, este estudio se centró en la implementación de estrategias de liderazgo transformacional con el fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la sede de Connector en Chiclayo. Los resultados obtenidos permitieron ajustar la propuesta de acuerdo a los objetivos planteados, buscando generar un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

El liderazgo

Definición de liderazgo: El liderazgo es el impulso y la actitud positiva que permite dirigir la energía creativa de una organización hacia la planificación del futuro. Se define como la capacidad de influir en los pensamientos, sentimientos y acciones de otras personas. Existen diferencias marcadas en la forma en que se ejerce el liderazgo, ya que algunos líderes influyen en los cargos y roles que ocupan, mientras que otros son influenciados por sus acciones o características que generan comodidad e identificación entre los trabajadores y su

líder (Acosta, 2018).

El liderazgo ha surgido como resultado de procesos de valor que han sido reconocidos en el ámbito social. Por lo tanto, el rol de líder se atribuye a aquellas personas que son percibidas como tales por un grupo de individuos (Acosta, 2018).

Los investigadores en el ámbito social han utilizado el concepto de liderazgo como una herramienta para comprender, prever y manejar las tareas y habilidades gerenciales en las actividades de gestión organizacional. Según se menciona, el liderazgo implica un proceso continuo de toma de decisiones y el poder no se delega, sino que es una responsabilidad propia. En este sentido, los líderes necesitan desarrollar una habilidad de comunicación óptima para motivar a los colaboradores de la institución (Manosalvas 2022).

Las empresas están constantemente en busca de formas de obtener mejores resultados. En este contexto, la mejora en la gestión del liderazgo se presenta como la respuesta para alcanzar una ventaja competitiva, siendo considerada actualmente como uno de los pilares fundamentales para lograr el éxito (Manosalvas 2022).

En este contexto, el liderazgo se percibe como una herramienta capaz de potenciar la eficiencia y el rendimiento en organizaciones de diversa índole, dado que influye en el grado de compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la motivación para desempeñarse, tal como lo han confirmado distintos estudios. Además, se ha observado que el liderazgo puede influir en la disposición de los empleados para realizar tareas más allá de sus responsabilidades laborales. (Inga 2028).

No obstante, el liderazgo en este ámbito ejerce influencia sobre la satisfacción laboral, la flexibilidad organizacional y el manejo de conflictos, lo cual repercute en la calidad de los resultados, el crecimiento sostenible y la eficacia a largo plazo de la organización, según lo evidencian investigaciones empíricas (Calderón 2020).

Por ende, desde una perspectiva conceptual, tiene sentido que el liderazgo vaya más allá de la mera consecución de objetivos. Un líder efectivo es aquel que influye e interviene en el comportamiento de los empleados para lograr un rendimiento máximo en busca de la excelencia y el desempeño organizacional óptimo (Calderón 2020).

En las organizaciones se están llevando a cabo acciones para distinguir las cualidades y acciones de los líderes, y establecer diversos estilos de liderazgo. En este sentido, ha surgido el modelo propuesto por Bass y Avolio, que se ha convertido en uno de los principales referentes en el tema.

Dentro de este modelo, se clasifica a los líderes en tres estilos: transformacional, transaccional y *laissez-faire*.

Los líderes transformacionales generan entusiasmo y compromiso en sus subordinados al establecer una visión convincente en un entorno respetuoso. Sirven como modelos a seguir, dan ejemplo y establecen metas desafiantes para motivar a sus subordinados a alcanzar el

éxito, fomentando la alineación con los objetivos organizacionales (Jaramillo 2020).

El liderazgo transformacional se compone de cinco elementos. Los líderes inspiran y motivan a sus seguidores desafiando su forma de pensar, promoviendo una visión compartida y creando un ambiente de confianza y comprensión mutua. También estimulan intelectualmente a sus seguidores, alentando el cuestionamiento de valores y consideraciones individuales al resolver problemas. Cuando los líderes se centran en el enfoque individual, atienden las necesidades de sus subordinados, demuestran empatía y brindan un entorno de apoyo y oportunidades de desarrollo y aprendizaje (Jaramillo 2020).

Por otro lado, el liderazgo transaccional se enfoca en las tareas y metas, priorizando los intereses mutuos a través de interacciones justas entre líderes y seguidores. Los líderes transaccionales establecen claramente las tareas, responsabilidades y roles de sus seguidores, y los recompensan o castigan en función de su desempeño. Este estilo incluye tres elementos de recompensas contingentes, donde los líderes definen las metas y tareas de manera clara, y los seguidores reciben recompensas sustanciales o insignificantes según el cumplimiento de sus obligaciones (Jaramillo 2020).

Finalmente, el liderazgo de *laissez-faire* es un estilo pasivo en el cual los líderes se muestran indiferentes, lo que dificulta que los trabajadores evalúen su desempeño y sientan respeto por sus líderes, lo que crea un entorno laboral estresante. Este estilo de liderazgo es considerado el menos activo y menos efectivo (Jaramillo 2020).

Teoría de las Relaciones de liderazgo

El liderazgo transaccional se basa en transacciones o intercambios entre líderes y sus grupos de empleados. Este intercambio tiene lugar cuando el líder es consciente de las necesidades o demandas de los seguidores. Para satisfacer esas necesidades individuales y al mismo tiempo lograr los objetivos establecidos por la organización, se ofrecen premios y métodos de recompensa (Quispe 2020).

El liderazgo transaccional se caracteriza por dos aspectos fundamentales: el liderazgo por recompensa contingente y el liderazgo por excepción. La recompensa contingente se produce cuando un empleado alcanza una meta establecida por la empresa. Por otro lado, el liderazgo por excepción implica proporcionar retroalimentación negativa, correcciones y / o sanciones cuando los empleados no cumplen con las expectativas organizacionales. La motivación que los líderes comerciales muestran hacia los seguidores se deriva de las relaciones jerárquicas existentes. Estas relaciones, de naturaleza vertical, reconocen a los seguidores o empleados a través de incentivos como premios y recompensas, o los sancionan proporcionalmente al logro de metas u objetivos (Quispe 2020).

En resumen, este estilo de liderazgo se considera ideal, ya que puede generar seguidores comprometidos para alcanzar los objetivos y metas de la empresa, al mismo tiempo que mejora las habilidades de gestión. La clave para navegar en este enfoque radica en alinear el

propósito de la empresa con la fuerza laboral, es decir, tanto el líder como el grupo de seguidores (Quispe 2020).

Componentes del liderazgo transaccional:

Influencia: Los líderes se distinguen por su carisma, lo que los hace admirados, respetados y ejemplos a seguir para sus colaboradores (Manosalvas 2021).

Inspiración: El trabajo en equipo es de suma importancia. Se busca fomentar el ánimo, la ilusión y el optimismo entre los empleados para que todos compartan una visión positiva del futuro (Manosalvas 2021).

Estimulación intelectual: Se promueve la creatividad e innovación en el trabajo, y se alienta a los trabajadores a no criticar a sus compañeros por cometer errores o tener opiniones diferentes a las de sus líderes (Manosalvas 2021).

Consideración individualizada: Los líderes se ven a sí mismos como guías o mentores, y siempre supervisan las actividades. Esto les permite identificar cuándo los empleados requieren mayor apoyo para alcanzar los objetivos establecidos (Manosalvas 2021).

Los líderes transformacionales generan un compromiso sólido, son capaces de cultivar seguidores leales, brindan confianza y apoyo, y aumentan la satisfacción de los empleados al trabajar hacia las metas y objetivos de la organización (Acosta 2018).

Teoría del Comportamiento: Se enfoca en comprender y explicar el comportamiento de los líderes. Un líder es alguien que establece una conexión con los trabajadores en una organización, ejerce poder sobre ellos e influye en el grupo para lograr el cambio. Esta dinámica se aplica principalmente a los grupos, sin que el líder se vea demasiado afectado. "Un líder es alguien que tiene la capacidad de influir, independientemente de los factores que determinen su actuación de esa manera" (Torres 2020).

En este sentido, se reconoce la importancia de la capacidad humana para cooperar de manera efectiva y trabajar en equipo con los empleados para alcanzar los objetivos deseados.

Habilidades del líder

Las habilidades de liderazgo se pueden clasificar en competencias técnicas, humanas y conceptuales, las cuales pueden ser estudiadas por separado pero están interrelacionadas entre sí (Torres 2020).

Competencia técnica: Se refiere a la capacidad de compensar deficiencias técnicas y no solo se limita a las habilidades cognitivas. Esta competencia determina el nivel de desempeño profesional de un trabajador (Torres 2020).

Habilidades de relación: Estas habilidades se refieren a la capacidad de establecer relaciones adecuadas y positivas para lograr el éxito. La capacidad de empatizar es un requisito indispensable que todo líder debe poseer (Torres 2020).

En muchos casos, personas en posiciones de alto rango, como gerentes y directores, fracasan debido a que sus competencias apenas están desarrolladas (Torres 2020).

Competencias conceptuales: Estas competencias están relacionadas con el conocimiento de personas, habilidades, técnicas y conceptos. Proporcionan un marco de referencia y contexto, lo cual es especialmente importante para aquellos que ocupan cargos directivos o de alto nivel (Torres 2020).

Competencias situacionales: El comportamiento de un líder se manifiesta en respuesta a la situación presente. Por lo tanto, si nos comportamos de cierta manera, es posible que debamos adaptar nuestro comportamiento de manera diferente en otra situación (Torres 2020).

La búsqueda de igualdad en gerentes y líderes puede llevar a la pérdida de diversidad e ineficiencia en la innovación. Si bien la presencia de un líder es necesaria en muchos casos, también hay situaciones en las que no se requiere su intervención. Es importante que los líderes evalúen cuándo es importante intervenir o influir en el comportamiento de los seguidores (Torres 2020).

La evaluación del liderazgo ha sido objeto de estudio desde la década de 1940, y ha sido difícil determinar qué habilidades y rasgos caracterizan a un líder y cómo impactan en los demás. Investigaciones realizadas por un centro de investigación de la Universidad de Michigan han identificado las peculiaridades del comportamiento de los líderes y sus seguidores, así como la dinámica de su interacción (Padovan 2020).

