



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**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**

**PRESENTADA POR  
FELIX SEVERO SERAFIN GUERRERO**

**ASESORA  
CLAUDIA AMPARO TORRES LINARES**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2021**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**  
**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**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION**

**PRESENTADO POR:  
FELIX SEVERO SERAFIN GUERRERO**

**ASESORA:  
MBA. CLAUDIA AMPARO TORRES LINARES**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

Al padre celestial, por darme la vida, la oportunidad y por haberme iluminado a lo largo de mi vida académica.

A la memoria de mi Madre, Francisca Guerrero Rodríguez (QEPD) a mi esposa, Martha Jiménez Loza (QEPD) que desde cielo me iluminan.

A mis dos hijos, Naomi Maira y Gianfranco Guiomar, por su amor, por compartir y participar en mis sueños. A todos los que me apoyaron por este gran reto.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy Gracias a Dios, por ser mi guía, modelo y ejemplo más grande de amor en este mundo, a mi asesora Dra. Claudia Torres Linares, por su disposición y ayuda quien me brindó todas las herramientas para seguir durante toda la investigación.

A todo mi familia y amigos del alma porque son incondicionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	12
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	23
1.1 Antecedentes de la investigación .....	23
1.2 Bases teóricas.....	30
1.3 Definición de términos básicos .....	61
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	63
2.1 Formulación de hipótesis .....	63
2.2 Variables y definición operacional.....	64
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	68
3.1 Diseño metodológico.....	68
3.2 Procesamiento de muestreo .....	70
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	72
Fuente: Elaboración propia.....	75
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	76
3.5 Cronograma de Actividades .....	77
3.6 Aspectos éticos .....	78

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	79
4.3. Prueba de hipótesis .....	97
4.4. Análisis por Ítems del Cuestionado Aplicado.....	106
CAPITULO V: DISCUSIÓN .....	160
CONCLUSIONES .....	165
RECOMENDACIONES .....	167
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	169
ANEXOS: .....	179
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	180
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	182
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS .....	186
ANEXO 4: FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS.....	190
ANEXO 5: DIAGRAMA DE CAJAS .....	203
ANEXO 6: GRAFICA DE HISTOGRAMA .....	211

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional .....	67
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	67
Tabla 3. Esca de medición: Variable Liderazgo Transformacional .....	73
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional .....	74
Tabla 5. Escala de medición: Variable Desempeño Laboral .....	75
Tabla 6. Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral .....	75
Tabla 7. El rango del alfa de Cronbach .....	80
Tabla 8. Prueba de confiabilidad de los instrumentos Liderazgo transformacional y desempeño laboral .....	80
Tabla 9. Anàlisis de confiabilidad del cuestionario de liderazgo transforacional .....	81
Tabla 10. Anàlisis de confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral .....	83
Tabla 11. Confiabilidad de las variables y dimensiones .....	85
Tabla 12. Descripción de los niveles del Liderazgo transforacional .....	86
Tabla 13. Descripción de los niveles de la dimensión Motivación Inspiracional .....	87
Tabla 14. Descripción de los niveles de la dimensión Estimulación intelectual .....	89
Tabla 15. Descripción de los niveles de la dimensión Consideración Individualizada.	90
Tabla 16. Descripción de los niveles de la Variable Desempeño Laboral .....	92
Tabla 17. Descripción de los niveles de la dimensión Desempeño de la tarea .....	93
Tabla 18. Descripción de los niveles de la dimensión Calidad de vida laboral .....	95
Tabla 19. Descripción de los niveles de la dimensión Evaluación del desempeño ....	96
Tabla 20. Correlaciones entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño laboral .....	98

Tabla 21. Correlaciones entre la dimensión Motivación inspiracional y el desempeño laboral .....	100
Tabla 22. Correlaciones entre la dimensión Estimulación intelectual y el desempeño laboral .....	102
Tabla 23. Correlaciones entre la dimensión Consideración individualizada y el Desempeño laboral .....	104

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la Investigación .....	69
Figura 2. Niveles del Liderazgo Transformacional .....	86
Figura 3. Niveles de la dimensión Motivación inspiracional .....	88
Figura 4. Niveles de la Dimensión Estimulación Intelectual .....	89
Figura 5. Niveles de la Dimensión Consideración individualizada .....	91
Figura 6. Niveles del Desempeño Laboral .....	92
Figura 7. Niveles de la Dimensión Desempeño de la Tarea .....	94
Figura 8. Niveles de la Dimensión Calidad de Vida Laboral .....	95
Figura 9. Niveles de la Dimensión evaluación del Desempeño .....	96
Figura 10. Diagrama de Dispersión entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral .....	99
Figura 11. Diagrama de Dispersión entre Motivación Inspiracional y Desempeño Laboral .....	101
Figura 12. Diagrama de Dispersión entre Estimulación Intelectual y Desempeño Laboral .....	103
Figura 13. Diagrama de Dispersión entre Consideración Individualizada y Desempeño Laboral .....	105

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Con respecto a la metodología, se realizó dentro del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional transversal, ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables, es descriptivo ya que se describe aquellas características y propiedades de las variables. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores del área administrativa. El instrumento utilizado para recoger los datos fue cuestionario y como técnica la encuesta el cual fue estructura en escalas de Likert en función a las dos variables.

En los resultados se encontró que el 60% (18) de los trabajadores considera que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel logrado y que el 50% de los trabajadores refiere que el desempeño laboral presenta un nivel logrado y otro el 50% precisaron que está un nivel de proceso.

En los resultados se llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional presenta una relación directa muy buena con el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, siendo el índice de correlación Rho Spearman = 0,826, que es muy buena entre las variables. La relación indica que: en un adecuado liderazgo transformacional, el desempeño laboral será de mayor desarrollo.

**Palabras claves:** Liderazgo, transformacional, desempeño, laboral.

## ABSTRACT

In this research work, the main objective was to identify the relationship between transformational leadership and job performance in the workers of the Cooperativa of Ahorro y Crédito 29 of August of the PNP Ltda; 2020.

Regarding the methodology, it was carried out within the quantitative approach, non-experimental design, cross-correlational, since it aims to know the relationship or degree of association that exists between two variables, it is descriptive since it describes those characteristics and properties of variables. The study sample consisted of 30 workers from the administrative area. The instrument used to collect the data was a questionnaire and as a technique the survey which was structured in Likert scales according to the two variables.

In the results, it was found that 60% (18) of the workers consider that transformational leadership is at an achieved level and that 50% of the workers refer that job performance presents an achieved level and another 50% specified that is a process level.

The results concluded that transformational leadership presents a very good direct relationship with the work performance of workers in the Cooperativa of Ahorro y Crédito 29 of August of PNP Ltda, with the Rho Spearman correlation index = 0.826, which is very good between variables. The relationship indicates that: in adequate transformational leadership, job performance will be more developed.

**Keywords:** Leadership, transformational, performance, labor.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación titulado “El Liderazgo Transformacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP LTDA; 2020” se planteó como objetivo de la investigación de identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

El estudio resalta la importancia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP LTDA; ambos aspectos se constituyen en factores esenciales para lograr una gestión eficaz en la cooperativa. Es preciso reconocer que la práctica democrática alienta la participación de todos los trabajadores, pero la toma de decisiones debería considerar niveles de conocimiento, formación y especialización. Por ello, es necesario realizar el capital intelectual de los trabajadores como líderes que orienten hacia los asuntos institucionales, logrando el rol que les corresponde como autoridad pertinente en la toma de decisiones para el logro de los objetivos de la cooperativa.

Este estudio busca reafirmar y comprobar a través de la teoría y las experiencias planteadas, que el liderazgo transformacional es un instrumento metodológico de innovación, cambio, mejora y eficiencia en la búsqueda de un mejor desempeño de los trabajadores de toda institución.

Primero se menciona el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, importancia, viabilidad y limitaciones.

### **Planteamiento del problema**

#### **Descripción de la situación problemática**

En la actualidad de manera social el liderazgo transformacional está referido a un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, dónde el líder se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emularlo. Por ello el mundo exige trabajadores íntegros con capacidades para la competencia permanente y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, uno de los indicadores que demuestra en éxito o fracaso depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de los trabajadores, esto demostraría que, a pesar de tener una buena infraestructura, modernos ambientes y equipos técnicos, no basta; sin trabajadores competentes no se podrá tener calidad en las organizaciones.

Se espera entonces económicamente que el trabajador de una cooperativa, que en algunas ocasiones también podría ser socio de ella, sea un líder y desarrolle competencia de un liderazgo afectivo que transforme a sus seguidores, que busque soluciones novedosas e innovadoras, dado que las empresas del sector cooperativo han sido conformadas para el logro de objetivos colectivos y comunes, que se basan en principios de ayuda mutua para la consecución de beneficios sociales. Por otro lado, contar con personal comprometido laboralmente conlleva a contar con trabajadores comprometidos con la Institución, por lo cual, el desempeño laboral es un aspecto importante dentro de cada Institución, pero no siempre se encuentra en el nivel deseado.

Del mismo modo, dentro de las causas se aprecia que los trabajadores pueden identificar una serie de comportamientos que describen el rendimiento laboral, Por ejemplo: falta de voluntad para realizar tareas que no forman parte formalmente del puesto de trabajo; Incapacidad para aguantar con éxito las tareas con entusiasmo; ayuda y cooperaciones insuficientes con los demás; el bajo nivel de soporte y apoyo para alcanzar los objetivos organizativos. Por otra parte, se demuestra una mala gestión de las estrategias para hacer frente al estrés y la presión del trabajo, el aprendizaje y la adaptabilidad ante los constantes cambios de trabajo y el uso de la tecnología, y patrones de comportamiento que indican poca iniciativa para mejorar las circunstancias actuales, incluida la adaptación pasiva a sugerencias innovadoras en su trabajo.

Las consecuencias de la falta de liderazgo transformacional en la empresa pueden continuar trasladando un mal rendimiento en determinada área, para que no se sienten bien con su trabajo. La contribución que se puede hacer en el presente estudio se debe hacer a través de un programa de formación en el que participen todos los niveles de la empresa. También la calificación de rendimiento de los trabajadores en un área determinada. Todo esto también se debe a la falta de liderazgo transformacional entre los trabajadores, y este tipo de líder tiene las herramientas para guiar adecuadamente los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que el factor humano une los grupos y los motiva a alcanzar sus objetivos. En las organizaciones, las actividades de gestión, planificación, organización y toma de decisiones sólo son efectivas cuando el líder estimula la motivación de las personas y las dirige hacia sus propósitos. En cuanto al liderazgo, este autor señala que se refiere a la capacidad de convencer a todos los trabajadores para

que actúen con entusiasmo para alcanzar los objetivos definidos. El factor humano los une y los motiva a trabajar juntos y alcanzar sus objetivos. Las actividades de dirección, planificación, organización y toma de decisiones sólo son efectivas cuando el líder estimula el poder motivacional de las personas y las señala hacia sus objetivos.

Este panorama cultural, nos muestra que es conveniente analizar cómo se manifiesta el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, 2020, Observando que la empresa no otorga la suficiente importancia al liderazgo y al desempeño laboral de los trabajadores quienes no se encuentran muy conformes con el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven, aspecto que incide en su satisfacción personal. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la organización, no están convencidos que, una manera eficaz de mantener satisfechos a los trabajadores y lograr un mejor rendimiento y mejores resultados, garantizando una atmósfera o clima adecuado.

El propósito de este estudio es investigar el bajo desempeño laboral que se presenta en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de PNP Ltda. Por tal motivo, se basa en la situación laboral que se encuentra en la empresa todos los días y se presta atención a la productividad de los trabajadores para ayudar a mantener el sostenimiento de las empresas. El objetivo es descubrir tanto como sea posible las fallas que afectan el desempeño laboral deficiente mediante la exploración de factores como el trabajo, la familia y los factores emocionales.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, se puede resolver una situación de bajo rendimiento laboral por la que los directores de talento humano de estas diversas entidades de crédito de la provincia necesitan percibir el bajo rendimiento laboral de su

personal para lograr el desarrollo y la calidad de atención adecuados a los diversos clientes que representan las fuentes de financiación de sus instituciones. Si no hay un buen trato o un mal servicio, irá más allá de la imagen del establecimiento.

En este sentido, es preocupante el bajo desempeño laboral actual en la entidad antes mencionada, en muchos casos, los trabajadores no son considerados como seres humanos. Se debe motivar, dado que mediante la motivación se logra realizar los sueños en una realidad. Además, podemos mencionar que las personas padecen síntomas como irritabilidad, insomnio y depresión. Los gerentes requieren un trabajo muy por debajo de las habilidades profesionales, abuso psicológico, precaución excesiva y trabajo inadecuado, lo que resulta en acoso en el lugar de trabajo, los trabajadores no pueden trabajar. En resumen, se puede decir que debido a que los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito requieren de un liderazgo transformador, que influirán y movilizarán talentos para lograr el mismo propósito, motivarlos, comprometerlos con la acción y responsabilizarlos por su desempeño, además requieren de capacitación para lograr sus metas institucionales.

Por ello, se realiza el presente estudio con la finalidad de identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, 2020, que conlleven a la organización a desarrollar el compromiso del liderazgo y productividad de cada trabajador para prestar un servicio de calidad.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?

### **Problemas específicos**

¿Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?

¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?

¿Existe relación la consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

### **Objetivos específicos**

Identificar la relación entre motivación inspiracional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Identificar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

### **Justificación de la investigación.**

La presente Investigación se justifica porque significa un aporte importante para la Institución, así como también se busca para mejorar de los problemas que aún tiene la Cooperativa por falta de liderazgo.

Con el desarrollo del presente trabajo de investigación se pretende determinar el nivel de relación que tiene el liderazgo transformacional y el desempeño laboral para el logro de los objetivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda. Así como también, se busca dar aporte para la mejora de los problemas que aún tiene la Cooperativa por falta de liderazgo.

Por otro lado, la evaluación del desempeño laboral también es fundamental para la institución porque es una posibilidad para identificar la trascendencia de la labor de los trabajadores como parte de la organización, además facilitará información para conocer si lo que se hace en la institución favorece la mejora continua que debe ser motivo de satisfacción para los trabajadores de la cooperativa. Además, permitirá apreciar los reflejos de la labor diaria en la institución.

Para este trabajo de investigación se recopiló una serie de conceptos y teorías que nos ayuda a entender la importancia del liderazgo dentro de una institución, contando con las variables del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, las mismas que en los últimos años se ha dado la mayor importancia a las teorías sugeridas por los autores.

En este sentido, teóricamente esta investigación aporta información pertinente que permite conocer la realidad de la cooperativa, donde los variables y los antecedentes servirán de referencia para futuras investigaciones, así mismo, mediante nuestra investigación contribuiremos a reforzar a las teorías que ya existen y que servirá de base como guía y apoyo para otras investigaciones vinculadas al tema y también algunas recomendaciones y sugerencias.

Como metodológica se justifica porque permitió elaborar nuevos instrumentos para futuras investigaciones. Por tanto, a nivel de método se empleó la técnica de encuesta y el cuestionario, de tal manera que con su aplicación se llegó a cumplir con los objetivos plasmados y contrastar la hipótesis planteada.

### **Importancia de la investigación**

La investigación es importante porque determinara la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda. Con la finalidad de contribuir en la profundización de las teorías sobre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores, siendo agradable y motivador, que redunde en una buena calidad y

logro de los objetivos organizacionales contribuyendo de esta manera la mejora de la institución.

La importancia de la investigación radica en mejorar el desempeño laboral y así obtener una mejor asignación de actividades en la asignación de funciones. Esto se detalla en el manual de funciones, situación que todo trabajador debe conocer, porque depende de que el desempeño de los trabajadores, que va de la mano con las actitudes y habilidades de los trabajadores para alcanzar la meta, seguida de las políticas, normas, visión y misión de la organización. Además, tiene como objetivo brindar soluciones a las áreas competentes de las cooperativas de ahorro y crédito para brindarles servicios de alta calidad a través de sus recursos para el desarrollo habilidades para optimizar y controlar un mejor desempeño laboral.