Aunque todavía no se conocen con certeza los rasgos de personalidad presentes en los líderes, se ha descubierto que existen más de mil rasgos diferentes entre ellos. Se reconoce que aquellos que ejercen el liderazgo muestran esta cualidad en situaciones específicas (Padovan 2020).

El entorno social tiene un impacto en las acciones que se llevan a cabo, tanto facilitando como desafiando el desempeño de los roles dentro de los grupos en los que las personas viven y trabajan. Además, este entorno se convierte en un lugar donde los líderes también crecen personalmente (Padovan 2020).

Para comprender el comportamiento efectivo y eficiente de los líderes, algunos estudiosos sugieren que las personas realicen pruebas de inteligencia y personalidad, aunque es importante tener en cuenta que el rol de cada líder puede variar dependiendo de la organización para la que trabajen (Padovan 2020).

Las dimensiones del liderazgo socioemocional y la facilitación de tareas se consideran variables independientes que luego se relacionan con el liderazgo efectivo. Estas variables han demostrado tener una influencia significativa en las relaciones existentes y han contribuido al entendimiento de los roles de liderazgo respetados y efectivos. Aunque algunas de estas relaciones pueden resultar ambiguas y difíciles de comprender, son necesarias para lograr resultados efectivos en el liderazgo. Para que un líder sea considerado positivo y eficaz para una organización, sus características, comportamientos y habilidades

deben demostrar su enfoque en las actividades y razón de ser necesarias para lograr los objetivos. Aunque no se disponga de pruebas exhaustivas para evaluar el comportamiento del líder, los resultados obtenidos hasta ahora han demostrado la efectividad de su papel (Caizapanta 2018).

La contribución más significativa de este modelo radica en identificar los elementos que permiten a los líderes comportarse y desempeñar sus roles de manera efectiva. Sin embargo, es importante señalar que otros académicos pueden expresar críticas desde diferentes perspectivas (Caizapanta, 2018).

La teoría del liderazgo transformacional y transaccional sostiene que los estilos transformacionales generan cambios profundos en la vida de las personas y las organizaciones, remodelan percepciones y valores, y facilitan modificaciones en las expectativas y aspiraciones de los colaboradores (Cerdea 2023).

Por otro lado, el liderazgo transaccional se refiere a un intercambio entre el líder y los seguidores, en el cual el líder recibe un valor a cambio del trabajo, pero sin establecer relaciones profundas (Cerdea 2023).

Los líderes transformacionales son aquellos que motivan y estimulan con éxito a sus subordinados a través de su influencia personal. Estos líderes delinean un futuro deseado, enseñan cómo llegar a él, demuestran determinación y confianza, y alientan a los seguidores a ser más innovadores y creativos, sintonizando con su dirección (Cerdea 2023).

Las dimensiones de las variables del liderazgo transformacional se caracterizan por la capacidad de los líderes para inspirar valores, identidad, respeto y orgullo, así como su habilidad para discernir lo que realmente importa y ganarse la confianza de sus seguidores (Pareja 2022).

Además, se observa el alineamiento de las acciones de un líder con sus virtudes, valores, conceptos y planes. Estos rasgos se consideran inherentes a los líderes y se reflejan en su comportamiento (Pareja 2022).

Dimensión 1: Motivación inspiradora En este sentido, se plantea que los líderes tienen la capacidad de presentar una visión, fomentar el optimismo y generar confianza y entusiasmo en sus seguidores. Los líderes proporcionan a sus seguidores una visión a alcanzar, confianza y seguridad para lograr sus metas (Pareja 2022).

Dimensión 2: Estimulación Intelectual En este aspecto, se argumenta que los líderes enseñan a sus subordinados nuevas formas de pensar, enfatizan la resolución de problemas y el uso del razonamiento antes de actuar, y animan a sus seguidores a ser creativos. Los líderes demuestran disposición para analizar situaciones problemáticas en la gestión y encontrar soluciones apropiadas e innovadoras (Pareja 2022).

Dimensión 3: Atención personalizada Los líderes fomentan el aprendizaje, prestan atención a las necesidades de sus seguidores, aprenden tanto de los éxitos como de los fracasos, y

asignan proyectos significativos para el crecimiento personal de sus seguidores. Se observa el interés de los líderes por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, mostrando compasión y afecto (Pareja 2022).

Desempeño Laboral

El rendimiento de los empleados se fundamenta en mejorar la calidad del servicio. Por ello es necesario sumergirse en el rendimiento al evaluar.

Por lo tanto, la evaluación del rendimiento se enfoca en mejorar la calidad del trabajo.

La evaluación del rendimiento docente debe centrarse en mejorar la calidad de la educación sin descuidar la formación docente continua y inicial, además de proporcionar a los docentes una remuneración y condiciones laborales adecuadas (Lorenzon 2020).

El rendimiento laboral se comprende como la acumulación de acciones que los trabajadores realizan a diario en su rutina laboral. Incluye planes de acción, distribución de horarios, ejecución de tareas, informe de dichas acciones, coordinación de actividades con el supervisor y compañeros de trabajo del sector público. También implica asistir a capacitaciones simultáneamente (Lorenzon 2020).

Es importante tener en cuenta que también se crea un método de procesos ordenados y dispersos que son útiles para la medición y evaluación. Además, se interviene en las características y acciones propias del trabajo. Asimismo, se busca abordar el nivel de ausentismo con el objetivo de comprender cómo los trabajadores pueden beneficiarse, evaluar sus niveles de rendimiento y optimizar su eficacia en un futuro próximo (Lorenzon 2020).

El rendimiento laboral es el resultado de un trabajo integrado, metodológico y sostenible, que es responsabilidad de los directores. La calidad acumulada, los productos y los resultados dentro de los procedimientos adecuados comenzarán a ser evaluados. Los trabajadores son valorados en términos de la oportunidad, calidad y cantidad de los bienes producidos, y se evalúan las acciones y el desempeño de los profesionales que desempeñan las funciones laborales (Lorenzon 2020).

De manera similar, los recursos humanos son evaluados a través de procedimientos designados para establecer y comunicar a los empleados cómo están desempeñando su trabajo. Además, se comenzará a desarrollar tecnología para mejorarlo. Es importante destacar que cuando la evaluación del empleado se realiza adecuadamente, no solo se interviene en el nivel de voluntad futura del empleado, sino que también se optimiza su trabajo. La evaluación del trabajo por parte de los empleados debe reflejarse en la planificación de los planes de mejora (Lorenzon 2020).

Las competencias, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y las organizaciones generan comportamientos que pueden influir en resultados y cambios sin precedentes que ocurren dentro de una organización (Lorenzon 2020).

Indiferentemente del propósito social, el ámbito laboral de una organización, empresa o asociación está constituido por las percepciones que tienen sus miembros. La opinión que los empleados tienen sobre el clima laboral existente en su lugar de trabajo afecta directamente su desempeño y satisfacción laboral (Salazar 2019).

El desempeño laboral es la forma proactiva y eficiente en la que las personas que forman parte de una organización trabajan para alcanzar sus objetivos habituales, y se basa en las reglas básicas establecidas inicialmente (Salazar 2019).

El desempeño laboral se refiere a la cantidad que un individuo puede contribuir a una organización a través de diversos eventos de comportamiento que se desarrollan durante un período de tiempo. De esta manera, podemos observar cómo estas acciones de una o más personas en diferentes momentos temporales pueden ayudar a que la organización sea más eficiente (Salazar 2019).

Conceptualización de desempeño laboral

El desempeño se refiere a la ejecución de tareas o comportamientos que son evaluados por los empleadores como indicadores de la competencia de los trabajadores para alcanzar los objetivos de la organización, así como los beneficios que aportará a la organización (Bautista 2020).

El desempeño laboral se refiere al comportamiento de los trabajadores en la consecución de sus objetivos. En este sentido, se tienen en cuenta competencias, habilidades, talentos que interactúan con el trabajo y las organizaciones, lo cual influye en los resultados que los trabajadores obtienen dentro de sus organizaciones (Bautista 2020).

El desempeño laboral es un conjunto de acciones laborales realizadas por un trabajador en el desempeño de sus funciones. También se conoce como rendimiento laboral o mérito laboral. El desempeño está determinado por el conocimiento y la experiencia de los trabajadores, así como por su productividad y los resultados obtenidos (Bautista 2020).

El desempeño laboral se refiere al nivel de cumplimiento que un empleado ha logrado en la consecución de los objetivos internos de la empresa durante un período de tiempo. De allí que el desempeño en las labores depende no solo de su comportamiento, sino también de los resultados que logran (Bautista 2020).

El desempeño no se refiere solo a los resultados de las acciones, sino también a las acciones mismas. Además, implica la capacidad de las personas para realizar tareas específicas de manera específica, con habilidades para llevar a cabo acciones específicas (Rodríguez 2019). El desempeño laboral, por lo tanto, se deriva de que un trabajador realice las tareas que le corresponden en el lugar de trabajo, demostrando su competencia a través del desempeño basado en su dedicación y audacia (Rodríguez 2019).

Además, los trabajadores deben demostrar y resaltar su competencia profesional, la cual también debe incluir conocimientos, habilidades, contenido, emociones y cualidades, entre

otros aspectos (Rodríguez 2019).

De forma análoga, el desempeño laboral se refiere al nivel más alto de rendimiento alcanzado por los empleados de una organización, donde logran sus metas con eficiencia, competencia y una actitud positiva. Además, se caracteriza por estar motivados por la responsabilidad de alcanzar los objetivos institucionales (Rodríguez 2019).

Los comportamientos y acciones exhibidos por los empleados que son pertinentes para alcanzar los objetivos de la organización. De hecho, se enfatiza que el desempeño laboral sobresaliente es el activo más valioso de una organización (Flores 2020).

Fundamentos teóricos de desempeño laboral

El rendimiento de la función implica varios atributos, y actualmente se pueden identificar 4 discrepancias, lo que implica que se pueden realizar mejoras desde esta perspectiva (Flores 2020).

Inconsistencias en las expectativas: diferencias basadas en la interpretación entre las expectativas funcionales comunicadas por los superiores y las percibidas por los subordinados (Flores 2020).