También, este trabajo tiene como objetivo de sensibilizar al trabajador de las cooperativas de ahorro y crédito de la realidad del trabajo, es necesario realizar el mismo trabajo para verificar si hay un líder que las lidera y si es un líder adecuado comunican lo que quieren sin miedos, descortesías, y lo más importante es poder saber si siempre tienen trabajadores libres para expresarse en el lugar de trabajo.

Por otro lado, esta investigación es importante porque nos permite comprender diferentes teorías sobre el liderazgo transformacional y las direcciones actuales con respecto al desempeño laboral, y debido a la gran cantidad de conocimiento brindado por el investigador, se puede comprender mejor el tema y su importancia en la dimensión social. Asimismo, el conocimiento del tema permite proponer situaciones mejoradas en el contexto de la investigación, de manera que pueda ser utilizado como modelo y

extendido como efecto multiplicador a otras realidades que plantean interrogantes similares a esta investigación.

### **Viabilidad de la investigación**

El presente estudio cuenta con la aprobación y respaldo de la cooperativa en estudio, brindando así todas las facilidades para poder desarrollar el trabajo de campo en sus oficinas destinadas, a la vez, brindando información. Con el fin de recabar datos e información probada científicamente, a través de la presente investigación la información será de vital importancia para identificar fortalezas y/o mejorar y detectar algunas deficiencias de sus directivos.

### **Limitaciones del estudio**

Dado que el país se encuentra en estado de emergencia y se ha establecido un estado de aislamiento social obligatorio en nuestro país debido al brote de COVID-19, se considerará el uso de formularios de encuestas de Google a la hora de recopilar información, por lo que esta información se recopilará en línea. Por tanto, el buscar la conectividad (correos) con los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda para que respondan a la encuesta, fue la principal limitación, además de establecer las coordinaciones con la universidad para el desarrollo de la presente investigación.

La presente investigación se desarrolló utilizando el enfoque metodológico cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional buscando determinar el grado de asociación entre las variables con la finalidad de suponer las influencias y las relaciones causa y efecto. La técnica utilizada fue la encuesta (virtual) aplicada a una población de

30 personas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, utilizando el muestreo no probabilístico.

En tal sentido la investigación sigue la siguiente estructuración.

Se desarrolló en V capítulos:

Capítulo I, en este capítulo se desarrolla el marco teórico, que contiene los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definiciones de términos básicos.

Capítulo II, en este capítulo se presenta la formulación de hipótesis, variables y definición operacional.

Capítulo III, en este capítulo se presenta la metodología, que contiene el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de la información y aspectos éticos.

Capítulo IV, en este capítulo se presentan los resultados, los mismos que son reflejados en los cuadros estadísticos, culminando con la verificación de la hipótesis.

Capítulo V, finalmente se exponen, la discusión, conclusiones y recomendaciones como consecuencia de la investigación realizada, además de la bibliografía consultada y los anexos necesarios.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

#### **1.1.1 Antecedentes Internacionales.**

Reis et al. (2019) tuvieron como objetivo de estudio investigar la influencia del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño (desempeño en tareas y desempeño en contexto), consideraron una muestra de conveniencia compuesta por líderes y seguidores de tres empresas diferentes. Para el recojo de información se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) y se agregaron algunas preguntas, así como cinco categorías de desempeño. Trescientas personas participaron en la investigación y los datos se procesaron y analizaron utilizando el enfoque PLS del software R. Tuvieron como conclusión que el estudio mostró que el liderazgo transformacional influyó en el desempeño de la tarea y el desempeño del contexto. Cabe destacar que esta investigación contribuyó a estudios empíricos, en los temas de Liderazgo y Desempeño.

Zeinab et al. (2019). Realizaron un estudio donde se ha analizado la relación entre las cuatro dimensiones del estilo de liderazgo transformacional, con el desempeño comunicacional del personal. El presente estudio se basa en el propósito de investigación aplicada y es descriptivo, basado en la recolección de datos. Además, esta investigación es correlacional en términos de método de análisis de información. La población estadística de esta investigación es el personal, gerentes y delegados de las sucursales de la institución financiera y crediticia. El tamaño de la muestra se determinó al azar mediante la fórmula de Cochran y se obtuvieron 144 muestras. La recopilación de datos

se realizó mediante dos cuestionarios de liderazgo transformacional y desempeño laboral. Los resultados de la prueba de correlación de Pearson mostraron que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño comunicacional.

Fiagá (2018), realizó la investigación titulada Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá, tuvo como propósito Identificar los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar el desempeño laboral en el área de producción de un frigorífico. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. Concluyo que la relación positiva entre liderazgo transformacional y desempeño fue evidente no solo de manera directa, sino también como consecuencia de los estudios de los efectos de los líderes transformacionales en otros factores organizacionales como, el estrés laboral, el clima organizacional, la comunicación, la satisfacción laboral, y el malestar psicológico, demostrando resultados satisfactorios y beneficiosos para las organizaciones.

Cortez (2016) realizó la investigación titulada El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el Clima Organizacional de los colaboradores del Área Administrativa en el Gobierno Municipal de Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua, Tuvo como propósito análisis del liderazgo transformacional y su incidencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, bajo el enfoque de liderazgo transformacional y el clima organizacional en la institución. Para recolectar los datos se realizó varias visitas, la cual se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 10 interrogantes, el cual fue evaluado y aplicado a los 98 empleados que a la vez conforman la totalidad de la población. Concluyo que En el Gobierno

Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la institución existe un escaso liderazgo transformacional, el cual afecta en las interrelaciones entre el líder y los colaboradores, impidiendo el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, conllevando a un clima organizacional incorrecto, generando actitudes inadecuadas para el desarrollo de actividades de trabajo.

Ballesteros y Durán (2020) desarrollaron el estudio con El objetivo general es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Esta relación se enfoca en mejorar el desempeño de los empleados. Debido a un liderazgo claramente definido, es posible influir, guiar y orientar a los miembros que voluntariamente siguen al líder para lograr el éxito. El tipo de investigación aplicada es nivel de correlación descriptiva, método cuantitativo; diseño transversal no experimental. La población está conformada por 98 empleados de diferentes cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar, el muestreo no es probabilístico. La tecnología para la recolección de información son las entrevistas y la herramienta de recolección de datos son los cuestionarios, los cuales son debidamente verificados a través del juicio de expertos para determinar la confiabilidad a través de los procedimientos estadísticos del SPSS para establecer diferentes representaciones estadísticas. Ha sido verificado por expertos y la fiabilidad se ha determinado mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach. Los resultados obtenidos de los entrevistados consideran que el nivel de eficiencia del liderazgo transformacional es de 65,3, mientras que el nivel convencional es de 34,61, que es un nivel efectivo, por lo que se recomienda implementar una estructura de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de la Caja de Ahorros Bolivariana. y cooperativas de crédito. Con todo, se puede decir que tiene evidencia suficiente para

demostrar que existe una relación importante entre el liderazgo transformador del personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito Bolívar y su desempeño laboral.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales.**

Rojas (2017), en estudio titulado Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue –Lima, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 331 trabajadores, la muestra fue por 50 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico intencional. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ( $Rho=0.113$ ,  $p= 0.436$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ( $Rho=- 0.068$ ,  $p= 0.641$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ( $Rho= 0.160$ ,  $p= 0.267$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ( $Rho= 0.122$ ,  $p= 0.397$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se

relaciona ( $Rho= 0.069$ ,  $p= 0.635$  mayor que  $0.05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

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

Rosales (2018), desarrolló un estudio titulado Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018. El estudio fue un enfoque cuantitativo, un tipo de correlación y un diseño transaccional, no experimentales. La población de muestra estaba formada por 53 trabajadores y 9 gerentes del área de la comunidad examinada. Para la medida de las variables, la encuesta se utilizó como técnica y como herramienta, se utilizaron dos cuestionarios estructurados con preguntas sobre los indicadores de las variables

examinadas, los datos recogidos se presentaron en tablas y gráficos. Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo de la transformación y el rendimiento laboral por un coeficiente de correlación chi-cuadrado de Pearson de 63.997 y con una significación asintótica de 0,000, el resultado se encuentra por debajo de un nivel de significación bilateral de 0. 05; Por tanto, una gestión adecuada de la transformación tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral.

Romero (2019), en estudio titulado Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía -San Isidro 2019, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía. El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo-correlativo; diseño transversal, no experimental. La población y la muestra son las mismas y constaban de 42 trabajadores entre hombres y mujeres. En la muestra se utilizó la muestra censal porque se tomó toda la población estudiada. La técnica utilizada para recopilar información fue una encuesta y las herramientas de recogida de datos fueron cuestionarios que se realizaron 20 para el liderazgo dentro de los cuales, había 9 preguntas y 11 preguntas sobre el rendimiento del trabajo debidamente validado por juicio de los expertos. La fiabilidad se determinó mediante la estadística alfa de Cronbach, que dio lugar a 0,717 y 0,767 para el liderazgo y el rendimiento, respectivamente. Además, se sacaron las siguientes conclusiones: El Liderazgo transformacional tuvo una correlación de Spearman ( $Rho = 0,449$ ,  $p = 0,004$ , inferior a

0,05) con el rendimiento laboral del personal administrativo en el área de recepción del hospital, es decir, H. Que su correlación es débilmente positiva.

Álvarez y Arangoitia (2019) tuvieron como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Los métodos utilizados en la investigación tienen métodos cuantitativos, pertenecen al tipo de investigación básica o investigación pura, y además son descriptivos y relevantes. La implementación está guiada por un diseño no experimental, transversal. Utilizaron encuestas y cuestionarios de investigación cuantitativa como herramientas, y el programa SPSS-v.22 para el procesamiento estadístico. La muestra constó de 103 servidores de la UGEL de 4 campos directamente relacionados con el ámbito de gestión de la empresa. El liderazgo transformacional se refiere al tipo de liderazgo con fuertes creencias, visión y personalidad. Las características de expectativas, percepciones y motivaciones dentro y fuera de la organización pueden cambiarse. Se puede concluir que el liderazgo y el desempeño laboral dentro de la organización inspeccionada tienen una actitud moderada. Por lo tanto, el liderazgo transformacional debe activarse plenamente para lograr las metas marcadas para el bienestar de grupos e instituciones, pues actualmente estamos en un proceso de reforma y fortalecimiento de las instituciones estatales que apuntan a mejorar los resultados con base en la ciudadanía administrativa.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 El liderazgo**

El liderazgo ha sido empleado por investigadores sociales con el objetivo de comprender, predecir y controlar una tarea y la capacidad de gerencia en actividades de dirección organizacional. En todo caso, el liderazgo significa un proceso continuo de toma de decisiones, como afirma (Arroyo, 2017) la responsabilidad no se delega, sino el poder. Este aspecto requiere que los líderes desarrollen habilidades de comunicación para que los miembros de la organización se sientan capaces y motivados para actuar en beneficio de la organización.

Las empresas siempre buscan opciones para obtener mejores resultados, es aquí donde la mejora de la gestión del liderazgo es una respuesta a la obtención de una ventaja competitiva, sin embargo, su papel se considera ahora como uno de los factores básicos para lograr el éxito. Solo se incluye el sector empresarial porque incluye otros sectores como la sociedad, las fuerzas armadas y las instituciones educativas. En este caso, diversos estudios han demostrado que se considera al liderazgo como una herramienta que puede mejorar la eficiencia y el desempeño de cualquier tipo de organización (Araneda et al., 2016) porque afecta el nivel de compromiso de la organización, la satisfacción laboral y disposición para el trabajo. Al realizar tareas ajenas a sus funciones (Chiu et al., 2017).

Ahora bien, existen algunos estudios empíricos que muestran que ejercer el liderazgo en esta área afecta la satisfacción laboral, la flexibilidad organizacional (Rashid et al., 2016) y el impacto de la gestión de conflictos en la calidad del logro (Araneda-

Guirriman et al., 2016) y el crecimiento, la sostenibilidad y la eficacia a largo plazo de la institución (Dey y Sood, 2018). Por lo tanto, desde un punto de vista conceptual, es comprensible que el liderazgo esté mucho más allá de la dirección del logro de metas, porque un líder efectivo es alguien que influye en los trabajadores e interviene en su comportamiento para lograr el máximo desempeño con el fin de buscar el máximo desempeño y la excelencia organizacional (Serrano y Portalanza, 2014).

### **Los tipos de liderazgo**

Esfuerzos para distinguir las características y comportamientos de los líderes, estableciendo así diferentes estilos de liderazgo se observan en las empresas. Es así como han ido creciendo los modelos propuestos por Bass y Avolio, convirtiéndolos en uno de los mayores indicadores sobre el tema. El modelo divide a los líderes en tres estilos: transformacional, transaccional y laissez-faire. Los líderes transformacionales inspiran el entusiasmo y el compromiso de sus seguidores y los inspiran al establecer visiones atractivas en un entorno respetable, dar buenos ejemplos y establecer metas desafiantes (Pedraja et al., 2018) Dar a los subordinados el poder de alinear sus metas con los objetivos de la organización (Araneda et al., 2016).

El liderazgo transformacional consta de cinco factores: influencia idealizada (atribución y comportamiento); los subordinados transforman a sus líderes en modelos de referencia (Asrar y Kuchinke, 2016) motivación inspiradora, se refiere a la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, promover una visión compartida y crear un clima de confianza y entendimiento mutuo (Rodríguez y Pedraja, 2017) estimulación intelectual, basada en Líderes que desafían las características de los pensamientos y

valores de los seguidores a la hora de resolver problemas (Jyoti y Dev, 2015) y finalmente consideraciones personalizadas. Cuando los líderes se caracterizan por enfocarse en los individuos, se producirán las necesidades de sus subordinados, brindando empatía, Brindar un ambiente solidario y oportunidades de capacitación y aprendizaje.

Además, el liderazgo transaccional se enfoca más en tareas u objetivos que en personas, y se basa principalmente en intercambios justos entre líderes y seguidores, enfocándose en los intereses de ambas partes (Rosenbach et al., 2018) De manera similar, los líderes comerciales deben aclarar las tareas, responsabilidades y roles de los seguidores, y recompensarlos o castigarlos en función de su desempeño (Yahaya y Ebrahim, 2016) Este estilo se compone de tres factores: recompensas contingentes, los líderes se centran en definir claramente las tareas y los seguidores reciben recompensas sustanciales o insustanciales por cumplir con sus obligaciones (Jelača et al., 2016).

Finalmente, el liderazgo del *laissez-faire* puede describirse como un estilo pasivo y no imperativo. Estos líderes se consideran indiferentes, por lo que los trabajadores pueden tener dificultades para determinar qué tan bien se desempeñan en el trabajo, o cuánto los respetan los líderes (Van y De Vries, 2015), creando un entorno laboral estresante para ellos. Este estilo es la forma de liderazgo menos activa e ineficaz porque el líder no participa en el desarrollo de los subordinados, no da retroalimentación ni recompensa, no contribuye al crecimiento de los demás, no tiene iniciativa y no produce compromiso.

## **Teoría de las Relaciones de liderazgo**

Existen dos principales tendencias en la Teoría de las relaciones, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. La investigación de ambas orientaciones tiene sus orígenes desde la década de mil novecientos ochenta.

El liderazgo transaccional propone transacción o intercambio entre el líder y su grupo de trabajadores. El intercambio ocurre si el líder conoce las carencias o requerimientos de los seguidores, para ello ofrece premios o maneras de recompensar de modo que pueda satisfacer las necesidades individuales de las personas, pero al mismo tiempo puede alcanzar con las metas que estima obtener la institución. (Daft, 2006, p. 24)

Por lo tanto, Salazar (2006) y Gómez (2008), reiteraron que el liderazgo transaccional presenta dos características esenciales, la recompensa contingente y la dirección por excepción. La recompensa contingente, ocurre cuando el trabajador ha alcanzado los objetivos asignados por la empresa; la segunda característica, dirección por excepción, son aquellas retroalimentaciones negativas, correcciones y/o sanciones cuando el trabajador no satisface las expectativas organizacionales.

La motivación que se demuestra a los seguidores por parte del líder transaccional ocurre por la posición jerárquica que existe, el vínculo existente entre el líder y el resto de trabajadores es vertical, puesto que los seguidores o trabajadores son reconocidos con alicientes como premios o se castiga en la proporción como se cumpla con las metas u objetivos (Contreras y Barbosa, 2013).

Por otro lado, este liderazgo es tomado como un tipo de liderazgo ideal, genera en los seguidores cumplan con los objetivos y metas de la empresa, y al mismo puedan desenvolver mejor en referencia a sus habilidades directivas. Un punto importante para que ello resulte de manera positiva es alinear los propósitos de la empresa con sus trabajadores, es decir tanto el líder como grupo de seguidores (Bass y Riggio, 2006).

De acuerdo con Bass y Riggio (2006); Lupano y Castro (2008) el liderazgo transaccional presenta cuatro componentes:

**Influencia:** los líderes se caracterizan por ser carismáticos, por ellos son respetados, considerados como personas admirables para luego ser ejemplos a imitar por sus colaboradores.

**Inspiración:** trabajar como un equipo es muy importante, tanto el ánimo, afán y optimismo debe estar presente en los trabajadores para que todos tengan la misma percepción del futuro.

**Estimulación intelectual:** se estimula a que los trabajadores siempre se muestren creativos e innovadores en su labor y no se realicen críticas cuando el colaborador tuvo un error o si es que se tienen opiniones que difieren a las del líder.

**Consideración individualizada:** el líder es considerado como un guía o un mentor, el líder siempre se encuentra supervisando las actividades pues de esta manera puede determinar cuando el trabajador requiera más apoyo para cumplir con las metas trazadas.

Un líder transformacional tiene la habilidad de crear fuertes compromisos y hacer que los seguidores se muestren leales, además al brindar confianza y apoyo aumenta la satisfacción del trabajador para poder cumplir con las metas y objetivos que requiere la organización (Bass y Riggio, 2006, p.32).

Arredondo (2010) señaló que el liderazgo transformacional es un modelo mucho más integral que el liderazgo transaccional. Se basa en las definiciones de los dos tipos de liderazgo en el cual, el liderazgo transaccional se encuentra centrado en la reciprocidad y la adquisición de objetivos y, el transformacional se enfoca en la persona y el trabajo colaborativo para elevar la moral.

### **Definiciones de liderazgo**

Gómez (2008) señaló que el liderazgo es la capacidad de empuje y una actitud proactiva, permite direccionar energías creativas de la organización para un plan futuro. El liderazgo, se define como la capacidad de intervenir en el pensar, sentir o actuar de otras personas, existen diferencias marcadas en cómo es realizado el liderazgo, puesto que ciertos líderes influyen por el cargo o rol que cumplen, sin embargo, otros líderes, por su conducta o características, lo que genera que los trabajadores se sientan a gusto o identificados con el líder.

Para Lupano y Castro (2008) el liderazgo apareció como consecuencia de un proceso valorativo de acuerdo a la percepción social, es entonces que le damos el rol de líder a aquel que es visto como tal por un grupo de personas. Teorías Conductuales: están basadas en la conducta del líder para entenderla y describirla.

Peris (1998) describió que el líder es una persona que mantiene un vínculo con los trabajadores que conforma la institución, en el que ejerce una relación de poder, influye de modo que cambia la dinámica del grupo, de modo que no ejerza gran influencia sobre el líder, por el contrario, este si sea para el grupo.

“Líder es la persona que tiene la habilidad para ser influyente, independientemente de los factores que le permita poder desenvolverse como tal” (Santillán y Guevara, 2008, p.55). En este sentido, habilidad humana en capacidad para trabajar eficazmente con los trabajadores para obtener objetivos y del trabajo en grupo.

### **Tipos de habilidades del líder**

Las habilidades de las personas líderes pueden ser clasificadas por capacidades técnicas, humanas y conceptuales, estas pueden estudiarse de manera aislada, aunque se relacione en la práctica.

#### **Habilidad técnica**

La habilidad técnica se refiere a la capacidad de suplir cualquier deficiencia técnica tanto como su capacidad cognitiva. Caracteriza el nivel de rendimiento de los trabajadores de manera profesional.

#### **Habilidad para relacionarse**

Esta habilidad se refiere a la capacidad de trabajar de manera adecuada o asertiva de modo que puedan ser exitosos. La habilidad para relacionarse es un aspecto que todo líder debe poseer como requisito indispensable. Se han presentado muchos casos en

los que personal que ocupa altos cargos como gerentes o directivos han caído en la ruina por su poca o escasa habilidad desarrollada.

### **Habilidad conceptual**

Es una habilidad que se vincula con personas, destrezas, técnicas, conceptos. Esta capacidad presenta tipos, marcos contextuales, ello es más importante mientras se ejercen puestos gerenciales o de altos mandos.

### **Habilidad situacional**

La ejecución de una conducta líder se manifiesta de acuerdo a las situaciones que se presenten, por lo tanto, si actuamos de determinada manera tal vez en otra necesitamos que la conducta varíe. Si buscamos que los gerentes o líderes sean iguales se eliminaría la diversidad innovadora, llevando esto a la ineficacia.

Si bien necesitamos la presencia del líder, muchas veces estos no deben estar presentes en todo momento si no es necesaria su intervención, recordemos que la actividad del líder señala muchas conductas, sin embargo, el mismo debe medir cuando es importante intersectar o influir en sus seguidores.

### **Evaluación del liderazgo**

Existen investigadores que se han dedicado a estudiar la conducta humana desde la perspectiva del liderazgo, desde los años 40. La influencia de la conducta que caracteriza a un líder sobre otros ha sido realmente difícil de determinar cuáles son esas destrezas o característica que lo identifica, así como su calificación.

El Centro de Investigaciones de la Universidad de Michigan estudiaron las diferencias en la conducta, los mismos que han identificado las particularidades de un líder y sus seguidores, así como la dinámica en que se interrelacionan. Sin embargo, aún no se ha clarificado cuáles son esas características de personalidad presentes en los líderes, por lo que se han hallado mediante tantas investigaciones a más de mil rasgos diferentes unos de otros. Se tiene presente que la persona que ejerce el liderazgo demuestra justamente esta cualidad en una situación en específica. El entorno social define o dirige la conducta que tomara, facilita o genera dificultades para el ejercicio de su rol con el grupo que tiene que convivir y trabajar, y donde el líder también se desarrollará de manera personal.

Buscando comprender las conductas efectivas y eficaces del líder varios estudiosos del tema han visto conveniente que las personas rindan exámenes tanto de inteligencia como de personalidad, es necesario tener presente que como son roles de cada líder de acuerdo a las instituciones u organizaciones en la que laboran.

Para Pascual et al. (1993), el objetivo de los catedráticos era comprender cuales eran los aspectos inmersos en la conducta característica del líder. Por ejemplo, se determinaron algunos factores que podrían darnos respuesta al motivo de investigación, ello fue resultado de estudios en la Universidad de Ohio, tales como la consideración, que es asociado con una conducta amistosa, llena de confianza, respeto y cordialidad; la iniciación de estructura, es una característica del líder evidenciado cuando este esquematiza o estructura las actividades que realizara el equipo de trabajo y la manera en que se relacionan con él. Bales en (1949) señalo a las dimensiones Liderazgo

socioemocional y Facilitación de la tarea como variables definidas e independientes entre ellas, para, más adelante ser relaciones con Liderazgo eficaz.

Si bien hallaron y surgieron importantes aportes concernientes a los vínculos presente entre las mismas variables, muchos de estos resultaron fueron un poco difícil de comprender hasta difusos, y de qué manera se interrelaciona la efectividad y la eficacia en los roles de liderazgo (Pascual et al., 1993, p. 34) y realmente se respete y concientice sobre su actividad y razón de ser cuando se requiera alcanzar un objetivo. Todo aquello que nos conceptualice las características y conductas de los líderes positivos y eficaces para las organizaciones deben ser demostrados en actitudes, conductas o habilidades. Aunque no se contaba con pruebas adecuadas para evaluar la conducta del líder, se obtuvieron resultados positivos evidenciándose la efectividad del rol del líder (Pascual y col, 1993). Por ello, la contribución más importante de este modelo fue hallar elementos ajustables a todas las circunstancias en donde el líder se comporta como tal y cumple con su rol, desde este punto de visto otros estudiosos pueden generar críticas.

Posteriormente, Bass (1988) aporito valiosamente con una propuesta que pretende mejorar la eficacia de las instituciones educativas. Como ya se ha señalado, Bass (1988) concluyo que la realidad evidenciada en los hechos y que le permite plantear que los éxitos en las escuelas guardan relación con el liderazgo eficaz del director o directora. Para el autor antes mencionado se presentan dos estilos de liderazgo: el Liderazgo transaccional y el Liderazgo transformacional. También reconoce la presencia de un tercer comportamiento al que señala como el No liderazgo.

## **Liderazgo transformacional.**

Fishman (2005) define al liderazgo transformacional como “Un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación” (p. 18).

Burns estableció dos teorías los cuales se hicieron conocidos dentro del concepto de Liderazgo. Según Fischman (2005):

El liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, se menciona que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña percepciones y valores, impulsa los cambios de expectativas y aspiraciones de los colaboradores. Al contrario, Burns define el estilo de liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, pero no se basa en generar una relación. (p. 18)

El líder transformacional es aquel que consigue elevar la moral y motivación en sus seguidores a través de su influencia personal (Cuadrado y Molero, 2002)

Plantea un futuro deseable, enseña cómo se puede llegar a éste, demuestra determinación y confianza, exhorta a los seguidores a ser más innovadores y creativos, y en consecuencia éstos se identifican con esa orientación (Bass, 1999).

Inclusive algunos antecedentes (Ramírez & Sgambatti, 2008) afirman que este tipo de líder promueve cambios dramáticos en los individuos, los grupos y las organizaciones, representando un beneficio para la sociedad.

## **Dimensiones de la variable Liderazgo Transformacional**

Para realizar esta investigación, se parte desde la perspectiva del modelo de Liderazgo Transformacional, tomando sus dimensiones y las variables empleadas, las dimensiones del liderazgo que se identificaron fueron las siguientes: “El líder es capaz de provocar un sentido de valor, identificación, respeto y orgullo, tiene el don de ver lo que realmente es importante y lograr la confianza de sus seguidores” (Vargas, Máynez, Arroyo y Cervantes, 2016, p.37).

Asimismo, Señala la concordancia de la conducta de un líder con sus virtudes, valores, conceptos y planes. Entendida como una característica que son inherentes al líder y aquellas características de liderazgo que son observadas en el comportamiento. Bass y Avolio (2006), (citado en Bracho y García, 2012, p. 56)

### **Dimensión 1: Motivación inspiracional**

Al respecto, (Vargas, Máynez, Arroyo y Cervantes, 2016, p.37) sostuvieron que El líder tiene la capacidad para emitir una visión, aumenta el optimismo, lograr la confianza y el entusiasmo de sus seguidores.

El líder demuestra a sus seguidores la visión a alcanzar, su confianza y seguridad por alcanzar sus metas. Bass y Avolio (2006), (citado en Bracho y García, 2012, p.57)

### **Dimensión 2: Estimulación intelectual**

Al respecto, (Vargas, Máynez, Arroyo y Cervantes, 2016, p.37) sostuvieron que El líder enseña a sus seguidores a pensar en nuevas formas y enfatiza la resolución de

problemas y el uso del razonamiento antes de tomar acción, anima a sus seguidores a ser creativos.

El líder presenta actitudes en los que pretende estudiar situaciones problema dentro de su gerencia y encontrar soluciones apropiadas e innovadoras. Bass y Avolio (2006), (citado en Bracho y García, 2012, p.58)

### **Dimensión 3: Consideración individualizada**

Al respecto, (Vargas, Máñez, Arroyo y Cervantes, 2016, p.37) sostuvieron que El líder estimula el aprendizaje, presta atención a las necesidades de sus seguidores y les asigna proyectos significativos para su crecimiento personal, se aprende tanto de los éxitos como de los errores.

Se evidencia la preocupación del líder por el desarrollo personal y profesional hacia sus trabajadores, así como demostraciones de consideración y afecto. Bass y Avolio (2006), (citado en Bracho y García, 2012, p.59)

### **1.2.2 Desempeño Laboral**

El desempeño de los empleados se basa en los siguientes principios centrales: promover la calidad del servicio; pero la desventaja es que, si estas prácticas tienen sus raíces en la capacitación laboral, factores económicos y condiciones de trabajo del servidor, solo se reflejarán de manera simple. En este sentido, debes estar inmerso en el desempeño a la hora de evaluarlos:

Es así que la evaluación de los desempeños correspondería concentrarse con el propósito del perfeccionamiento en la calidad del trabajo:

La evaluación de desempeños laborales de los profesores corresponde centrarse al mejoramiento de la calidad educativa, sin dejar de lado su permanente formación magisterial (inicial y continua), además, de brindar apropiadas condiciones remunerativas y de trabajo a los profesores y profesoras (Chiroque, 2006, p,6-7).

Se entiende por desempeño laboral al acumulado de acciones donde una trabajadora efectúa diariamente en su quehacer rutinario: programación de acciones, distribución de su horario, realización de sus acciones, informe de dichas acciones, actividades de coordinación con sus compañeros o servidores, además de los directivos institucionales del sector público; al mismo tiempo, de participar en presentaciones sobre aprestamiento (Fernández, 2002, p.22).

Cabe señalar, que también viene hacer una manera de proceso ordenado y distributivo que coadyuva en la medición y evaluación; además, de intervenir en las propiedades, actuaciones como consecuencias pertenecientes a la labor; del mismo modo, de injerir sobre el nivel de ausentismo, con el propósito de revelar como puede beneficiar la trabajadora y evaluar su nivel de alcance e optimizar próximamente su eficacia (Ruiz, 2008, p.26).

El rendimiento laboral viene hacer la evaluación de los trabajadores dentro de un procedimiento competente, el mismo que se ejecuta de manera integrada, metodológica y permanente los mismos que están a cargo de los directores, y donde se evalúa el acumulado de cualidades, productos y comportamientos profesionales de los trabajadores en el ejercicio de sus actuaciones y obligaciones, como parte de las oportunidades, cualidades y cantidades de los bienes originados.

Igualmente, los recursos humanos son evaluados a través de un procedimiento consignado a establecer e informar a los trabajadores, la manera como se encuentran rindiendo su labor; además, que empiecen a desarrollar técnicas para mejorar. Cabe señalar, que cuando se ejecuta apropiadamente la valoración de los servidores no solamente intervienen en su nivel futuro de voluntad de los trabajadores, también optimizara su trabajo. La apreciación del trabajo por parte del servidor debe plasmarse en la programación de un régimen de perfeccionamiento (Vanga, 2008, p. 42).

Milkovich y Boudrem (1994), consideran:

Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía.

De acuerdo a Chiavenato (2005), explica sobre desempeño como “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.23)

De acuerdo Stoner (1994) señala al desempeño laboral la manera tal que las personas que integran una institución laboran efectivamente, con el propósito de conseguir los objetivos habituales, los mismos que se encuentran enmarcados en las normas elementales instauradas inicialmente (p.45).

Matute (1974) considera sobre las medidas sistemáticas, periódicas e incluso en donde sea humana y viablemente ecuánime sobre los prototipos individuales que posee un trabajador sobre el desplazamiento a la labor usual y respeto hacia los sucesos propios y futuros para empleos superiores (p.44).