Desajuste de roles: discrepancias entre los roles percibidos por los subordinados y los comportamientos de rol que pueden desempeñar.

Retroalimentación contradictoria: discrepancia entre cómo los subordinados realizan sus comportamientos de rol y los comportamientos controlados por sus superiores (Flores 2020).

Discrepancias de desempeño: diferencias entre los comportamientos controlados por los superiores y las expectativas de rol comunicadas por los superiores a los subordinados (Flores 2020).

De manera similar, Chiavenato (2000) explica: "El desempeño humano se evalúa y presenta de manera equitativa mediante factores preespecificados" (Flores 2020).

Factores de actitud: incluyen la calidad de la cooperación, las normas, la determinación, el compromiso, las habilidades de supervisión, las reservas, la exposición personal, la ganancia personal, la innovación y el talento para la ejecución (Álvarez 2018).

Disciplina: se refiere al comportamiento y la forma de ser de una persona. Cuando alguien respeta y sigue las reglas y normas en un espacio o entorno, se considera algo positivo (Álvarez 2018).

Actitud cooperativa: implica enfocarse en aspectos armoniosos dentro de un grupo para establecer protección y amistad. A través de la cooperación, se fomenta la convivencia entre las personas y se promueve el bienestar de todos los involucrados (Álvarez 2018).

Iniciativa: implica estar adelante de los demás en términos de ideas o expresiones. También implica tomar acciones esenciales sin necesidad de que se indique qué hacer o decir. Se valora como una buena cualidad, pero requiere comprensión del trabajo profesional y voluntad de mejora continua, con el objetivo de facilitar el progreso y agilizar las operaciones

(Calizaya 2019).

Responsabilidad: se refiere al deber o la obligación que tiene una persona, así como la responsabilidad de brindar educación y mejorar el desarrollo de los estudiantes bajo su cuidado. También se utiliza para determinar la causa de un accidente o evento, asignando la culpa a las partes involucradas. Además, implica asumir el deber y las consecuencias que resultan de ello (Pujol 2018).

Capacidad de seguridad: se refiere a la habilidad de protegerse de riesgos o daños. También implica proporcionar estabilidad, firmeza e inmovilidad en una situación determinada. Esta capacidad genera confianza y brinda seguridad (Pujol 2018).

Confidencialidad: El acto de mantener información restringida se considera importante al comunicarse o compartir datos con otros. También se ve como una forma de expresión que debe ser mantenida en un entorno privado o transmitida discretamente a solicitud de la persona que proporcionó la información (Pujol 2018).

Imagen personal: Refiere a la presentación externa de una persona, incluyendo su apariencia, aspecto, perfil y encanto. Es importante tener en cuenta que las personas juzgan basándose en la imagen, y se dice que nuestros cerebros, incluso de manera inconsciente, forman una opinión inicial en tan solo 300 milisegundos. Las opiniones también se forman a partir de la vestimenta, higiene, accesorios, peinado, comportamiento y forma de expresión. Además, se consideran otros aspectos como las características físicas, imperfecciones y etnia, que no se pueden cambiar (Pujol 2018).

Responsabilidades: Implica llevar a cabo una variedad de tareas administrativas, programar procedimientos, prevenir riesgos laborales, supervisar la ejecución de planes de inspección y abordar discrepancias y peligros. También implica tomar medidas adecuadas en caso de control y realizar las audiencias necesarias. En resumen, se refiere a hacer todo lo necesario para lograr beneficios, ganancias o comodidades para una o varias personas u organizaciones (Gonzales 2020).

Creatividad: Se trata del proceso de presentar o manifestar nuevas situaciones. Esto implica percibir claramente algo que puede ser considerado, visualizado, especulado, repensado y contemplado en nuestra imaginación. Después de surgir una idea, impresión o proyecto, se convierte en acción en lugar de quedarse en la meditación (Gonzales 2020).

Competencia para desempeñarse: Es el reconocimiento de las habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea específica. Es importante destacar que la capacidad de una persona para avanzar en la vida con nuevas estrategias está estrechamente relacionada con la formación y la orientación. También se considera un recurso ventajoso para la ejecución en diversas situaciones (Gonzales 2020).

Factores que impactan el rendimiento en el trabajo

Varios autores han identificado distintas variables para evaluar el desempeño laboral de los

empleados. Neutron y Davis sostienen que el rendimiento en el trabajo está influenciado por la competencia, la adaptación, la información, la toma de decisiones, el conocimiento, la colaboración, la calidad del trabajo y la ejecución. Estas habilidades mejoran el desempeño y la efectividad en la realización de tareas (Gonzales 2020).

Teoría de la Coordinación del Trabajo: Esta teoría argumenta que cuanto más se relacionen las habilidades de un empleado (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamientos) con las tareas o requisitos de la organización, es más probable que el empleado desempeñe bien su trabajo y reciba evaluaciones satisfactorias por parte de los empleadores (Bohórquez 2020).

Teoría de la Satisfacción Laboral: Esta teoría postula que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que surge al valorar el trabajo como un medio para alcanzar o facilitar la consecución de los valores laborales (Bohórquez 2020).

Teoría del Evento Situacional: Según esta teoría, la satisfacción laboral se deriva de los aspectos del trabajo (como el salario, las oportunidades de ascenso y las condiciones laborales) que las personas tienden a evaluar antes de aceptar un empleo. También se consideran factores relacionados con la política y supervisión de la empresa (Bohórquez 2020).

Teoría de la Higiene-Motivación: Esta teoría describe cómo ciertos factores están relacionados con sentirse bien y feliz en el trabajo, así como con la eliminación de factores que generan insatisfacción laboral (Bohórquez 2020).

Teoría de la Satisfacción con Aspectos Específicos: Esta teoría plantea que el bienestar laboral está determinado por el nivel de correspondencia entre lo que una persona valora y lo que el trabajo ofrece. La satisfacción depende de la percepción individual de dicha correspondencia (LLanos 2018).

Teoría del Ajuste Laboral: Esta teoría se refiere a la conveniencia de que los trabajadores puedan aplicar sus competencias profesionales en cualquier momento y lugar para desempeñar su trabajo de manera óptima y eficiente (LLanos 2018).

Teoría de la Contradicción: Destaca la importancia de la satisfacción laboral para que los trabajadores pongan todo su esfuerzo y energía en alcanzar sus objetivos (LLanos 2018).

Teoría de los Eventos Situacionales: Esta teoría está asociada con ciertas características y eventos específicos. Además, se sugiere que la higiene motivacional se expresa a través de diversos factores relacionados con la satisfacción laboral (LLanos 2018).

Rendimiento y capacidad: El rendimiento laboral está relacionado con la competencia, y se destaca que cuando los trabajadores están motivados para mejorar su competitividad, es probable que mejoren en sus puestos de trabajo (Serpa 2019).

Las habilidades y capacidades son los comportamientos y habilidades perceptibles de los individuos que contribuyen a su desempeño laboral eficiente y satisfactorio. Se menciona

que la estructura organizativa se basa en competencias clave definidas en el formato 03, que incluyen el apoyo a los objetivos de la empresa. Estas competencias se dividen en competencias generales, competencias laborales y competencias básicas (Serpa 2019).

Por lo tanto, se sostiene que el rendimiento de cada trabajador está directamente relacionado con sus competencias y habilidades disponibles. Los trabajadores pueden mejorar estas competencias y, a su vez, trabajar en mejores condiciones, lo que influye en el logro de los objetivos y avance de la organización. La empresa ha establecido un programa para ello (Serpa 2019).

Características del rendimiento laboral

Las características del rendimiento laboral se refieren a las habilidades, conocimientos y capacidades que se espera que los trabajadores apliquen y demuestren en su trabajo (Sumba 2022).

Adaptabilidad: La capacidad para mantener la eficacia en diferentes entornos, tareas, responsabilidades y con diversas personas (Sumba 2022).

Comunicación: Habilidad para expresar de manera efectiva las propias ideas a grupos o individuos, adaptando el lenguaje y la terminología a las necesidades del receptor. Uso adecuado de la gramática, organización y estructura en la comunicación (Sumba 2022).

Iniciativa: La disposición para influir de manera positiva en un evento con el fin de lograr un objetivo. Capacidad de tomar medidas necesarias para alcanzar más allá de lo requerido (Sumba 2022).

Conocimiento: Nivel de conocimiento técnico y/o profesional alcanzado en un campo relevante para el puesto de trabajo. Capacidad para mantenerse actualizado sobre los avances y tendencias en su área de especialización (Sumba 2022).

Cuando se aborda desde un punto de vista subjetivo, el rendimiento laboral está relacionado con cómo cada trabajador evalúa la calidad de su trabajo. Desde una perspectiva objetiva, se trata de cuantificar indicadores de desempeño (Sumba 2022).

Uno de los principios fundamentales de la psicología es la vinculación de metas, ya que esto impulsa el comportamiento y mejora el rendimiento. Se dice que ayuda a las personas a dirigir su energía hacia metas difíciles en lugar de metas fáciles. El rendimiento implica evaluar el comportamiento y la búsqueda de metas establecidas, y representa las estrategias individuales para alcanzar los objetivos deseados (Sumba 2022).

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de la Tarea

Esto se refiere a la generación de bienes y servicios, así como al cumplimiento de deberes y responsabilidades para contribuir al desempeño de tareas administrativas. La mayoría de estas tareas se encuentran descritas en instrucciones de asignación tradicionales (Grijalva 2019).

Además, Chiavenato (2008) menciona el "desempeño de la tarea". Esto se debe a que cualquier empleado puede esforzarse por ser más flexible, creativo y desarrollar empatía, cualidades que contribuyen a construir un futuro laboral mejor (Grijalva 2019).

Incentivos extrínsecos para el rendimiento laboral

Remuneración del trabajo

La motivación por el beneficio económico del salario debe basarse en los siguientes principios (Ruíz 2019).

Seguridad

Si la empresa es estable y garantiza la estabilidad laboral a largo plazo, los empleados se identificarán con los objetivos y estrategias propuestos por la empresa (Ruíz 2019).