De acuerdo Palacios (2005) señala que el desempeño laboral es el importe puede brindar a la organización en diferentes sucesos conductuales que una persona desarrolla en un tiempo determinado. Es así como estas conductas de uno o más personas en diferentes momentos transitorios a la vez, ayudarán a la eficiencia organizacional.

### **Conceptualización de desempeño laboral**

El desempeño viene hacer las labores o conductas apreciadas en los trabajadores los cuales son resaltantes para alcanzar las metas de la institución, y los mismos que son evaluados como requisitos de las capacidades del trabajador; además, de los beneficios que coadyuvarían a la organización (Fernández, 2007).

Chiavenato (2007), el cual es citado por Chávez (2014) define:

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. Por otro lado, se puede considerar ciertas características entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados que tienen los trabajadores en la organización. (p.359)

Pretell, (2011) refiere:

Es el conjunto de conductos laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimientos laborales o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un trabajador, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. (p.12)

Bohórquez (2007) define: El desempeño laboral, como el nivel de cumplimiento obtenido por los trabajadores para alcanzar los objetivos internos de la empresa en un periodo fijo. En tal sentido, el desempeño laboral de los trabajadores dependerá de su conducta, así como de los logros que demuestren.

Roblero (2012) define:

Desempeño laboral es el proceso evolutivo que realiza cada trabajador para establecer las capacidades, habilidades, cualidades, que requiere para alcanzar sus tareas. Características del desempeño: son aquellas conductas o acciones relevantes para la organización; el desempeño no indica los resultados de la acción sino la acción misma. Además, establece las capacidades de las personas de ejecutar determinadas labores de manera determinada con las habilidades para llevar a cabo ciertas conductas; las habilidades son el componente cognitivo del desempeño laboral referido a las aptitudes, conocimientos, competencias, capacidades, y destreza de la persona con relación al puesto de trabajo. (p.43)

Es así que el desempeño laboral viene hacer los trabajos que ejecuta el trabajador en su centro laboral, estableciéndose a través del rendimiento que posee en función a su dedicación y atrevimiento, mostrando de esa manera la capacidad que tiene. Asimismo, los trabajadores deben demostrar y resaltar las competitividades profesionales, y las mismas que deben estar compuestas por sus sapiencias, destrezas, contenidos, emociones, cualidades, entre otros.

Igualmente, el desempeño laboral es la máxima ejecución alcanzada por el trabajador de una organización; y donde el trabajador logro alcanzar sus metas trazadas, con eficiencia, desempeño y optimismo. Además, de estar motivado por la responsabilidad para el logro de los objetivos de la institución.

### **Bases teóricas de la variable Desempeño Laboral**

Chiavenato, es citado por Urdaneta y Romero (2009) quien precisa sobre el desempeño: “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p.74).

### **Otro Fundamento teóricos de desempeño laboral**

El desempeño de la función recoge varias atribuciones, lo que significa que se puede desarrollar en función a las perspectivas, debido a que en el presente periodo pueden obtener cuatro disconformidades. Chiavenato (2000)

Discrepancia de la expectativa: diferencia existente entre la expectativa de la función transmitida por el jefe, y la función percibida por el subordinado, de acuerdo con su interpretación.

Discrepancia con el rol: diferencia entre el rol percibido por el subordinado y el comportamiento del rol que consigue desempeñar.

Retroalimentación de la discrepancia: es la divergencia entre la manera como el subordinado desempeña el comportamiento del rol y el comportamiento controlado por el jefe.

Discrepancia en el desempeño: diferencia entre el comportamiento controlado por el jefe y la expectativa del rol que él transmitió al subordinado.

Asimismo, Chiavenato (2000) explica: "Sobre el desempeño de los seres humanos, las cuales son evaluadas a través de componentes preliminarmente especificados, igualmente apreciados y los mismos que son presentados" (p.287).

**Factores actitudinales:** cualidad cooperante, norma, decisión, compromiso, destreza para la vigilancia, reserva, exposición de la persona, beneficio personal, innovación, talento para la ejecución.

**Disciplina:** la misma lograr quedar relacionada a la conducta o forma de ser de alguna persona. Asimismo, se le considera como algo favorable cuando alguien venera o cumple los reglamentos o normas al interior de un espacio o ambiente.

**Actitud Cooperativa:** es la que coloca acentuación en los aspectos concordantes al interior de un conjunto, para implantar protección y camaradería. Es así que, a través de la cooperación, se rescata el decoro de las personas, además de la colaboración que se tiene que brindar, nuestra autoridad particular es transformada en facilitar ayuda para el bienestar de todas las personas que se encuentran próximas.

**Iniciativa:** situación de adelantar frente a otros en el mensaje o expresión, igualmente consiste en realizar lo indispensable sin necesidad de que le indiquen lo que tiene que hacer o decir. Lo cual finalmente es considerado buenas decisiones, es indispensable lograr alcanzar una situación suficientemente asequible al desarrollo particular, con el objetivo entender el trabajo profesional y la misma que está dispuesta a seguir mejorando, facilitando las técnicas, además, de acortar las operaciones, la que afortunadamente sería en corto plazo y sin mucho esfuerzo, con lo cual consiguen conquistar similares o mejores respuestas.

**Responsabilidad:** es el compromiso o deber que se tiene, así se tiene como muestra el compromiso de trasladar o elevar la enseñanza de los estudiantes que se encuentran bajo su disposición. Asimismo, lo emplea a través del equivalente para utilizarlo en advertir, además logra utilizarse por ejemplo cuál fue la causa de un determinado accidente: la ausencia de la pretina de resguardo para el chofer como de su copiloto siendo responsabilidad de los dos si salen arrojados del carro. Igualmente lo consiguen hallar aplicado definiendo la imputación de un deber, el cual comprendería un elemento o instrumento de su posesión, y el cual le ocasionó un perjuicio; en tal sentido, los propietarios serían los únicos responsables de la lesión que han provocado.

**Habilidad de Seguridad:** Es considerado como la posesión de una situación que protege de riesgos y perjuicios. Igualmente, viene hacer como una situación que brinda seguridad, estabilidad, firmeza e inmovilidad. En tal sentido, es una destreza que brinda confianza.

**Discreción:** Se considera al hecho de mantener especialmente la reserva al momento de brindar información o comunicarnos con otras personas. Se entiende igualmente al modo a través del cual se expresa una comunicación, la misma que requiere el mantenimiento de ser una situación íntima o transferida en forma prudencial y discreta en función a lo solicitado por la persona quien brindó la pesquisa. Finalmente, viene hacer una situación de alta calidad en el momento de constituir lazos de familiaridad y confidencialidad entre los seres humanos que se reconocen y se transmiten información.

**Presentación Personal:** Viene hacer la apariencia, aspecto, el perfil, el atractivo de la persona, es decir la imagen que presenta el individuo. Cabe señalar, que en función a dicha imagen las personas lo calificaran, inclusive de manera inconsciente se dice que en escasos trescientos milisegundos nuestro cerebro arma una primitiva opinión al ver al individuo. Igualmente, se forma la opinión desde la forma de vestir, higiene, accesorios, peinados, conducta, manera de expresarse o desplazarse; además, también son vistos otros aspectos, es decir los mismos que incluso no ser posible cambiar, como los rasgos físicos, los defectos, la etnia, entre otros.

**Interés:** Consiste en programar diversas actividades de gestión, programación de procedimientos, prevenir situaciones de peligros profesionales, de vigilancia, inspección

y rastreo o búsqueda de labores. Estar alerta del desempeño del plan inspección y reajuste de conflictos o peligros. Además, de gestionar las acciones correspondientes ante eventuales controles y efectuar las audiencias necesarias. Es decir, realizar todo lo estrictamente necesario con el fin de obtener utilidad, provecho, beneficio o comodidad para una o más personas o institucionales.

**Creatividad:** Consiste en el procedimiento mostrar o exteriorizar una situación nueva, la misma que puede estar claramente en nuestra percepción y la misma que puede contemplarse en nuestro imaginario o visualizarlo, conjeturando, recapacitando, contemplado, entre otros. Posteriormente, luego de concebir la idea, la impresión o proyecto se plasma dicha idea, la cual supone accionar y no meditación.

**Capacidad de Realización:** Viene hacer la aptitud que posee una persona para realizar un establecido trabajo. Cabe señalar, que la misma se encuentra directamente relacionada con la formación o instrucción, que tiene la persona nuevas estrategias para avanzar en la vida. Igualmente se comprende como los recursos favorables para la ejecución ante determinadas situaciones.

### **Elementos que influyen en el desempeño laboral**

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de los colaboradores en sus trabajos, y donde Newtrons y Davis, afirman que el desempeño laboral se encuentra infectado por elementos de: capacidad, adaptación, información, decisión, conocimiento, trabajos en conjunto, calidad de las labores, ejecución de habilidades, firmeza en la forma de las labores, extender el desempeño.

Alfaro et al. (2012) citan las siguientes teorías:

Teoría del Ajuste en el trabajo: La cual señala que cuando más se relacionen las habilidades de un colaborador (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador.

Teoría de la discrepancia: Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales.

Teoría de los eventos situacionales: En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales, que viene hacer los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión) (p.12-14)

Teoría de Higiene – Motivacional: La misma que explica sobre la representación de determinados elementos se encuentran ligados a sentirse bien, contentos laboralmente, así como la eliminación de algunos como es no sentirse gozosos en el aspecto laboral (Herzberg, 1968, p.12).

Teoría de la satisfacción por facetas: La misma mantiene que el bienestar profesional es la respuesta de los niveles de diferencias sobre lo que la persona señala

considera debe obtener, versus lo que realmente obtiene, en función con las fases y la aprobación que sostiene para la persona. (p.13)

En tal sentido, los escritores estudiados determinan algunas hipótesis que asientan sobre el desempeño laboral, las que se describen a continuación:

Teoría de ajuste en el trabajo; Se trata cuando los trabajadores les conviene manifestar o expresar sus destrezas profesionales en los diferentes espacios y en todo instante, con el objetivo de efectuar las labores óptimamente y con eficacia.

Teoría de la discrepancia, relata lo significativo que es la satisfacción laboral, considerando que los trabajadores orientan todo su gran voluntad y energía en lograr sus metas;

Teoría de los eventos situacionales, la misma se encuentra relacionada con algunas particularidades, además de algunos sucesos presentados; asimismo, se considera que la higiene motivacional, está presente o manifiesta través de algunos elementos correspondientes a la satisfacción laboral.

### **El desempeño y las competencias**

El desempeño lo atañe a las capacidades, considerando o resaltando que cuando el trabajador tiene disposición y alcanza mejor competitividad, definitivamente mejora su trabajo. Según Benavides (2002):

Es así que la escritora señala, que las aptitudes o capacidades son conductas y habilidades perceptibles del individuo, que contribuye para un trabajo

y de esa manera efectuar las labores en condiciones eficazmente y satisfactoriamente. Asimismo, muestra que las ilustraciones organizacionales se programan en función a 03 formas de competitividades principales, las mismas involucran diferenciar y aprobar las metas de la empresa, siendo las competencias las siguientes: Competencias genéricas, Competencias laborales, Competencias básicas. (p.32)

Es así que el autor señala que el desempeño de cada uno de los trabajadores se ubica en directa afinada con las capacidades o aptitudes que dispone; en tal sentido, el trabajador mejorará dichas capacidades por lo cual finalmente desarrollará en mejores condiciones su trabajo, lo cual se verá repercutido en la organización, la misma que alcanzará el cumplimiento de sus metas y podrá avanzar los objetivos que la empresa ha programado.

### **Características de desempeño laboral**

Según Flores (2008) identifica que la característica del desempeño laboral se refiere a las habilidades, conocimientos y capacidades que se espera que un trabajador aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

**Adaptabilidad:** Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidad y personas.

**Comunicación:** Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de desacuerdo el lenguaje o

terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

**Iniciativa:** Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

**Conocimientos:** Se refiere el nivel alcanzado de conocimiento técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su lugar de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

Para Fernández (2002) el desempeño laboral, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada trabajador valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

Robbins (2004) considera que uno de los principios fundamentales de la psicología, es la unión de metas, la misma que empuja el comportamiento y mejora el desempeño, considerando que apoya a la persona a orientar sus energías en las metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

De acuerdo a Chiavenato (2004), señala que el desempeño es la forma de evaluación el comportamiento y la búsqueda de los objetivos establecidos. Lo que finalmente se constituye como la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Gibson (1996) señala que desempeño laboral es una evaluación sistemática y formal del resultado del trabajo de un trabajador y del potencial para su futuro desarrollo.

Dessler (2009), en su libro "Administración de recursos humanos" nos presenta factores o dimensiones de evaluación de desempeño laboral, los que se desarrollarán en esta investigación:

Dimensiones de la variable desempeño laboral

### **Dimensión 1: Desempeño de la Tarea**

Según Robbins (2017), señaló que se refiere al cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que ayudan a producir bienes o servicios o realizar tareas administrativas. La mayoría de las tareas se incluyen en las instrucciones de asignación tradicionales (p. 576).

Además, Chiavenato (2008) se refiere al "desempeño de la tarea", como, cualquier trabajador puede intentar ser más flexible, creativo o desarrollar empatía, cualidades que le auxiliarán a desarrollar un mejor futuro laboral (p.122).

Incentivos Extrínsecos para el desempeño Laboral

La Recompensa Laboral

La motivación mediante una prestación económica de manera de salario debe adecuarse a los siguientes principios.

La Seguridad

Si una empresa se convierte estable y además garantiza largo tiempo el puesto de trabajo a sus trabajadores, estos llegan a identificarse con los objetivos y estrategia de la empresa que la empresa ha propuesto.

#### La Mejora de La Formación y Capacitación.

Aparte de las características del desempeño laboral se refieren aumentar la autoestima de las personas a la que dirige el plan de formación, esta estrategia favorece ampliamente a la empresa y además mejora el nivel de capacitación de cada uno de sus trabajadores, lo que se convertirá en un aumento de la productividad y una mejora del servicio.

#### La Promoción Vertical y Horizontal

La eventualidad de ascender en el cuadro de mandos suele ser un incentivo laboral importante. El ascenso profesional está ligado a un aumento de sueldo y tiene componentes psicológicos y sociales que estimulan en gran forma a la persona que se promociona: Incremento de la autoestima de la seguridad personal, del prestigio frente al resto de los trabajadores y los ambientes sociales en los que se relaciona la persona. La promoción horizontal que supone cambiar de tareas a una persona dentro de la misma categoría o escala jerárquica empresarial y puede enriquecer el propio trabajo y contribuye a que sus empleados deseen hacer mejor su trabajo.

#### La Competición

Ciertas empresas utilizan la competición, bien de forma individual, bien grupal para estimular el interés en la labor, y de esta manera mejorar la productividad de la empresa en la cual se desenvuelven. Un planteamiento competitivo hace incrementar la

velocidad del trabajo y por ende una mejor productividad, pero también consta de aspectos negativos (crea desconfianza y roces entre los trabajadores, aumenta la tensión psicológica del individuo) y si es permanente (enfermedades psicológicas más importantes) y también puede disminuir la calidad del producto, puesto que la atención por unidad realizada suele ser menor.

Las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son elementos que hacen un ambiente del trabajo mucho más agradable, aumentando de esta manera la concentración en la tarea. Un elemento que se torna importante dentro de las condiciones del trabajo es la jornada laboral: Número de horas de trabajo, trabajo nocturno turnos, rotación de turnos, períodos de descansos semanales y anuales. El número de horas de trabajo afecta a la motivación y como también al rendimiento, cada tipo de trabajo necesita ciertas condiciones adecuadas en cuanto a la duración de la jornada, los periodos de descanso diarios y semanales.

Interrupciones y Cambios de Tarea

Las personas siempre tenemos la tendencia de terminar todo aquello que hemos empezado. El trabajador se siente frustrado y molesto si se interrumpe el trabajo iniciado o se le cambia de ocupación en medio de un proceso aún no concluido.