Mejora de la educación y formación

Además de las características del rendimiento laboral, esto se refiere a potenciar la autoestima de las personas a través de programas de formación. Esta estrategia es altamente beneficiosa para la empresa y mejora el nivel de capacitación de cada empleado, lo que resulta en una mayor productividad y mejor servicio (Ruíz 2019).

Promoción vertical y horizontal

La perspectiva de un ascenso a un puesto de mayor jerarquía a menudo es un incentivo para realizar un buen trabajo. Las promociones profesionales están asociadas con incrementos salariales y tienen aspectos psicológicos y sociales que motivan a aquellos que desean ser ascendidos. Esto aumenta la autoestima, la seguridad personal y el prestigio frente a otros empleados y el entorno social en el que se desenvuelven (Ruíz 2019).

Promoción horizontal, que implica cambios de tareas dentro de la misma categoría o nivel jerárquico en la empresa. Esto hace que el trabajo en sí sea más satisfactorio y motiva a los empleados a desempeñarse mejor (Ruíz 2019).

Competencia

Algunas empresas utilizan la competencia individual o grupal para estimular el interés laboral y, como resultado, mejorar la productividad de la organización. Un enfoque competitivo acelera el trabajo y aumenta la productividad, pero también tiene desventajas (como generar desconfianza y fricciones entre los empleados y aumentar el estrés psicológico), lo que puede resultar en una menor calidad del producto debido a una menor atención por unidad realizada (Pacheco 2021).

Las condiciones de trabajo se refieren a los factores que contribuyen a un entorno laboral más cómodo y que promueven la concentración en el trabajo. Un elemento crucial en las condiciones de trabajo es la jornada laboral, que incluye el número de horas trabajadas, los turnos nocturnos, las rotaciones de turnos y los descansos semanales y anuales (Pacheco 2021).

Las interrupciones y los cambios de tarea generan frustración y malestar en los trabajadores,

ya que tienden a querer finalizar lo que han comenzado. Cuando se interrumpe un trabajo en curso o se cambia de ocupación antes de su conclusión, se experimenta incomodidad y descontento (Pacheco 2021).

Los incentivos intrínsecos son aquellos que mantienen a las personas motivadas en su trabajo y forman parte de su identidad. Estos incentivos son personales y subjetivos, como el sentimiento de realización en el trabajo realizado y la comodidad al identificarse con los colegas. Son más difíciles de aplicar que las condiciones laborales. El trabajo interesante y satisfactorio reduce el ausentismo y fomenta la responsabilidad del trabajador. Una mayor participación humana en el trabajo mejora la calidad del producto final y aumenta la productividad (Pacheco 2021). Un producto bien definido y de alta calidad proporciona satisfacción a quienes lo realizan, generando una sensación de logro en su trabajo. Durante el proceso laboral, se deben evitar sentimientos de frustración e indecisión debido a la falta de autonomía y poca importancia individual en el proceso (Pacheco 2021).

En cuanto a la calidad de vida laboral, según Chiavenato (1999), se refiere a la satisfacción de las necesidades alcanzadas por los miembros de una empresa a través de su experiencia laboral. Influye en las actitudes y comportamientos personales que son relevantes para la productividad individual, como la motivación, la adaptabilidad a entornos de trabajo cambiantes, la creatividad, la disposición para innovar y la capacidad para aceptar el cambio (López 2021).

La calidad de vida laboral implica el respeto hacia quienes desempeñan el trabajo, así como los comportamientos y actitudes personales que promueven la productividad tanto individual como grupal, la motivación laboral, la innovación, la creatividad, la aceptación del cambio y la adaptabilidad (López 2021).

En cuanto a la calificación del desempeño laboral, según Chiavenato, las evaluaciones de desempeño "evalúan sistemáticamente las habilidades y el desarrollo de un individuo en su puesto". Es un proceso que implica inspirar o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguien (Quinto 2018).

La evaluación del desempeño es un proceso técnico que guía el potencial humano al medir de forma sistemática y periódica la efectividad, eficiencia y eficacia del personal en la ejecución de las tareas asignadas (Quinto 2018).

De manera similar, según Chiavenato, las empresas valoran la evaluación del desempeño de los empleados por dos razones principales: la disponibilidad de recompensas continuas (ascensos, promociones, incrementos salariales, etc.) y la disponibilidad de retroalimentación, que es información sobre cómo los demás perciben el desempeño del empleado, de acuerdo a sus habilidades y competencias. La evaluación también permite identificar fortalezas y debilidades, mejorar las relaciones con los demás y la percepción de uno mismo y de los demás. Además, proporciona a las empresas una herramienta para

evaluar el potencial de los empleados, definir planes de carrera, programas de desarrollo, entre otros. Por último, las evaluaciones brindan a los gerentes información para orientar a sus empleados (Quinto 2018).

Las evaluaciones de desempeño son una excelente manera de identificar problemas en la dirección y gestión, la integración de los empleados con la empresa, la idoneidad de las personas para sus puestos y la falta de capacitación, entre otros aspectos. A partir de estos resultados, se pueden establecer programas para abordar, reducir o solucionar dichos problemas. Esto convierte a la evaluación del desempeño en una herramienta poderosa para mejorar tanto la calidad de vida laboral como personal dentro de las organizaciones, así como para resolver problemas de desempeño (Quinto 2018).

Formulación del problema.

Problema principal.

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?

¿Cuál es la Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?

Justificación e importancia de la investigación

El liderazgo desempeña un papel crucial en cualquier organización, y las instituciones bancarias no son una excepción. Un liderazgo efectivo puede influir en la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, lo que a su vez puede impactar en el desempeño general de la organización.

Las instituciones bancarias han experimentado cambios significativos en los últimos años, como la digitalización, la creciente competencia y la evolución de las expectativas de los clientes. Estos cambios requieren líderes capaces de adaptarse y promover el cambio, lo que hace que el liderazgo transformacional sea especialmente relevante en este contexto.

Del mismo modo el desempeño laboral exitoso en las instituciones bancarias puede traducirse en una mayor satisfacción del cliente, mejores resultados financieros y una

posición competitiva sólida. Comprender la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral puede ayudar a identificar prácticas de liderazgo efectivas y promover el desarrollo de líderes capaces de impulsar el éxito organizacional.

Relevancia teórica. El liderazgo transformacional se caracteriza por fomentar la inspiración, la motivación y el desarrollo personal de los empleados. Este estilo de liderazgo se ha asociado con resultados positivos en diferentes contextos laborales. Sin embargo, es necesario examinar si esta relación se mantiene en el entorno específico de las instituciones bancarias as fin de mejorar la productividad de estas instituciones.

Relevancia metodológica. El estudio se desarrolló basada en el método científico por lo que los datos se obtienen a partir de la aplicación de instrumentos validados que garantiza que los datos obtenidos se organizaran de tal manera que se cumplan con los objetivos teniendo resultados veraces.

Relevancia práctica. Aunque se han realizado estudios sobre el liderazgo transformacional en diversos sectores, existe una brecha en la investigación específica en el contexto de las instituciones bancarias. Al abordar esta falta de conocimiento, el estudio puede contribuir al cuerpo de literatura existente y proporcionar información práctica y aplicable para los líderes y profesionales de recursos humanos en estas organizaciones.

Relevancia social. Una buena atención cálida rápida segura en una Institución bancaria mejorar la atención incrementado las transacciones bancarias en estas instituciones.

Viabilidad. La investigación es viable desde los aspectos metodológicos pues se dispone de asesores de la Universidad que supervisan el correcto proceso de desarrollo de este estudio, además el estudio será autofinanciado en su totalidad. Éticamente no produce daños a los participantes pues son cuestionarios que fueron aplicados en investigaciones anteriores en las que no se produjeron daños psicológicos o los participantes, además que se cumplirá con los principios éticos.

Objetivos

Objetivo principal.

Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Objetivos específicos

Precisar la relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Precisar la relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo

Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Precisar la relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Hipótesis y variables de la investigación

a).- Hipótesis principal.

Ha: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

b).- Hipótesis específicos

Ha: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Ha: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Ha: Existe relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

a).- Variable X

Liderazgo transformacional

b).- Variable Y

Desempeño laboral

II.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Tipo. Estudio de tipo observacional porque no se intervinieron en las variables, transversal porque los datos fueron obtenidos en un determinado tiempo y una sola vez, prospectiva en razón de que los datos son actuales, y analítica porque el estudio relaciona dos variables.

Nivel. Descriptivo correlacional

Diseño: Cuantitativo

Técnicas de recolección de datos. La técnica para recopilación de datos fue a través de la encuesta, los participantes son los trabajadores de la Institución bancaria Interbank, a quienes se accedió previo consentimiento informado para que desarrollen los cuestionarios en un tiempo en que se dispone de tranquilidad y fuera de la Institución Bancaria a fin de evitar sesgos de información.

Población. Trabajadores del banco Interbank de la provincia de Ica que son 108 colaboradores.

Muestra.- Fue de tipo censal, pues participaron todos los colaboradores que den su consentimiento informado.

Instrumentos

Los instrumentos a emplear son dos cuestionarios.

Variable (X): Liderazgo transformacional.

Nombre: Cuestionario de Liderazgo Transformacional.

Descripción: Aplicación individual

Ítems: 27 ítems de respuesta con escala Likert.

Escala de medición: Variable (I) Liderazgo Transformacional

Escala Valores

- a) Nunca:1
- b) Raramente:2
- c) Ocasionalmente:3
- d) Frecuentemente:4
- e) Muy frecuentemente:5

Niveles de las Dimensiones de la Variable

| Niveles y Rangos | Inicio | Proceso | Logrado |
|-------------------------------|---------|----------|-----------|
| V1:Liderazgo Transformacional | (27-63) | (64-100) | (101-135) |
| D1:Motivación Inspiracional | (9-21) | (22-34) | (35-45) |
| D2:Estimulación Intelectual | (9-21) | (22-34) | (35-45) |

D3:Consideración Individualizada (9-21) (22-34) (35-45)

Variable (Y): Desempeño laboral.

Nombre: Cuestionario de Desempeño laboral.

Descripción: Aplicación individual

Ítems: 27 ítems de respuesta con escala Likert.

Escala de Medición

Escala y Valores

- a) Nunca;1
- b) Raramente:2
- c) Ocasionalmente:3
- d) Frecuentemente:4
- e) Muy frecuentemente:5

Niveles de las Dimensiones de la Variable (D) Desempeño Laboral

| Niveles y Rangos | Bajo | Medio | Alto |
|-------------------------|-------------|--------------|-------------|
| V2:Desempeño Laboral | (27-63) | (64-100) | (101–135) |

Procesamiento. Los datos obtenidos de los cuestionarios fueron tabulados en el programa estadístico SPSS V24, y extraer de este software las tablas descriptivas en un primer momento y las tablas relacionadas en un segundo tiempo, cada uno con sus estadísticos respectivos, estableciendo la correlación con el coeficiente de correlación tau-b de Kendall al tratarse de variables con ordinales con el mismo número de categorías.

Ética.

La investigación cumplió estrictamente con, los principios éticos para investigaciones en humanos establecidos en las Normas de Helsinki, Reporte de Belmont y Código de Núremberg, cuyos principios son los siguientes.

No maleficencia, el estudio emplea instrumentos validados que no producen daño a la salud mental de los colaboradores.

Beneficencia. El estudio se desarrolló para mejorar la calidad de atención de los clientes e incrementar la productividad de una institución bancaria basada en el cliente.

Justicia. Todos los participantes fueron tratados por igual sin que exista discriminación de ninguna clase.

Se respetó el anonimato pues cada participante fue identificado con un número, se respetó su decisión así esta sea negativa a participar o retirarse en cualquier parte del proceso de investigación.

III.- RESULTADOS

Descriptivos

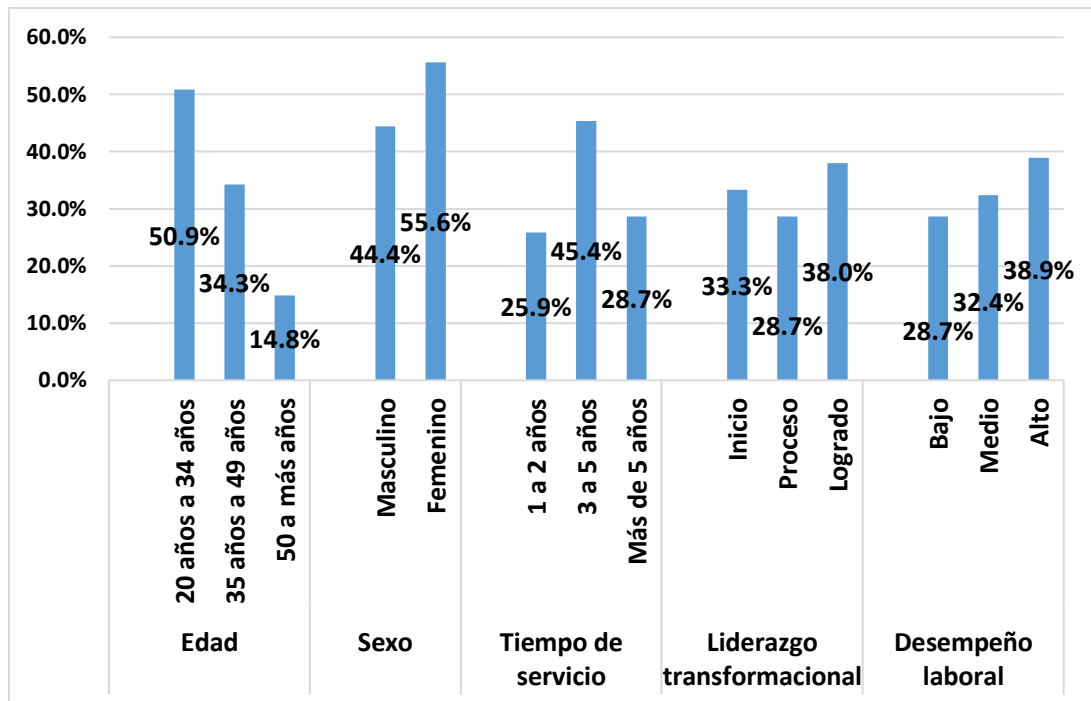
Tabla 1. Características de los trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

| Variable | Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|-------------------|------------|------------|
| Edad | 20 años a 34 años | 55 | 50,9% |
| | 35 años a 49 años | 37 | 34,3% |
| | 50 a más años | 16 | 14,8% |
| Sexo | Masculino | 48 | 44,4% |
| | Femenino | 60 | 55,6% |
| Tiempo de servicio | 1 a 2 años | 28 | 25,9% |
| | 3 a 5 años | 49 | 45,4% |
| | Más de 5 años | 31 | 28,7% |
| Liderazgo transformacional | Inicio | 36 | 33,3% |
| | Proceso | 31 | 28,7% |
| | Logrado | 41 | 38,0% |
| Desempeño laboral | Bajo | 31 | 28,7% |
| | Medio | 35 | 32,4% |
| | Alto | 42 | 38,9% |
| | Total | 108 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que la mayoría de los trabajadores del Banco Interbank son de edades entre 20 a 34 años (50,9%), seguido de los que tienen de 35 a 49 años (34,3%) y menos de los que tienen 50 a más años 14,8%. La mayoría son del sexo femenino (55,6%). La mayoría tienen entre 3 a 5 años de servicio (45,4%) seguido de los que tienen más de 5 años (28,7%) y menos los que tienen 1 a 2 años (25,9%). El liderazgo transformacional es percibido como en inicios por el 33,3% de los trabajadores, mientras que en proceso por el 28,7% y logrado por el 38%. Respecto al desempeño laboral el 28,7% indica bajo rendimiento, 32,4% nivel medio y el 38,9% nivel alto de desempeño laboral.

Figura 1. Características de los trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023



Tablas Relacionadas

Tabla 2. Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

| | | | Desempeño |
|------------------|------------------|-----------------------------|-----------|
| tau_b de Kendall | Liderazgo | Coefficiente de correlación | 0,684 |
| | Transformacional | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 108 |

Fuente: Elaboración propia

La correlación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño es del orden de 0,684 (68,4%) con un coeficiente de determinación R^2 de 46,8% y valor de $p=0,000$.

Figura 2. Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

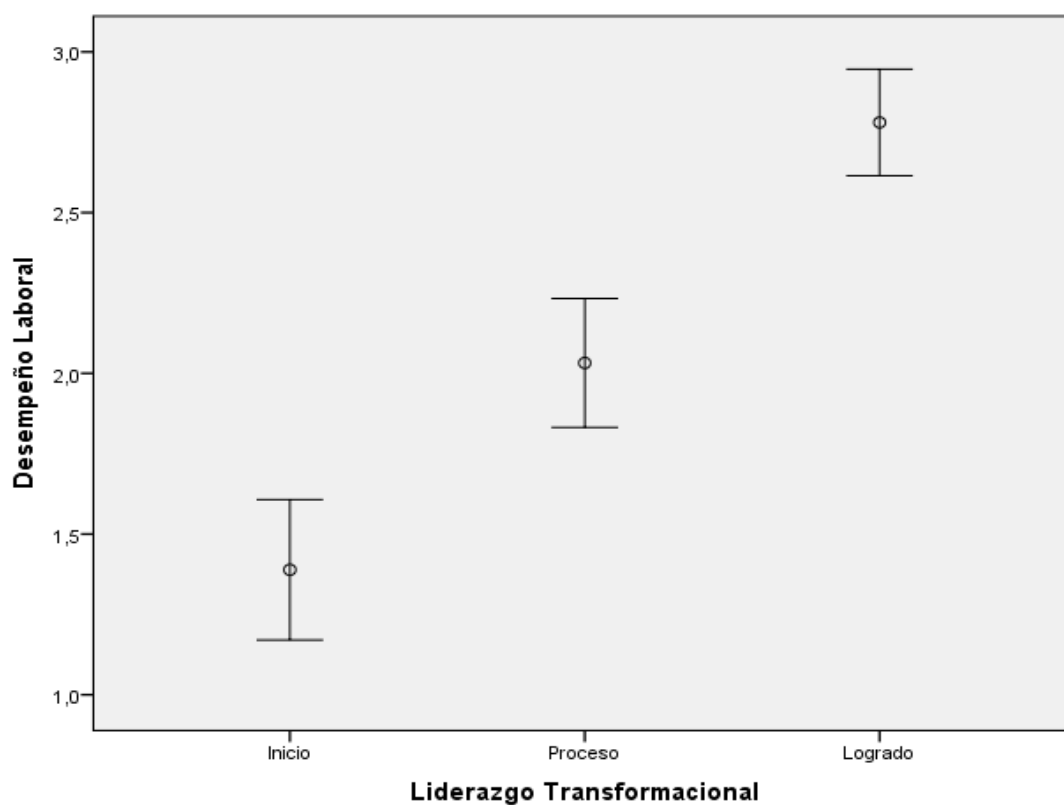


Tabla 3. Relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo

Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

| | | | Desempeño |
|------------------|---------------|-----------------------------|-----------|
| tau_b de Kendall | Motivación | Coefficiente de correlación | 0,508 |
| | Inspiracional | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | | N |
| | | | 108 |

Fuente: Elaboración propia

El liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional se correlaciona con el desempeño laboral en un 0,506 (50,6%) con un coeficiente de determinación R^2 de 25,8% con un valor de p significativo $p=0,000$.