Incentivos Intrínsecos para la Motivación Laboral

Estos incentivos son los que les mantiene motivados a desempeñar un trabajo y además estos forman parte de la persona. Se considera que son más difíciles de aplicar incluso que los anteriores, porque son personales y subjetivos, como que el trabajador

se sienta realizado con las tareas que desempeña y se sienta identificado y a gusto con las personas que trabaja. Un interesante y enriquecedor trabajo disminuye el absentismo laboral y aumenta la responsabilidad que asume el trabajador. Una alta implicación de la persona en el trabajo trae como consecuencia calidad del producto final y un aumento de la productividad.

Un producto de muy buena calidad, que se encuentre bien determinado, puede significar un elemento de satisfacción para el que lo labora, quien se siente autorrealizado con su trabajo. Se tiene que evitar que en los trabajos se forme un sentimiento de frustración, o decisión en el proceso, que surge como consecuencia de la falta de poder, de la poca importancia del individuo dentro del proceso.

## **Dimensión 2: Calidad de vida laboral**

Para Chiavenato (1999) la calidad de vida laboral es:

El grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como para su motivación, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios. (p. 30)

La calidad de vida laboral involucra el respeto hacia las personas que desempeñan su labor, comportamientos y actitudes personales necesarios para la productividad individual y grupal, haciendo mención a la motivación para el trabajo, innovación, creatividad, aceptación a los cambios y el adaptarse a los diversos ambientes de trabajo.

### **Dimensión 3: Evaluación del desempeño laboral**

Según Chiavenato (1999) afirma que la evaluación del desempeño es “una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, cualidades de alguna persona” (p. 34).

Según Louffat (2013) afirma que” La evaluación del desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano encargada de medir sistemáticamente y periódicamente la eficacia, eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus labores encomendadas” (p. 159).

Asimismo, Chiavenato (2009) considera que:

Las principales razones de las empresas en evaluar el desempeño de sus funcionarios son: permite sustentar recompensas (ascensos, promociones, aumento de salarios, entre otros), permite tener una realimentación, esto es información de la percepción de los otros hacia el trabajador, de su desempeño como de sus aptitudes y competencias. El desarrollo, que es la evaluación de sus puntos débiles y fuertes. Mejora de las relaciones con los que lo rodean. Percepción en mejora de sí mismo y de los de su entorno. El potencial de desarrollo, la evaluación proporciona a la empresa medios para conocer el potencial de sus trabajadores, de modo que se pueden definir programas de evaluación, carrera, desarrollo, entre otros. Finalmente, la asesoría, ofreciendo a los superiores información que le servirá para orientar a los trabajadores. (p. 246)

La evaluación del desempeño es un medio excelente para poder identificar cuáles son los problemas de la directiva y de gerencia, de la falta de integración de los

trabajadores con la empresa, de la adecuación de la persona al puesto de trabajo, de falta de entrenamiento, en consecuencia se puede establecer programas para eliminar, reducir o neutralizar dichos problemas; convirtiéndose la evaluación del desempeño en un poderoso medio para mejorar la calidad de vida laboral y personal en la organización y así resolver dificultades de desempeño (Chiavenato, 2002).

### **1.3 Definición de términos básicos**

**Desempeño:** Chiavenato (2002) define al término de desempeño como: “comportamiento o medios instrumentales que se pretenden poner en práctica” (p. 197).

**Desempeño Laboral:** Stoner (1994) “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 510).

**Ejecución:** Chiavenato (2011) indica que “ejecución de un plan estratégico implica, superar las barreras. Es la etapa más tardada, difícil y compleja de todo el proceso de la planeación estratégica. En general esta etapa es decisiva para conseguir el éxito o el fracaso de la administración estratégica” (pp. 227–228).

**Evaluación del desempeño:** Louffat (2013) Hace referencia que “a la evaluación que se le realiza al funcionario en sus diversas dimensiones como son: conocimientos, habilidades y actitudes, así también como a los criterios o resultados de su labor realizada” (p.159).

**Liderazgo:** Gómez (2008) señalo que “el liderazgo es la capacidad de empuje y una actitud proactiva, permite direccionar energías creativas de la organización para un plan futuro” (p.12).

**Organización:** Para Chiavenato (2007) Organización “es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social” (p. 148).

**Planificación:** Chiavenato (2007) indica que “la función administrativa que determina anticipadamente cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para alcanzarlos, se trata de un modelo teórico para la acción futura” (p. 143).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

Ha: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

#### **2.1.2 Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica Nº 1**

Ha: Motivación inspiracional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: Motivación inspiracional y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

##### **Hipótesis específica Nº 2**

Ha: La estimulación intelectual y el desempeño laboral tiene una relación

significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: La estimulación intelectual y el desempeño laboral no tiene una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

### **Hipótesis específica N° 3**

Ha: La Consideración individualizada y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: La Consideración individualizada y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

## **2.2 Variables y definición operacional**

### **Variable Independiente: Liderazgo transformacional.**

Fishman (2005) define el liderazgo transformacional como "un proceso en el que líderes y seguidores participan entre sí para aumentar la moral y la motivación" (p. 18).

### **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

Chiavenato (2000) determina el desempeño laboral como la base para que la empresa alcance el éxito de manera efectiva. Para lograr tareas basadas en los objetivos

de la empresa y sentirse motivado en el proceso de trabajo continuo a largo plazo, esto es fundamental, será posible visualizar su aporte en la empresa con los mejores resultados. (p.32)

### **Definición operacional**

**Liderazgo Transformacional:** se refiere al conjunto de operaciones y actividades proyectadas para medir la variable liderazgo transformacional comprendida operacionalmente a dar respuesta a las variables de cada problema específico:

#### **D1: Motivación inspiracional,**

I1, Nivel de Confianza.

I2, Grado de Optimismo

I3, Nivel de Entusiasmo

#### **D2: Estimulación intelectual,**

I1, Número de Resolución de problemas

I2, Nivel de Razonamiento

I3, Nivel de Creatividad.

#### **D3: Consideración individualizada.**

I1, Nivel de Aprendizaje,

I2, Tipos de Necesidades

I3, Número de Proyectos

**Desempeño laboral:** se refiere al conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir el desempeño de trabajo de la variable operacional que cumpla con las dimensiones expresadas:

**D1: Desempeño de la tarea,**

I1, Tipos de Responsabilidad,

I2, Grado de Compromiso

I3, Tipo de Resultados

**D2: Calidad de vida laboral**

I1, Tipo de Estimulación

I2, Nivel de Creatividad

I3, Grado de Bienestar

**D3: Evaluación del desempeño**

I1, Tipos de Competencias

I2, Formas de Evaluación,

I3, Nivel de Crecimiento Profesional

**Tabla 1.***Operacionalización de la Variable Liderazgo Transformacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Motivación inspiracional</b>	Nivel de Confianza.	1-9	Muy frecuentemente (5)	Inicio
	Grado de Optimismo		Frecuentemente (4)	Proceso
	Nivel de Entusiasmo		Ocasionalmente (3)	Logrado
<b>Estimulación intelectual</b>	Número de Resolución de problemas	10-18	Raramente (2)	
	Nivel de Razonamiento		Nunca (1)	
	Nivel de Creatividad			
<b>Consideración individualizada</b>	Nivel de Aprendizaje	19-27		
	Tipos de Necesidades			
	Número de Proyectos.			

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2.***Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<b>Desempeño de la Tarea</b>	Tipos de Responsabilidad	1-9	Muy frecuentemente (5)	Inicio
	Grado de Compromiso		Frecuentemente (4)	Proceso
	Tipos de Resultados.		Ocasionalmente (3)	Logrado
			Raramente (2)	
<b>Calidad de vida laboral</b>	Tipos de Estimulación	10-18	Nunca (1)	
	Nivel de Creatividad			
	Grado de Bienestar			
<b>Evaluación del desempeño</b>	Tipos de Competencias	19-27		
	Formas de evaluación.			
	Nivel de Crecimiento profesional			

Fuente: Elaboración propia

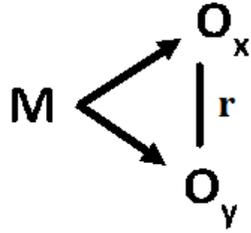
## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Diseño metodológico

Esta investigación adopta un método cuantitativo. En este sentido, es un método cuantitativo porque utiliza datos con medición numérica y análisis estadístico para lograr el objetivo planteado y contrastar a la hipótesis. En esta hipótesis planteada, la conclusión es adaptarse al conocimiento. (Hernández et. (2014)

De la misma manera, el estudio presenta una investigación básica-aplicada; así que traerá conocimiento teórico. De esta manera, Hernández et al., (2014) señaló que el objetivo básico de la investigación básica es la producción de descubrimientos científicos y transponen las teorías científicas para proporcionar información para enriquecer el conocimiento científico (p. 25). Entonces este estudio recogió la información de liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Así mismo, la investigación tendrá un diseño no experimental transversal, Hernández et al (2014) indicaron que la investigación no experimental se observa para los fenómenos en su contexto natural, en este estudio, no se genera ninguna situación, las situaciones presentes no son causadas o manipuladas intencionalmente, de modo que las variables no son posibles para manipularlas, los hechos son observados naturalmente.



**Donde:**

M: Muestra donde se realiza el estudio.

O<sub>x</sub>: Observaciones - Variable (X): Liderazgo Transformacional

O<sub>y</sub>: Observaciones - Variable (Y): Desempeño Laboral

r : Relación existentes entre variables.

**Figura 1.** Diseño de la Investigación

*Fuente:* Hernández (2014) / Adaptado por el investigador

Por otro lado, según el alcance, la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, Hernández *et al.* (2014) expresan que la investigación correlacional “su propósito es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico” (p.93). La observación del fenómeno para estudiar, creación de una hipótesis para explicar este fenómeno, deducción de los resultados mediante el control de la verdad de las afirmaciones.

El desarrollo de la presente investigación fue bibliográfico ya que se utilizó para su elaboración del marco teórico en investigar información en libros, revistas especializadas, trabajos y documentos escritos que han publicado y páginas de internet relacionados con el tema.

## **3.2 Procesamiento de muestreo**

### **Población**

Según Hernández et al (2014) indicaron que la población se refiere a un conjunto de todas las personas, animales o cosas que presentan una serie de especificaciones que ocurren en una forma u otra (p.174). Además, la población del estudio se refiere a la totalidad en la que se observa un fenómeno, en cierto contexto, teniendo en cuenta las unidades de análisis que es posible analizarlas. Con la finalidad de asegurar la información y en especial contar con los resultados de la evaluación acerca del liderazgo y el desempeño laboral, se decidirá en forma intencional considerar a todos los integrantes de la población.

La población a la cual está referida la presente investigación lo conforma la población finita de 30 trabajadores del área administrativa, es decir corresponde a la totalidad del personal en estudio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda. y las variables a estudiar fueron como independiente al liderazgo transformacional y como dependiente al desempeño laboral considerando a hombres y mujeres de la empresa entre las edades de 24 a 62 años.

### **Muestra**

De acuerdo a Hernández et al (2014), la muestra se refiere al subconjunto o parte del universo o población en el que se realizará un estudio. Para obtener una muestra adecuada se utilizan procedimientos, para obtener el número de componentes de muestra, como fórmulas, lógicas y otras que se ven a continuación (p.174). En resumen,

la muestra es una parte representativa de la población.

En tal sentido, por ser una población pequeña y finita accesible para el estudio, por lo tanto, no fue necesario determinar un tamaño de muestra, sino trabajar con toda la población conformado por los 30 trabajadores es decir corresponde a la totalidad del personal directos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.

### **Muestreo**

Hernández et al (2014), el muestreo se refiere al proceso utilizado para seleccionar los componentes de la muestra de población total (p.175). Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios por los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representa lo que sucede a lo largo de esta población.

Se consideró la muestra de tipo no probabilístico, Hernández et al. (2014) indicado: El muestreo no probabilístico también se denomina muestreo direccional. Se basa en el estándar del investigador más que en el estándar de generalización estadística. Se selecciona un procedimiento en función de las características de la investigación, porque es imposible calcular con precisión el error estándar, es decir, no podemos estar seguros de lo que pensamos Creamos un nivel de creencias para la evaluación. Por lo tanto, este estudio es un tipo de muestreo no probabilístico intencional o basado en estándares.

### **Unidad de análisis**

Hernández et al (2014) argumentaron que la unidad de análisis se refiere a los

realizados mediante el análisis del estudio, donde se puede involucrar a personas, objetos y/o características referentes al estudio establecido. (p.172). Por tanto, la unidad de análisis en la presente investigación es un trabajador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Se usará como técnica la encuesta, está según Carrasco (2006) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Hernández et al. (2014) la encuesta, es la opción más adecuada para recopilar datos en un solo momento en muestras grandes (página 216). Además, en el presente estudio es una herramienta que se considera para la recopilación de información. Por tanto, se considera que la técnica más adecuada para el presente estudio es la encuesta, de esta manera se realizó a los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.

El instrumento a utilizar será el cuestionario con formato en escala de Likert, en el que Hernández et al. (2014) afirma como “Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 238). Es, por tanto, que el instrumento está agrupado con estas escalas, de tal forma que permiten medir las dimensiones e indicadores y por ultimo las variables.

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable (X): Liderazgo transformacional será un cuestionario y para recoger los datos de la variable (Y) Desempeño laboral será un cuestionario.

Instrumento - Variable (X): Liderazgo transformacional.

Nombre : Cuestionario de para medir el Liderazgo Transformacional.

Autor : Félix Serafín Guerrero

Lugar : Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.,  
2020

Forma : Virtual

Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los trabajadores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., 2020.

Ítems : 27 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición : El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción.

### Tabla 3.

*Escala de medición: Variable (I) Liderazgo Transformacional*

<b>Escala</b>	<b>Valores</b>
a) Nunca	1
b) Raramente	2
c) Ocasionalmente	3
d) Frecuentemente	4
e) Muy frecuentemente	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4.**

*Niveles de las Dimensiones de la Variable (I) Liderazgo Transformacional*

<b>Niveles y Rangos</b>	<b>Inicio</b>	<b>Proceso</b>	<b>Logrado</b>
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)

Fuente: Elaboración propia

Instrumento - Variable (Y): Desempeño laboral.

Nombre : Cuestionario para medir el Desempeño laboral.

Autor : Félix Serafín Guerrero

Forma : Virtual

Descripción : El instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los trabajadores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., 2020.

Ítems : 27 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción.

**Tabla 5.***Escala de Medición: Variable (D) Desempeño Laboral*

<b>Escala</b>	<b>Valores</b>
a) Nunca	1
b) Raramente	2
c) Ocasionalmente	3
d) Frecuentemente	4
e) Muy frecuentemente	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6.***Niveles de las Dimensiones de la Variable (D) Desempeño Laboral*

<b>Niveles y Rangos</b>	<b>Inicio</b>	<b>Proceso</b>	<b>Logrado</b>
V2 Desempeño Laboral	(27 - 63)	(64 - 100)	(101 - 135)
D1 Desempeño de la tarea	(9 - 21)	(22 - 34)	(35 - 45)
D2 Calidad de vida laboral	(9 - 21)	(22 - 34)	(35 - 45)
D3 Evaluación del desempeño	(9 - 21)	(22 - 34)	(35 - 45)

Fuente: Elaboración propia

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

La técnica para el procesamiento de la información será la estadística descriptiva. Por tanto, se utilizará una tabla de distribución de frecuencias y se realizará un gráfico de barras para analizar la información recogida de los trabajadores, así como diagrama de cajas para conocer la dispersión. El análisis correspondiente de las variables de investigación se desarrollará con la ayuda del programa Excel y el programa estadístico SPSS de acuerdo con los objetivos marcados por esta investigación.