Figura 3. Relación entre la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

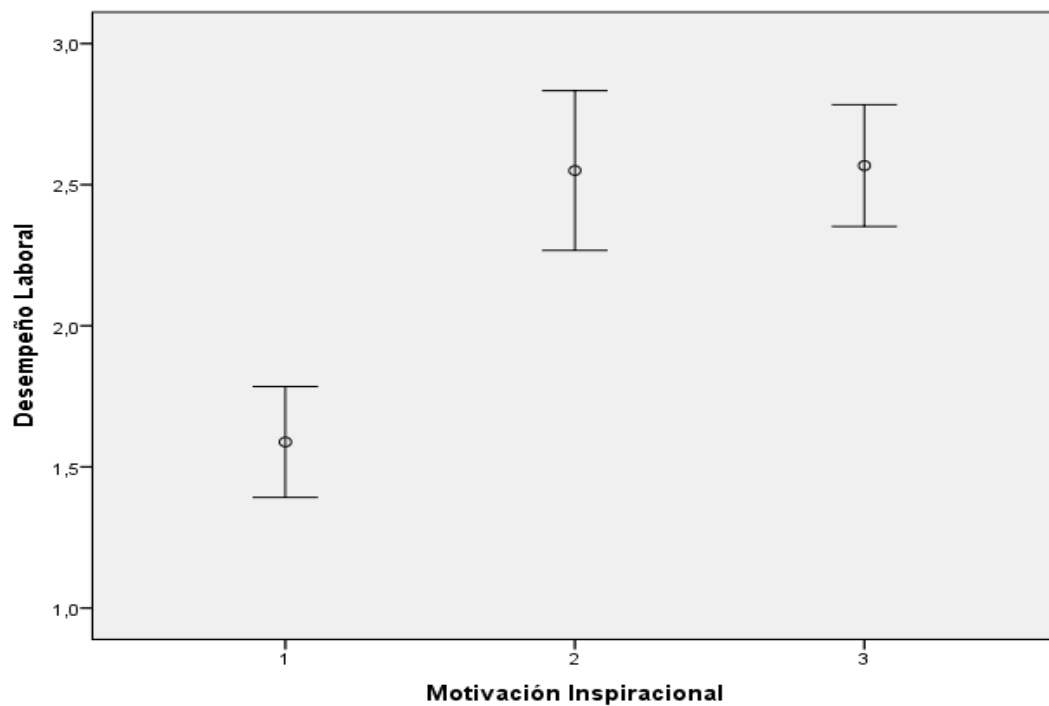


Tabla 4. Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

| | | | Desempeño |
|------------------|--------------|-----------------------------|-----------|
| tau_b de Kendall | Estimulación | Coefficiente de correlación | 0,636 |
| | Intelectual | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | | N |
| | | | 108 |

Fuente: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión Liderazgo Intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco Interbank es de 0,636 (63,6%) con un coeficiente de determinación de R^2 40,5% con valor de $p= 0,000$

Figura 4. Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

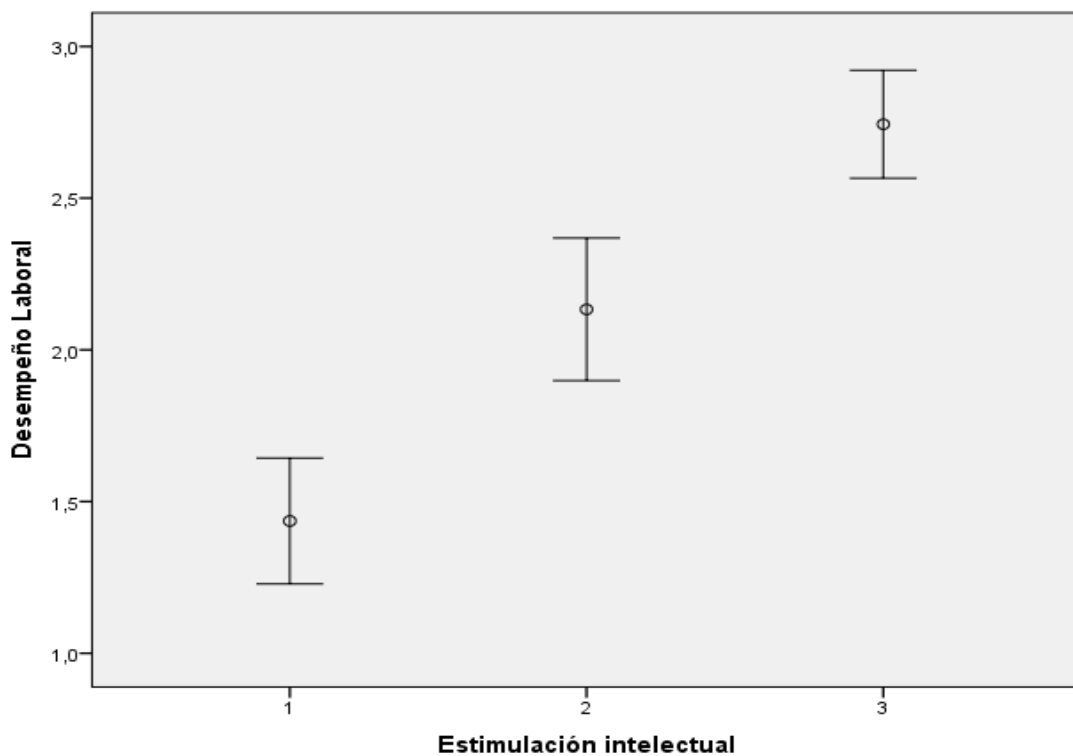


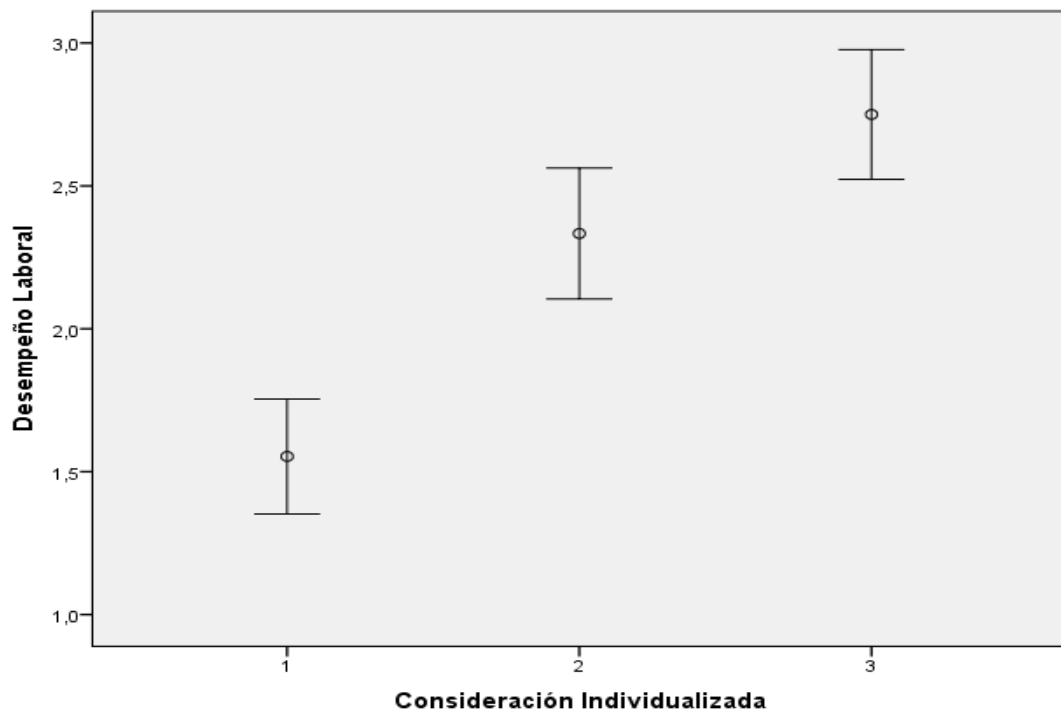
Tabla 5. Relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

| | | | Desempeño |
|------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------|
| tau_b de Kendall | Consideración individualizada | Coefficiente de correlación | 0,573 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 108 |

Fuente: Elaboración propia

La consideración individualizada como dimensión del Liderazgo Transformación se encuentra correlacionada con el desempeño laboral en el orden del 0,573 (57,3%) con un coeficiente de determinación R^2 de 32,8% con p valor = 0,000.

Figura 5. Relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023



IV.- DISCUSIÓN

El estudio se centra en establecer la existencia de correlación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de una institución bancaria, en tal sentido se inicia por analizar las características de los trabajadores, encontrándose que la mayoría son de edades entre 20 a 34 años, que es una población activa y joven con grandes expectativas, son mayormente mujeres aunque cercano a la cantidad de masculinos, mayormente con tiempo de servicio de entre 3 a 5 años, mientras que respecto al nivel de Liderazgo Transformacional que perciben los trabajadores, la mayoría considera que este se encuentra logrado, y el desempeño laboral mayormente manifiestan que es de nivel alto. Al respecto el estudio de Duran encuentra en una caja de Ahorros del Ecuador que el 65,39% percibe un nivel bajo de liderazgo transformacional y el 34,61% se encuentra en un nivel normal o eficiente, que son niveles de Liderazgo Transformacional demasiados bajos que se reflejaría en un bajo desempeño de sus trabajadores.

Al evaluar el grado de correlación que existe entre el Liderazgo Transformacional con el Desempeño Laboral, el estudio identificó que existe una substancial correlación entre ambas variables del orden del 68,4%, con un coeficiente de determinación de 46,8% que significa que el 46,8% del Desempeño Laboral dependen del Liderazgo Transformacional desarrollado, esperando mejorar el Desempeño Laboral en dicha medida si se logra desarrollar en su totalidad el Liderazgo transformacional, pues a mejor desarrollo del liderazgo Transformacional mayor es el Desempeño Laboral., al respecto Tascón en un estudio en trabajadores de Pequeñas Empresas encuentra que es de gran importancia fomentar un Liderazgo Transformacional para motivar a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral, y Alvarado en una Institución que pertenece al Sector Financiero determina que un buen desarrollo de liderazgo transformacional puede lograr resultados extraordinarios en el desempeño laboral. Serafín en una Cooperativa de Ahorros y Créditos en Lima encuentra que el liderazgo transformacional mostró una fuerte relación con el desempeño laboral, del orden del 0.826 siendo una muy buena correlación esperando mejorar significativamente el desempeño laboral luego de desarrollar mejor este tipo de liderazgo, sin embargo, Febres en un Consorcio Vial del Sur del País determina una correlación de 0,489, similar al encontrado en el estudio. Incluso el estudio de Minaya en Chosica en una Corporación Industrial determina una muy alta correlación entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral del orden del 0,839, lo que indica que cada realidad es distinta y cada empresa se administra de diferentes maneras, sin embargo, se concluye que el Liderazgo Transformacional es muy influyente en el desempeño de los trabajadores, como lo indica Palomino en su estudio en una empresa de Ayacucho. Ramos en Huaraz en la empresa Qtzal encuentra una muy elevada correlación entre estas dos variables del orden del 0,871, y Panta en el Callao en una empresa de materiales de construcción también encuentra una correlación del 0,763 y Noblecilla en Piura en una

entidad financiera determina que el Liderazgo Transformacional se encuentra correlacionado con el desempeño laboral en 0,779 (77,9%) valores que son un poco más elevados que el encontrado en el estudio por lo que se concluye que los efectos del Liderazgo Transformacional puede tener efectos diferentes según como se le practique, de allí que Cornejo en Chiclayo recomienda la implementación de estrategias de liderazgo transformacional con el fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Al analizar las dimensiones del Liderazgo Transformacional respecto a su efecto sobre el desempeño Laboral se determinó que la dimensión Motivación Inspiraciones mejora el Rendimiento Laboral en 25,8%, pues al mejorar la Motivación Inspiracional referida a dar confianza y mantener una buena comunicación con el trabajador se espera mejorar el Desempeño Laboral pues la correlación es positiva y significativa. También la investigación de Ballesteros concluye que, con niveles adecuados de inspiración motivacional e influencia idealizada, se mejora los niveles de consideración personal y estimulación intelectual.

En relación a la Estimulación Intelectual la influencia es mayor respecto a la primera dimensión pues la correlación con el Desempeño Laboral es del orden de 63,6% con una mejora esperada de 40,5% en el Desempeño Laboral si se elevara el nivel de desarrollo de Liderazgo Transformacional en esta dimensión que está referida a la confianza, reconocimiento y orienta en las formas de llegar a cumplir con los objetivos, pues a mejor desarrollo de esta dimensión mejor es el Desempeño Laboral, así lo demuestra Guevara en Lambayeque que indica que el liderazgo transformacional incrementa el desempeño laboral, del mismo modo lo demuestra Alavedra en el sector privado de Retail en Lima que indica que el liderazgo transformacional percibido eleva la motivación laboral.

Finalmente, la dimensión Consideración Individualizada tienen una correlación de 0,573 con el Desempeño Laboral, esperando elevar el Desempeño Laboral hasta en 32,8% si es que se mejora el desarrollo de esta dimensión que se refiere a mejorar el rendimiento del trabajador a través de capacitaciones y entrega de incentivos al buen desempeño laboral, pues a mejor desarrollo de esta dimensión mejor es el Desempeño Laboral. Así lo demuestra el estudio de Vargas en la que concluye que un buen Liderazgo Transformacional incrementa el conocimiento y desarrollo operativo de los trabajadores.

V.- CONCLUSIONES

- Existe correlación significativa y positiva entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023
- Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023
- Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023
- Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

VI. RECOMENDACIONES

- Promover la aplicación de un Liderazgo Transformacional en las empresas bancarias con la finalidad de tener como respuesta, un mejor desempeño de los colaboradores las que debe estar orientada a motivar al trabajador a que se desenvuelva en un ambiente laboral de mutua colaboración con un mismo objetivo, todo ello se puede lograr mediante la aplicación plena de un Liderazgo Transformacional.
- Establecer confianza y buenas relaciones entre los trabajadores con la presencia de una jefatura optimista con objetivos claros inyectando entusiasmo en los trabajadores, reconociendo el esfuerzo que puede hacer el trabajador, todo ello orientado a esperar de los colaboradores un mejor desempeño.
- Promover la ayuda mutua y del propio líder para buscar formas que puedan contribuir a un desempeño motivador del trabajador, enfocando al problema desde distintos aspectos estimulando las ideas la creatividad y las opiniones de los colaboradores.
- Fomentar las capacitaciones de los trabajadores con la finalidad de comprometerle con los intereses de la institución bancaria, estimulando a que los trabajadores se pongan retos que puedan ser cumplidas con el apoyo del líder incentivando y reconociendo la labor de los colaboradores.

VII. Referencias bibliográficas

Acosta Peña, J. C. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. Retrieved from

https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/ 1582

- Alavedra Taboada, S. (2019) Motivación y liderazgo transformacional percibido en una empresa privada del sector retail en Lima Metropolitana. URI:<http://hdl.handle.net/20.500.12404/15470>
- Alcázar Cruz P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. Revista de coyuntura y perspectiva v.5 n.4 Santa Cruz de la Sierra dic. 2020
- Alvarado-Macias, M., & ZambranoZambrano, E., (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo 593. Digital Publisher CEIT,6(3), 423-441.<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- Álvarez-Indacochea, B., Indacochea-Ganchozo, B., Álvarez-Indacochea, A et al. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. Dominio de Las Ciencias, 4(1), 362– 372. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.362-372>
- Ballesteros López, L.(2021). Factores relacionados al liderazgo transformacional de los administradores de las empresas privadas del cantón Salcedo.URI: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32061>
- Bautista Cuello R. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado Volumen 7, Número 1,2020, páginas 109-121
- Bohórquez E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad vol.12 no.3 Cienfuegos mayo.-jun. 2020 Epub 02-Jun- 2020
- Caizapanta Puruncajas C. (2018). Análisis de la inteligencia emocional y la competencia social y su relacion con los problemas de conducta y el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato del sector norte del Cantón Quito. URI:<http://hdl.handle.net/10045/77272>
- Calderón Aguirre, Alicia y Aranibar, Mónica Fernanda (2020): “Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad”, Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 10 (agosto 2020). URL:<https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/10/liderazgo-transformacional.html>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de Arequipa. Revista de Psicología, 9(3), 37–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Cerda Sánchez M. (2023) Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021.<https://cybertesis.unmsm.edu.pe> > Cerda_sm
- Cornejo Rojas, G. (2020). El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo.

URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9932>

- Duran Delgado, J. E., García del Pozo, Ángel M., Rojas Sánchez, H. A., & Arguello Delgado, V. del C. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar Ecuador. Alfa Publicaciones, 4(3.1), 235–252. URI:<https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Febres Huamani J. 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] Universidad Peruana Unión. URI:<http://hdl.handle.net/20.500.12840/6476>
- Flores Halleslebens D. (2020) Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Subtema: Desempeño laboral en las Mipymes. <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- García Rivera B. (2018). Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.07.pdf>
- Gonzales Ancajima M. (2020) Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán tours S.A.C – Chiclayo 2019. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7086>
- Grijalva Medina, M. (2019) Desempeño laboral como vector ocupacional. *mktDESCUBRE Comercialización, Investigación y Negocios*, 2019, vol. 1, núm. 14, Julio-Diciembre, ISSN: 1390-7352 / 2602-8522 DOI:<https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>
- Guevara Torres, C. Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6665>
- Inga Linares, Y. (2028) Relación entre liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33481>
- Izquierdo Jimenez, J. El estilo de liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas, 2020. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.14077/2734>
- Jaramillo Cuesta P. (2020). Determinación de los tipos de liderazgo presentes en una empresa de elaboración de bebidas alcohólicas y no alcohólicas de la ciudad de Cuenca. URI:<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9348>
- LLanos Rodriguez, L. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local n°02, distrito San Martín de Porres – 2018. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24955>
- López-Martínez B. (2021) Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lorenzon E. (2020) Sistemas y organizaciones Parte I: Teoría General de Sistemas Aplicada PARTE

- II: Las Organizaciones. Su funcionamiento como Sistema.<https://core.ac.uk/download/326823863.pdf>
- Manosalvas Vaca L. (2021) Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedoradel turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*, 2021;ISSN 2477-9024. 6(1) pp. 1-17
DOI:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1393>
- Manosalvas Vaca, C. (2022). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral Ecuador. URI:<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35359>
- Minaya Bazán D. (2020) Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73371>
- Montoya Sánchez J. (2020) Diagnóstico de la Relación entre el Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del Personal Administrativo de la E.S.E Hospital Universitario San Jorge. Pereira, Colombia 2020. URI:<https://hdl.handle.net/11059/12837>
- Montoya Santa, Ángela, Londoño Muñoz, C., Ramírez López, J., Quijano Martínez, J. Santos Rojas, Y., & Ponce Palacio, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture . *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 4(1 (4)), 23–31.<https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
- Noblecilla Saavedra, J. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67075>
- Pacheco Holz, P. (2021) El clima organizacional y desempeño laboral en la fundación bienestar naval, Lima. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8967>
- Padovan, Ignacio. (2020). Teorías de la motivación: aplicación práctica (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. URI:<https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>.
- Palomino Rondinel, C. (2018) Caracterización del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurante pollería de la Av. Javier Pérez de Cuellar del distrito de Ayacucho. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.13032/21844>
- Panta Namuche, G. (2022). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022. URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/101905>
- Pareja L, Dávila Morán, R. C., Portillo Rios, H., & Velarde Dávila, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2),211-219.
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–

- 174.<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez Santisteban, E. (2020) La confianza horizontal y su papel mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores de un banco – Chiclayo
URI:<http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quinto Minda S. (2018) Calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral. URI:
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4356>
- Quispe Martínez P. (2020) Estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones educativas estatales red 4 Callao. DOI;10.20511/USIL.thesis/9778
- Ramos Cadillo, P. (2020) Liderazgo transformacional de directivos e identidad corporativa en los colaboradores de la Empresa Qtzal S.A.C – Huaraz.
URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49752>
- Rodríguez-Marulanda K. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Rev. esc.adm.neg.* 2019. No. 87 pp. 79-101
- Ruíz Gómez N. (2019) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019
URI: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Salazar Marmolejo L. (2019) Satisfacción laboral y desempeño. ISSN-e: 2382-3283 Universidad Pontificia Bolivariana Vol. 6 No. 1 Enero - Junio 2019.
URI:<http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Serafin Guerrero, F. 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.
URI:<https://hdl.handle.net/20.500.12727/9478>
- Serpa Solano A. (2019) Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres,
URI:<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3606>
- Sumba-Bustamante R. (2022) Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp.234-261
- Tapia Castilla, Z. C. ., & Antequera Ripoll, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134.
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Tascón Yusty L. Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del valle del cauca en Santiago de Cali 2018.
- Torres Mojica A. (2020). La Relación de Liderazgo Entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la