En tal sentido, se describe en porcentaje, representado en tablas y números, en los procesos ilustrados de esta manera que utiliza las estadísticas descriptivas. Sin embargo, para analizar la medición de las hipótesis, se consideran la prueba no paramétrica el coeficiente de Rho Spearman, que es la más pertinente por las propiedades de los datos. Cabe señalar que los valores establecidos en la escala ordinal son de 1 a 5 que se ven reflejados con la escala Likert. En este sentido, se tomó en cuenta que las dos variables de carácter ordinal, dependiendo del cuestionario, por lo tanto, no se requiere una prueba para establecer la normalidad de los datos.

### 3.5 Cronograma de Actividades

Nº	ACTIVIDADES	Año	2020					2021																
		Meses	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.				May.				Jun.				Jul.	
		Semanas		2				2		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Idea y Selección del Título del Proyecto de Tesis																							
2	Desarrollo Plan del Proyecto de Tesis: planteamiento, objetivos, etc.																							
3	Presentación del Proyecto de Tesis a la Facultad USMP																							
4	1er y 2do Informe de revisora USMP																							
5	Ajuste de propuestas según concepto de la revisora USMP-																							
6	Designación de Asesoramiento por la Facultad-USMP																							
7	Reunión con la asesora: Revisión y ajuste del proyecto, bases teóricas																							
8	Desarrollo de variables, Metodología y hipótesis-Asesora																							
9	Desarrollo del tema de población y muestra con asesora																							
10	Desarrollo y ajuste, Matriz de Consistencia y Operacionalización																							
11	Revisión y ajuste de Instrumento de encuesta con la Asesora																							
12	Investigación de campo-encuesta virtual a los trabajadores																							
13	Procesamiento de datos, data, configuración, tablas y figuras																							
14	Desarrollo y estructuración de tesis																							
15	Desarrollo y análisis de resultados																							
16	Estructurar Conclusiones y Recomendaciones																							
17	Elaboración del informe final																							

Fuente: Elaborado por el autor

### **3.6 Aspectos éticos**

De acuerdo con las características de la investigación, se consideran los aspectos éticos, que son fundamentales. Del mismo modo, el anonimato de cada suscriptor y respeto antes de la evaluación en cualquier momento durante y después del proceso se mantiene; protegiendo los datos recopilados sin evaluar la información obtenida. La evaluación y la seguridad de los elementos en relación con las respuestas obtenidas en el presente estudio también se respetarán en todo momento, manteniendo comportamientos éticos y honestos como valores y principios que estarán presentes en todo el estudio. En cuanto a las referencias se considera las citas correspondientes manteniendo un comportamiento ético y honesto.

## **CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos descriptivos de las variables de investigación, Liderazgo transformacional y desempeño laboral, información obtenida de las encuestas de opinión aplicadas a los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., de acuerdo a los objetivos y hipótesis planteados.

### **4.1 Análisis exploratorio**

#### **4.1.1 Validez y Confiabilidad del instrumento**

##### **Validación del instrumento.**

Es el grado en que un instrumento realmente mide las variables que se pretender utilizar (Hernández, et al. 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos para contrastar la validez de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio en que un que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

##### **Confiabilidad del instrumento.**

En la presente investigación, los instrumentos de recolección de datos que se usaron en el estudio, se usaron a través de la escala de Likert. Para poder medir la confiabilidad se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach con la ayuda del software SPSS.

Los resultados del análisis de la confiabilidad de los instrumentos que mide la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral fueron los siguientes:

**Tabla 7.**

*El Rango del alfa de Cronbach*

Rango	Nivel de Confiabilidad
Coeficiente alfa > 0,9	es excelente
Coeficiente alfa > 0,8	es bueno
Coeficiente alfa > 0,7	es aceptable
Coeficiente alfa > 0,6	es cuestionable
Coeficiente alfa > 0,5	es pobre
Coeficiente alfa < 0,5	es inaceptable

**Tabla 8.**

*Prueba de Confiabilidad de los Instrumentos Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.*

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de Fiabilidad</b>	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,973	54

Fuente: Elaboración propia

En función de los resultados obtenidas en la presente tabla podemos observar que el nivel de confiabilidad de los instrumentos usados de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, es de ,973 de alfa de Cronbach, indicándonos que tiene un nivel de Es Excelente confiabilidad. (Ver tabla N° 8)

### **Análisis de confiabilidad por variables**

#### **V1: Liderazgo Transformacional**

##### **Tabla 9.**

##### *Análisis de Confiabilidad del Cuestionario de Liderazgo Transformacional*

<b>Estadísticos de Fiabilidad</b>	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,989	27

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach que mide para la variable liderazgo transformacional es de 0,989 lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad, Es Excelente.

### Estadísticos total - elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P001	97,53	763,223	0,935	0,988
P002	97,50	763,638	0,936	0,988
P003	97,43	767,909	0,889	0,989
P004	97,57	766,737	0,940	0,988
P005	97,50	769,845	0,931	0,989
P006	97,37	770,516	0,939	0,989
P007	97,87	765,982	0,864	0,989
P008	97,77	771,289	0,888	0,989
P009	97,90	768,231	0,869	0,989
P010	97,50	775,155	0,804	0,989
P011	97,77	759,013	0,895	0,989
P012	97,63	764,378	0,921	0,989
P013	97,57	782,254	0,898	0,989
P014	97,63	769,964	0,949	0,988
P015	97,63	762,240	0,974	0,988
P016	97,47	766,395	0,947	0,988
P017	97,60	776,248	0,853	0,989
P018	97,50	771,569	0,928	0,989
P019	97,60	767,490	0,881	0,989
P020	97,97	774,999	0,790	0,989
P021	97,83	764,902	0,898	0,989
P022	97,17	792,144	0,772	0,989
P023	97,10	806,162	0,686	0,990
P024	98,00	784,000	0,629	0,990
P025	97,73	776,616	0,828	0,989
P026	97,73	765,789	0,910	0,989
P027	97,67	759,816	0,944	0,988

Fuente: Elaboración propia

## V2: Desempeño Laboral

**Tabla 10.**

*Análisis de Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral*

<b>Estadísticos de Fiabilidad</b>	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
,977	27

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach para la variable Desempeño laboral es de 0,977 lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad, Es Excelente.

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P028	103,40	292,248	0,877	0,976
P029	103,43	293,082	0,838	0,976
P030	103,37	294,792	0,839	0,976
P031	103,73	293,444	0,677	0,977
P032	103,63	284,861	0,876	0,975
P033	103,40	293,766	0,797	0,976
P034	103,50	288,190	0,861	0,976
P035	103,57	294,392	0,819	0,976
P036	103,60	290,386	0,867	0,976
P037	103,57	291,840	0,860	0,976
P038	104,53	277,913	0,867	0,975
P039	104,87	275,016	0,833	0,976
P040	103,77	293,082	0,714	0,976
P041	103,80	292,234	0,719	0,976
P042	103,77	293,702	0,686	0,977
P043	103,70	291,045	0,762	0,976
P044	104,30	278,424	0,792	0,976
P045	103,83	284,489	0,900	0,975
P046	103,63	292,447	0,672	0,977
P047	104,43	276,323	0,827	0,976
P048	103,73	288,892	0,817	0,976
P049	104,93	272,547	0,819	0,976
P050	104,10	279,817	0,858	0,975
P051	105,07	269,651	0,863	0,976
P052	103,73	294,961	0,735	0,976
P053	103,53	292,189	0,827	0,976
P054	103,60	291,283	0,825	0,976

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 11.**

*Confiabilidad de las Variables y Dimensiones*

---

Tabla N° 1. Confiabilidad de las variables

---

	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
Var./Dim.	n	Sum. Var.	Var. Total	Alpha Cronbach
V1	27	39.463	831.482	0.989
V1D1	9	13.860	108.326	0.981
V1D2	9	13.055	100.276	0.979
V1D3	9	12.548	81.224	0.951
V2	27	18.370	309.706	0.977
V2D1	9	3.578	29.292	0.988
V2D2	8	6.360	40.317	0.963
V2D3	8	7.547	40.993	0.932

---

Fuente: Elaboración propia

#### **4.2 Descripción de resultados**

Se presenta detalle de los resultados descriptivos obtenidos de un cuestionario estructurado compuesto por 54 preguntas de las variables de investigación, Liderazgo transformacional y Desempeño laboral, las mismas que se aplicaron y se ha obtenido de las encuestas de opinión aplicada a los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.

#### 4.2.1 Descripción de la Variable Liderazgo Transformacional

Tabla 12.

*Descripción de los Niveles del Liderazgo Transformacional*

		Liderazgo_Transformacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Inicio	2	6,7	6,7	6,7
	Proceso	10	33,3	33,3	40,0
	Logrado	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

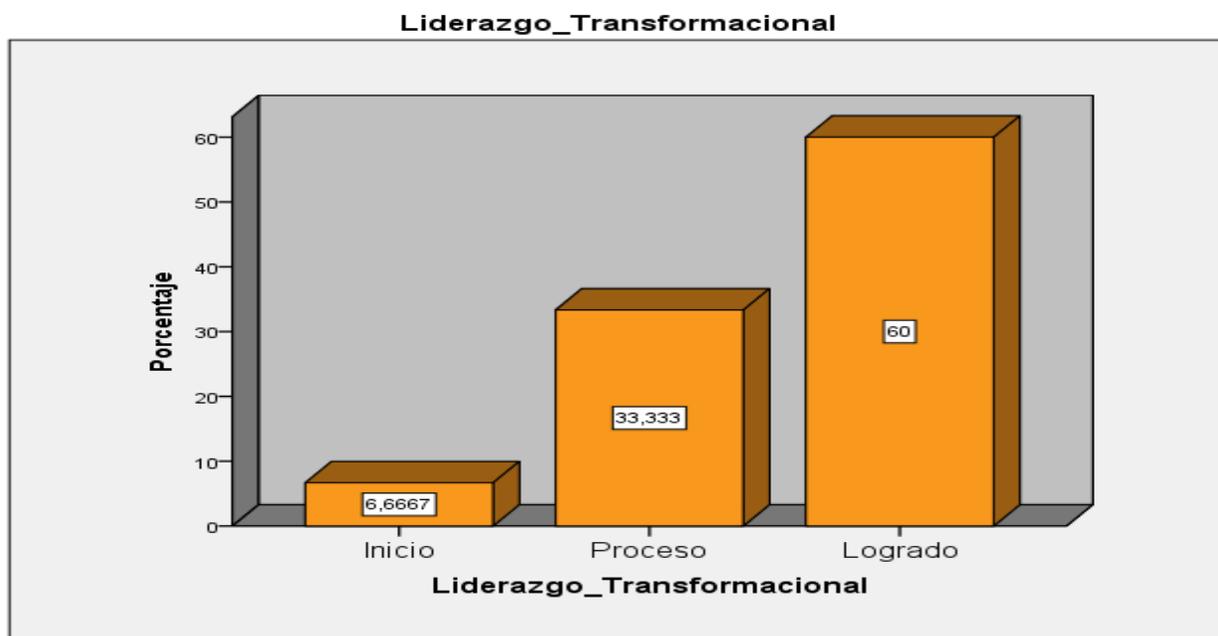


Figura 2. Niveles del Liderazgo Transformacional

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

En la tabla y figura, se aprecia a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda. Donde podemos afirmar que el 60% (18) de los trabajadores considera que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel logrado, seguido con 33.33%(10) de los trabajadores indican que el liderazgo transformacional está en nivel de proceso y 6.77%(2) manifestó que el liderazgo transformacional tiene un nivel de inicio.

### 4.2.2 Descripción de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Tabla 13.

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Motivación Inspiracional*

		Motivación_Inspiracional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Inicio	2	6,7	6,7	6,7
	Proceso	11	36,7	36,7	43,3
	Logrado	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

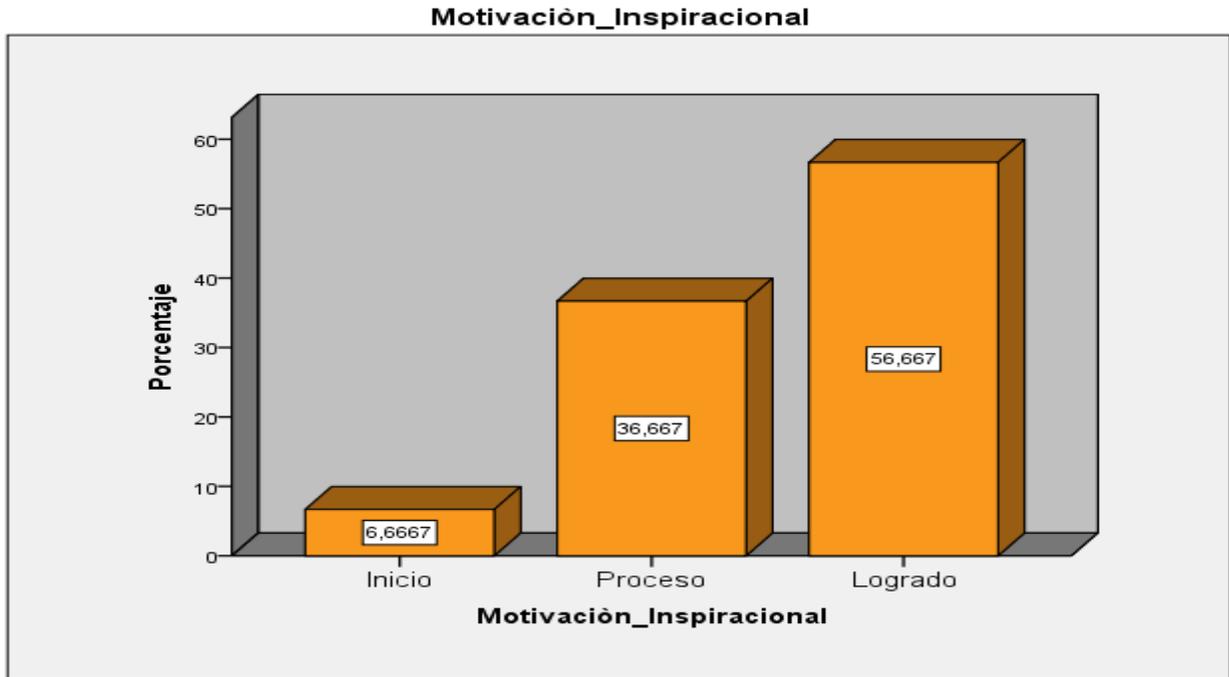


Figura 3. Niveles de la dimensión Motivación inspiracional

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación.**

La tabla y figura, acorde a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda. Se muestra la dimensión Motivación Inspiracional, con un porcentaje del 56.67% manifiesta un nivel logrado. Asimismo, el 36.67% indica en proceso, mientras el 6.67% manifestó un nivel de inicio.

**Tabla 14.**

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Estimulación Intelectual*

		<b>Estimulacion_Intelectual</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Inicio	2	6,7	6,7	6,7
	Proceso	12	40,0	40,0	46,7
	Logrado	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

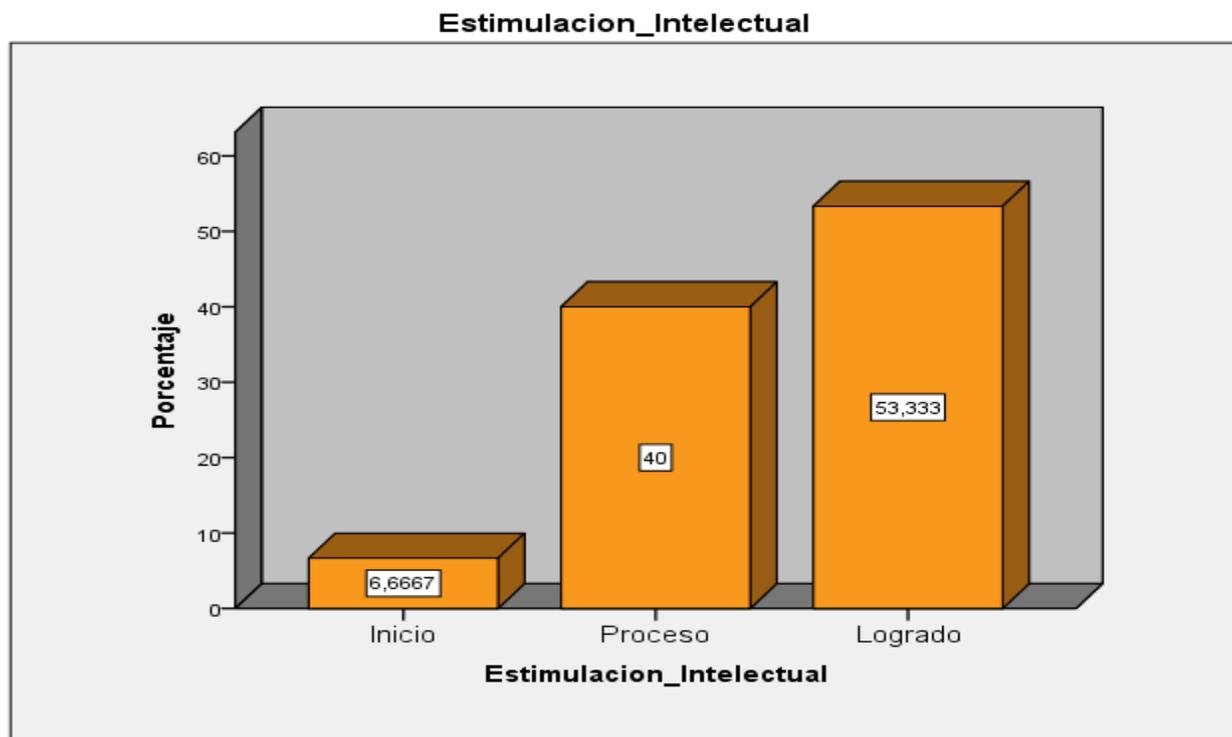


Figura 4. Niveles de la Dimensión Estimulación Intelectual

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

La tabla y figura anterior, acorde a los resultados obtenidos luego de la encuesta a los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda. Se muestra la dimensión estimulación intelectual, que el 53.33% de los trabajadores consideran en un nivel logrado. Sin embargo, el 40% de los trabajadores indican un nivel proceso. Por otro lado, un 6.67% manifestó un nivel de inicio.

**Tabla 15.**

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Consideración Individualizada*

		Consideración Individualizada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Inicio	2	6,7	6,7	6,7
	Proceso	13	43,3	43,3	50,0
	Logrado	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

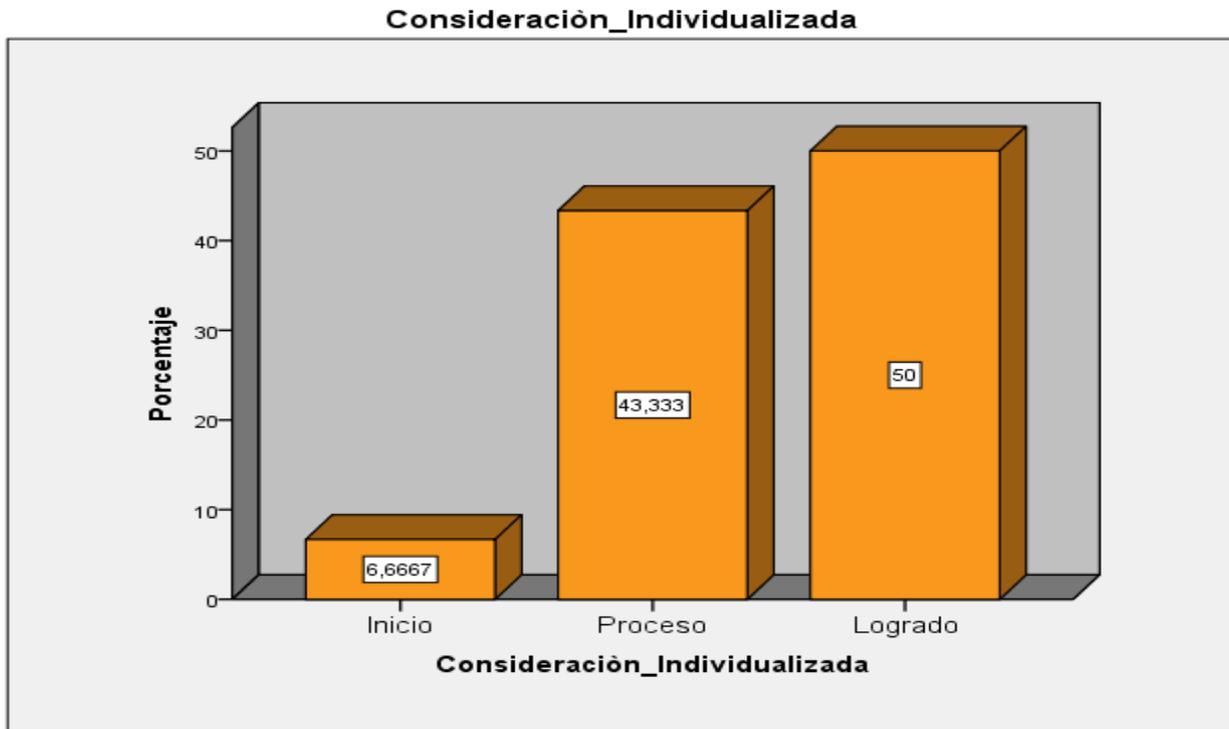


Figura 5. Niveles de la Dimensión Consideración individualizada

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación.

La tabla y figura anterior, acorde con los resultados obtenidos luego de la encuesta a los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda. Se muestra la dimensión Consideración Individualizada, con un porcentaje de 50% de los trabajadores consideran que la consideración individualizada presenta un nivel logrado. Sin embargo, el 43.33% indican que está en un nivel proceso. Por otro lado, un 6.67% manifiesta un nivel de inicio.

### 4.2.3 Descripción de resultados de la Variable Desempeño Laboral

**Tabla 16.**

*Descripción de los Niveles de la Variable Desempeño Laboral*

		Desempeño_Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Proceso	15	50,0	50,0	50,0
	Logrado	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

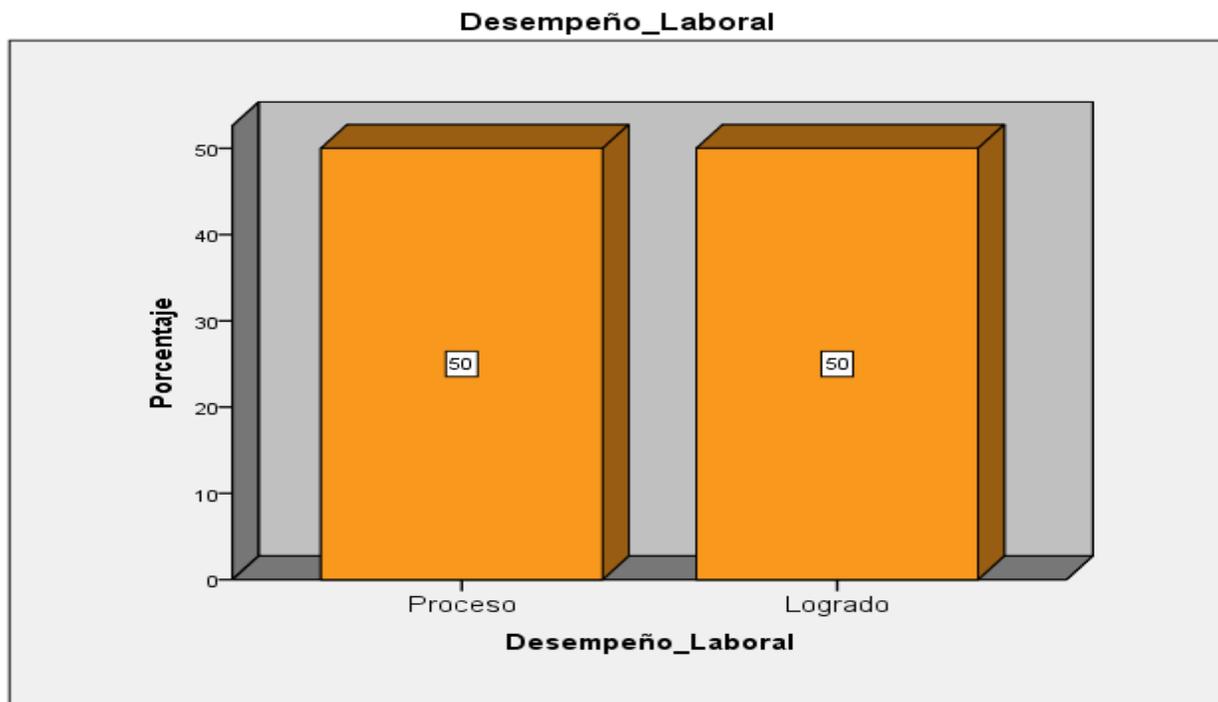


Figura 6. Niveles del Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

La tabla y figura anterior, se indica los niveles de la variable desempeño laboral, donde se evidencia que el 50% de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., refiere que el desempeño laboral presenta un nivel logrado. Asimismo, un 50% de los trabajadores precisaron que está un nivel de proceso. Donde existe criterios divididos entre los niveles planteados.

**Tabla 17.**

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Desempeño de la Tarea*

		Desempeño de la Tarea			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	Proceso	7	23,3	23,3	23,3
Válidos	Logrado	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

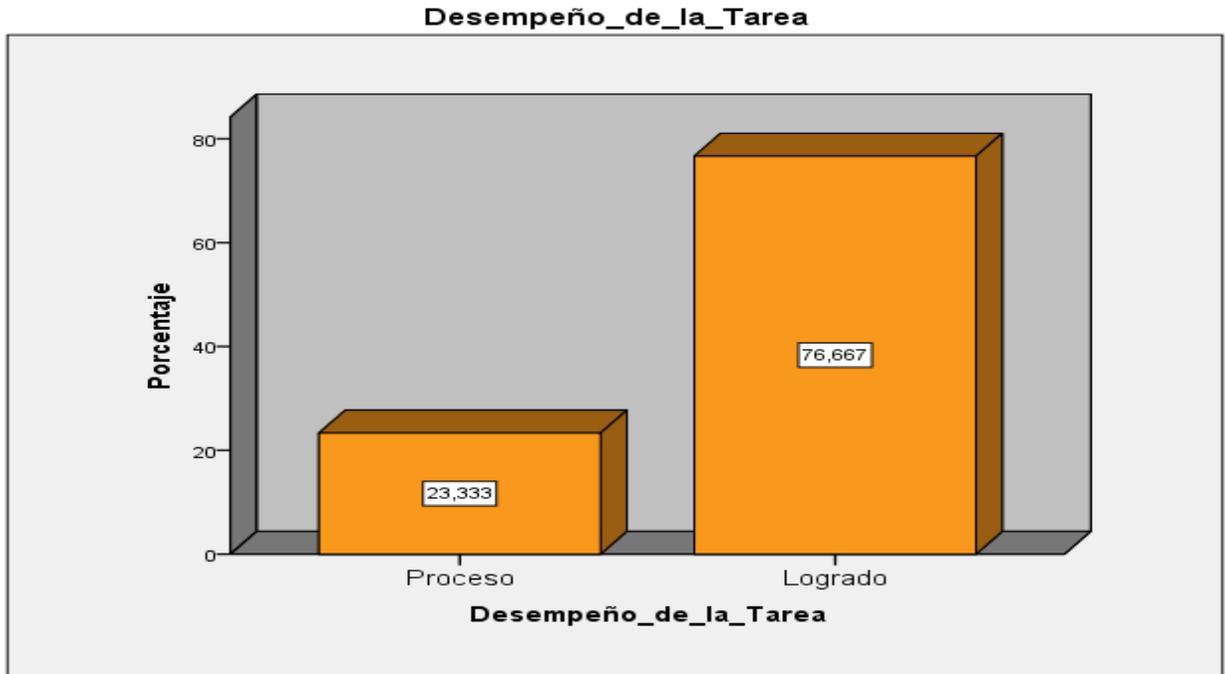


Figura 7. Niveles de la Dimensión Desempeño de la Tarea

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación.

La tabla y figura anterior se indica los niveles de la dimensión desempeño de la tarea de la variable Desempeño laboral, donde se evidencia que el 76.67% de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., refiere que el desempeño de la tarea presenta un nivel logrado. Por otro lado, un 23.33% de la muestra de estudio indica que se encuentra un nivel de proceso.

**Tabla 18.**

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Calidad de Vida Laboral*

Calidad_de_vida_laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Proceso	18	60,0	60,0
	Logrado	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

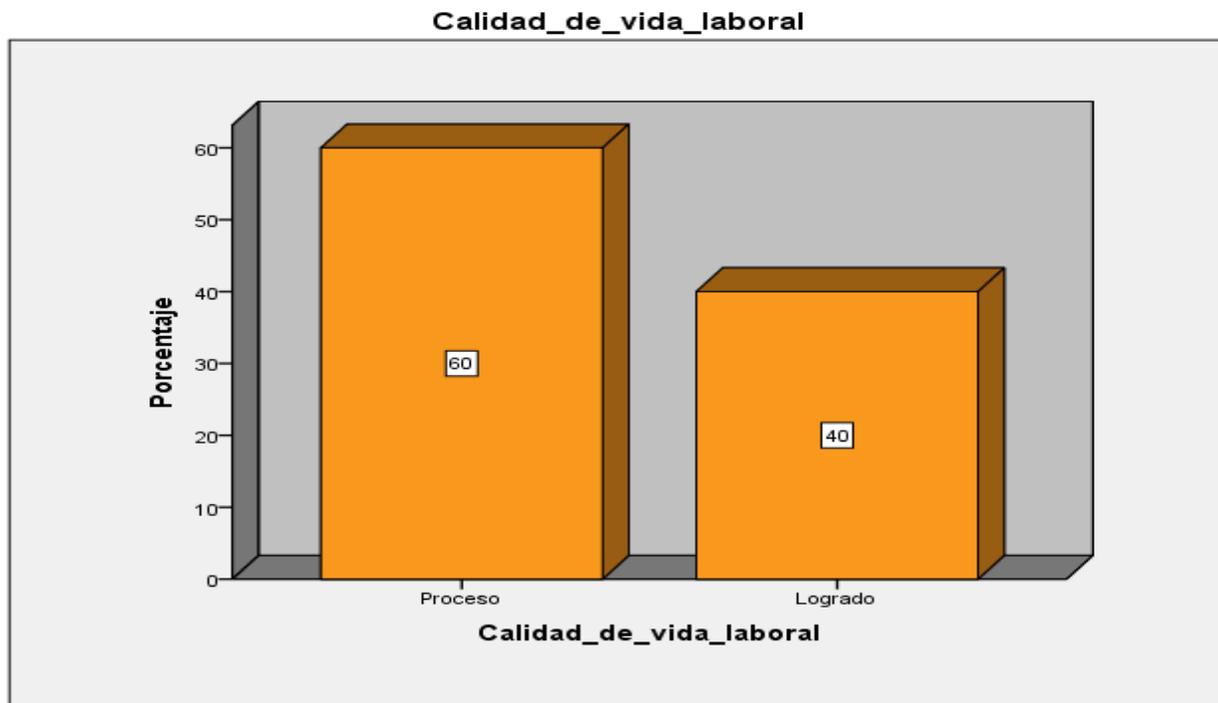


Figura 8. Niveles de la Dimensión Calidad de Vida Laboral

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación.**

La tabla y figura anterior se indica los niveles de la dimensión calidad de vida laboral de la variable desempeño laboral, donde se evidencia que el 60% de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., refiere

que presenta un nivel en proceso. Por otro lado, un 40% de la muestra de estudio, refiere que se encuentra en nivel logrado.