Acción Humana. URI:<https://hdl.handle.net/10171/59713>

Vargas-Salgado M. (2021) Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. Rev. esc.adm.neg no.90 Bogotá Jan./June 2021 Epub Feb 21, 2022.<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

Vásquez Pailaqueo M. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. Rev. psicol. vol.30 no.1 Santiago ene. 2021.<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

VIII.- Anexos

Operacionalización de las variables

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de información

Base de datos

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ESCALA | INDICADOR | INSTRUMENTO | FUENTE |
|--|--|--|---|---------|---|--|--------------------------------|
| Variable X Liderazgo transformacional | Liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para lograr cambios significativos y positivos en su entorno. Se basa en la idea de que un líder efectivo debe influir en los demás más allá de sus intereses personales y fomentar la innovación, el crecimiento y el desarrollo de su equipo. | Variable que se medirá con el cuestionario para liderazgo transformacional | Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada | Ordinal | Nivel de confianza Grado de optimismo Nivel de entusiasmo Número de resolución de problemas Nivel de razonamiento Nivel de creatividad Nivel de aprendizaje Tipo de necesidades Número de proyectos | Cuestionario de liderazgo transformacional | Trabajador del banco Interbank |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | ESCALA | INDICADOR | INSTRU MENTO | FUEN TE |
|--|---|---|-------------------------|---------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Variable Y Desempeño laboral | Manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas en el lugar de trabajo. Implica evaluar cómo un individuo realiza sus funciones en términos de calidad, eficiencia, productividad y cumplimiento de objetivos establecidos. | Variable que se medirá con el cuestionario para desempeño laboral | Desempeño de la tarea | Numérica | Tipos de Responsabilidad | Cuestionario de desempeño laboral | Trabajador del banco Interbank |
| | | | | | Grado de Compromiso | | |
| | | | | | Tipos de Resultados | | |
| | | | Calidad de vida laboral | | Tipos de Estimulo | | |
| | | | | | Nivel de Creatividad | | |
| | | | | | Grado de Bienestar | | |
| | | | | | Tipos de Competencias | | |
| | | | | | Formas de Evaluación | | |
| | Nivel de Crecimiento Profesional | | | | | | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Variable | Problema general | Objetivo general | Hipótesis | Instrumento | Metodología |
|--|--|--|---|----------------------------------|---|
| <p>a).- Variable X Liderazgo transformacional</p> <p>b).- Variable Y Desempeño laboral</p> | <p>Problema principal. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?</p> | <p>Objetivo principal. Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> <p>Objetivos específicos Precisar la relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> | <p>Hipótesis principal. Ha: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> <p>Hipótesis específicos Ha: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> | <p>Descriptivo correlacional</p> | <p>Tipo de Investigación No experimental, transversal, prospectiva analítica</p> <p>Nivel de la Investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de la investigación Cuantitativa</p> <p>Población Trabajadores del banco Interbank de la provincia de Ica que son 108 colaboradores.</p> <p>Muestra</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>¿Cuál es la Relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023?</p> | <p>Precisar la relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> <p>Precisar la relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> | <p>Ha: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> <p>Ha: Existe relación entre la dimensión consideración individualizada del Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023</p> | | <p>Será de tipo censal, pues participarán todos los colaboradores que den su consentimiento informado.</p> |
|--|--|--|--|--|--|



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha N° _____

Datos generales

Edad _____ años

Sexo

(Masculino) (Femenino)

Tiempo de trabajo _____

(1 a 2 años) (3 a 5 años) (Mas de 5 años)

Instrumento de liderazgo transformacional

Estimados participantes, lea atentamente cada sugerencia y marque la respuesta adecuada.

Esta opción refleja mejor su opinión sobre este tema.

Responde todas las proposiciones, no hay una buena o mala respuesta.

Marque el casillero correspondiente al número 5 si su respuesta es Muy frecuentemente, marque el casillero 4 si su respuesta es Frecuentemente, marque el casillero 3 si es Ocasionalmente, el casillero 2 si es Raramente y marque el casillero 1 se la respuesta es Nunca.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial.

| DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Indicador 1: Nivel de Confianza | | | | | |
| 1. Su jefe le demuestra el sentido de autoridad y confianza. | | | | | |
| 2. Su jefe le trasmite confianza para desarrollar tus actividades adecuadamente. | | | | | |
| 3. Su jefe mantiene una buena relación y comunicación con los trabajadores. | | | | | |
| Indicador 2: Grado de Optimismo | | | | | |
| 4. Su jefe muestra el futuro de forma optimista. | | | | | |
| 5. Su jefe realza la importancia de una misión común | | | | | |
| 6. Su jefe tiene clara las metas y objetivos cuando toma una decisión importante en el trabajo. | | | | | |
| Indicador 3: Nivel de Entusiasmo | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Su jefe tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas. | | | | | |
| 8. Su jefe comunica con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzar. | | | | | |
| 9. Su jefe reconoce el trabajo personal a su cargo. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | |
| Indicador 1: Numero de Resolución de Problemas | | | | | |
| 10. Su jefe le ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista. | | | | | |
| 11. Su jefe le sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelve problema. | | | | | |
| 12. Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar problema. | | | | | |
| Indicador 2: Nivel de Razonamiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada | | | | | |
| 14. Su jefe busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas. | | | | | |
| 15. Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos en el trabajo. | | | | | |
| Indicador 3: Nivel de Creatividad | | | | | |
| 16. Su jefe le estimula a expresar sus ideas y opiniones. | | | | | |
| 17. Su jefe es creativo, y usted le permite desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades. | | | | | |
| 18. Su jefe le confía en el resultado de las nuevas formas empleadas para completar el trabajo. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA | | | | | |
| Indicador 1: Nivel de Aprendizaje | | | | | |
| 19. Su jefe considera las capacitaciones para el desarrollo de su trabajo. | | | | | |
| 20. Su jefe realiza reuniones de retroalimentación con cada uno de los trabajadores para fortalecer su proceso de aprendizaje. | | | | | |
| 21. Su jefe le estimula a asumir nuevos retos. | | | | | |
| Indicador 2: Tipos de Necesidades | | | | | |
| 22. Su jefe le hace respetar el contrato de trabajo en cual se describe el acuerdo entre el empleador y el trabajador. | | | | | |
| 23. Su jefe considera importante el derecho de las vacaciones anuales pagadas. | | | | | |
| 24. Su jefe y la organización ha considerado entregar algunos beneficios como: movilidad, programas de salud, entrega de incentivos o recompensas. | | | | | |
| Indicador 3: Número de Proyectos | | | | | |
| 25. Su jefe le asigna proyectos significativos que permite evidenciar sus correctas decisiones en el proyecto que se le ha otorgado. | | | | | |
| 26. Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar proyecto | | | | | |
| 27. Su jefe corrige cuando es preciso, sin humillar. | | | | | |

Cuestionario de para medir el desempeño laboral.

Estimados participantes, lea atentamente cada sugerencia y marque la respuesta adecuada.

Esta opción refleja mejor su opinión sobre este tema.

Responde todas las proposiciones, no hay una buena o mala respuesta.

Marque el casillero correspondiente al número 5 si su respuesta es Muy frecuentemente, marque el casillero 4 si su respuesta es Frecuentemente, marque el casillero 3 si es Ocasionalmente, el casillero 2 si es Raramente y marque el casillero 1 se la respuesta es Nunca.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial.

| DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Indicador 1: Tipos de Responsabilidad | | | | | |
| 1. Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad. | | | | | |
| 2. Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional. | | | | | |
| 3. Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución. | | | | | |
| Indicador 2: Grado de Compromiso | | | | | |
| 4. Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo. | | | | | |
| 5. Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la Institución. | | | | | |
| 6. Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la Institución. | | | | | |
| Indicador 3: Tipos de Resultados | | | | | |
| 7. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo. | | | | | |
| 8. Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo. | | | | | |
| 9. Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL | | | | | |
| Indicador 1: Tipos de Estimulo | | | | | |
| 10. Usted da ejemplo de dedicación, equidad, integridad; tiene autoridad moral. | | | | | |
| 11. Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por tu labor en la empresa. | | | | | |
| 12. Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización. | | | | | |
| Indicador 2: Nivel de Creatividad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Usted promueve la creatividad y la innovación en su área. | | | | | |
| 14. Usted realiza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión. | | | | | |
| 15. Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Indicador 3: Grado de Bienestar | | | | | |
| 16. Usted controla su estado de ánimo. No se deja llevar por la colera ni la euforia. | | | | | |
| 17. Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja. | | | | | |
| 18. Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | | | | | |
| Indicador 1: Tipos de Competencias | | | | | |
| 19. Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral. | | | | | |
| 20. Usted cree que las opiniones que ha realizado han sido tomadas en cuenta. | | | | | |
| 21. Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo | | | | | |
| Indicador 2: Formas de Evaluación | | | | | |
| 22. Después de un periodo de actividades laborales usted ha sido evaluado por su desempeño laboral considerándose: productividad y calidad de trabajo, eficiencia y cumplimiento de objetivos. | | | | | |
| 23. Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado. | | | | | |
| 24. En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador. | | | | | |
| Indicador 3: Nivel de Crecimiento Profesional | | | | | |
| 25. Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial. | | | | | |
| 26. Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas). | | | | | |
| 27. Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas no deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta). | | | | | |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) señor, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: “Relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica - 2023”. Antes que aceptes participar en el estudio se te ha tenido que explicar lo siguiente: Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente puedas aceptar la participación de manera libre y voluntaria.

Propósito del estudio:

El estudio de investigación es determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en trabajadores del Banco Interbank de la Provincia de Ica – 2023

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará cuestionarios debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puedes realizarla a la Srta. BERNIE ROSARIO HERNANDEZ SARMIENTO que es la investigadora con teléfono 956790130 con correo rosario_9@hotmail.com.

Beneficios:

El estudio no representa beneficios económicos para los participantes, la información brindada de manera veraz ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Para efectos de la investigación, la única autorizada a la información será la investigadora, para efectos posteriores se procederá a colocar código de identificación (ID) que consistirá en un número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico.

Por lo tanto, yo _____, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio de investigación.

Nombre y Apellidos

Firma