**Tabla 19.**

*Descripción de los Niveles de la Dimensión Evaluación del Desempeño*

Evaluación del desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Proceso	17	56,7	56,7	56,7
	Logrado	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

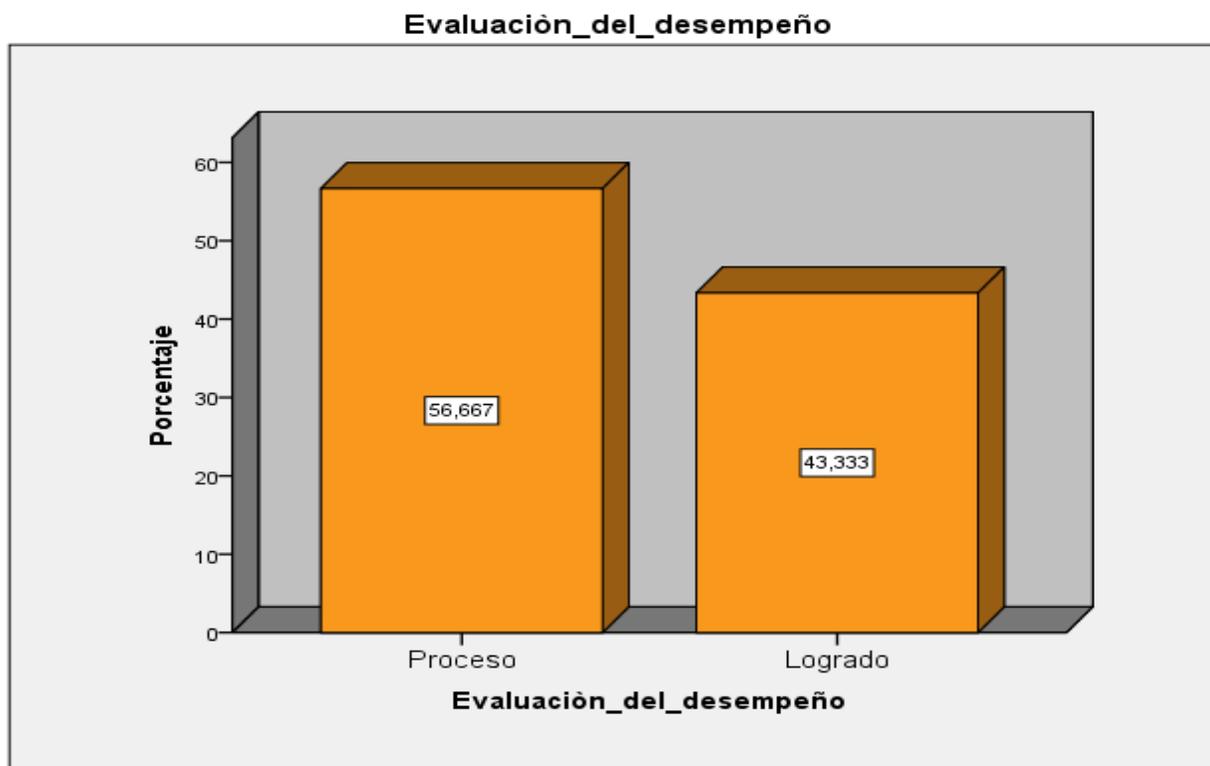


Figura 9. Niveles de la Dimensión evaluación del Desempeño

Fuente: Elaboración propia

## **Interpretación.**

La tabla y figura anterior se indica los niveles de la dimensión evaluación del desempeño de la variable desempeño laboral, donde se evidencia que el 56.67% de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., refiere la evaluación de desempeño como un nivel proceso. Por otro lado, un 43.33% de la muestra de estudio indica que se encuentra un logrado.

### **4.3. Prueba de hipótesis**

La prueba estadística para determinar la hipótesis de la investigación fue el Rho de Spearman, esta es una prueba no paramétrica y el nivel de confianza fue del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ )

#### **4.3.1. Hipótesis general.**

Ha: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

**Tabla 20.**

*Correlaciones entre las Variables Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		'1_Liderazgo Transformac ional	V2_Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	V1_Liderazgo_Transformaci onal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	30
	V2_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,826**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación.**

En la tabla anterior se muestra que el un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho=0,826$ ); entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño laboral es muy buena la correlación, además estadísticamente es significativamente, siendo el valor de  $p = 0,000 < 0,01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que indica que: existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, de manera que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); lo que indica, que la relación es directa, en tal sentido se afirma

que: a un mayor liderazgo transformacional, mayor es el desarrollo del desempeño laboral.

**Figura 10.**

*Diagrama de Dispersión entre Variables, Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.*

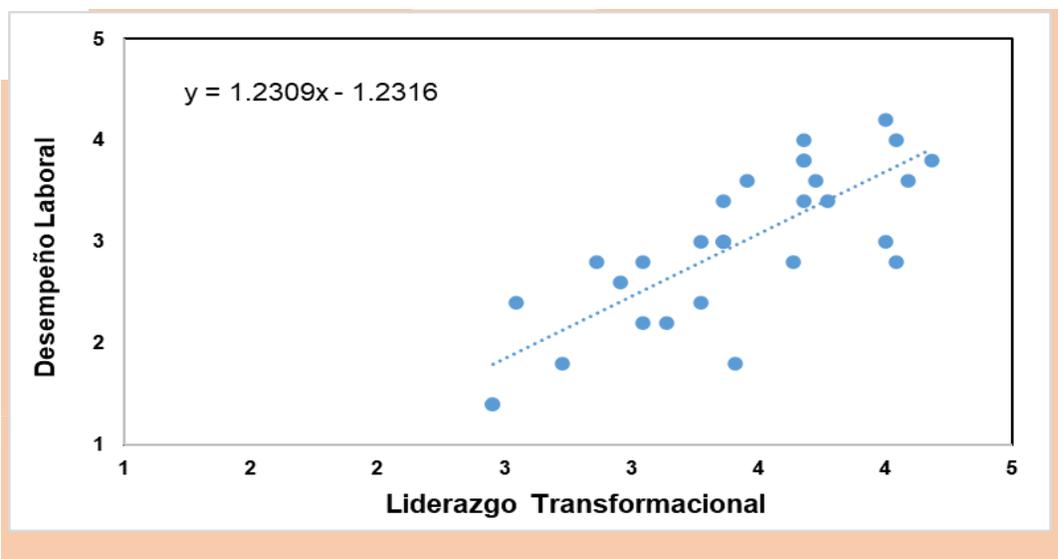


Figura 10. Diagrama de dispersión entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

Según figura 10, se presenta un diagrama de dispersión entre ambas variables, grafica que muestra una relación positiva lineal entre las dos variables.

### 4.3.2 Hipótesis específicas.

#### Hipótesis específica Nº 1

Ha: Motivación inspiracional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: Motivación inspiracional y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

#### Tabla 21.

#### *Correlaciones entre la Dimensión Motivación Inspiracional y el Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
		Dimensión 1: V2_Desempeño_Laboral		
		Motivación		
		Inspiracional		
Rho de Spearman	Dimensión 1: Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

En la tabla anterior se muestra que el un coeficiente de Spearman ( $\rho=0,831$ ); entre la dimensión Motivación inspiracional y la variable desempeño laboral, donde indica que es muy buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.01$ ; con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que: existe relación positiva y significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el variable desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, de manera que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Lo que indica, que la relación es directa, en tal sentido se afirma que: a mayor motivación, mayor es el desarrollo del desempeño laboral.

### Figura 11.

*Diagrama de Dispersión entre la Dimensión Motivación Inspiracional y Desempeño Laboral.*

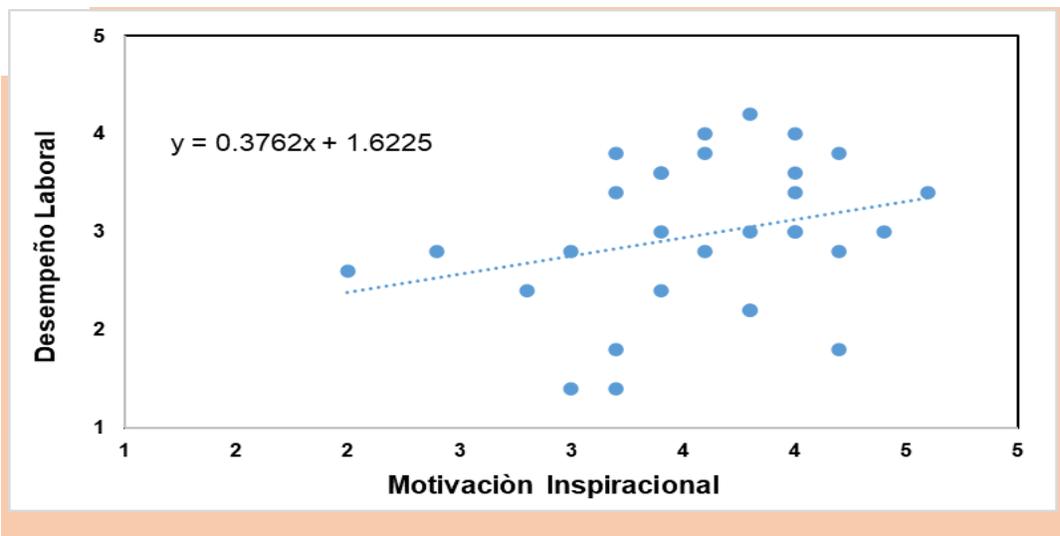


Figura 11. Diagrama de dispersión entre Motivación Inspiracional y Desempeño Laboral

Según figura 11, se presenta un diagrama de dispersión entre ambas variables, grafica que muestra una relación positiva lineal entre las dos variables.

### Hipótesis específica N° 2

Ha: La estimulación intelectual y el desempeño laboral tiene una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: La estimulación intelectual y el desempeño laboral no tiene una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

### Tabla 22.

#### *Correlaciones entre la Dimensión Estimulación Intelectual y el Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Dimensión 2: Estimulación Intelectual	V2_Desempeño_Labor al
Rho de Spearman	Dimensión 2: Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,746**
		N	,000
	V2_Desempeño_Laboral	N	30
		Coeficiente de correlación	,746**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			30

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

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

En la tabla anterior se muestra que el un coeficiente de Spearman ( $\rho=0,746$ ); entre la dimensión Estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, donde se indica que es buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.01$ ; con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que existe relación positiva y significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, de manera que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), en tal sentido se afirma que: a mayor estimulación intelectual, mayor es el desarrollo del desempeño laboral.

### Figura 12.

*Diagrama de Dispersión entre la Dimensión Estimulación Intelectual y Desempeño Laboral.*

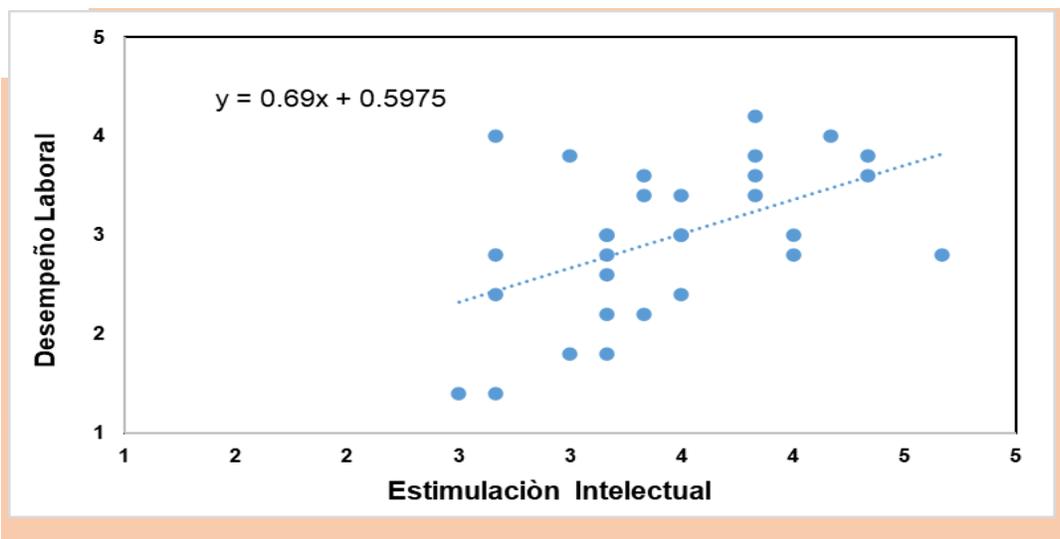


Figura 12. Diagrama de dispersión entre Estimulación Intelectual y Desempeño Laboral

Según figura 12, se presenta un diagrama de dispersión entre ambas variables, grafica que muestra una relación positiva lineal entre las dos variables.

### Hipótesis específica N° 3

Ha: La Consideración individualizada y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

Ho: La Consideración individualizada y el desempeño laboral no tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.

### Tabla 23.

#### *Correlaciones entre la Dimensión Consideración Individualizada y el Desempeño Laboral*

		Correlaciones	
		Dimensión 3: Consideración Individualizada	V2_Desempeño _Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,770**
		N	30
	V2_Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,770**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación.

En la tabla anterior se muestra que el un coeficiente de Spearman ( $\rho=0,770$ ); entre la dimensión Estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, donde se indica que es buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que existe relación positiva y significativa entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, de manera que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se acepta la hipótesis altera ( $H_1$ ), en tal sentido se afirma que: a mayor consideración individualizada, mayor es el desarrollo del desempeño laboral.

### Figura 13.

*Diagrama de Dispersión entre la Dimensión Consideración Individualizada y Desempeño Laboral*

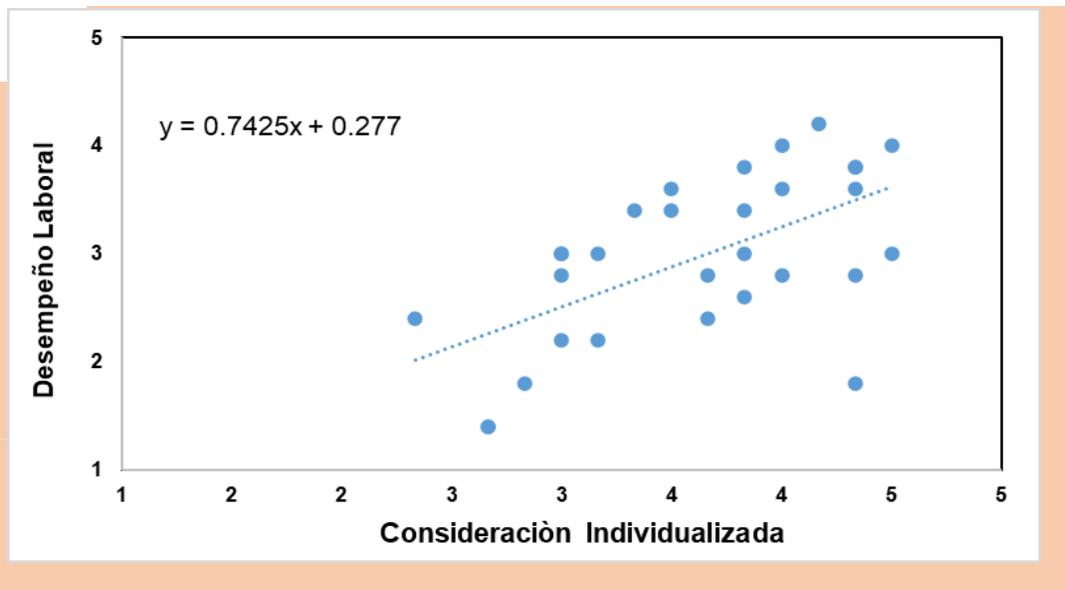


Figura 13. Diagrama de dispersión entre Consideración Individualizada y Desempeño Laboral

Según figura 13, se presenta un diagrama de dispersión entre ambas variables, grafica que muestra una relación positiva lineal entre las dos variables.

#### 4.4. Análisis por Ítems del Cuestionado Aplicado

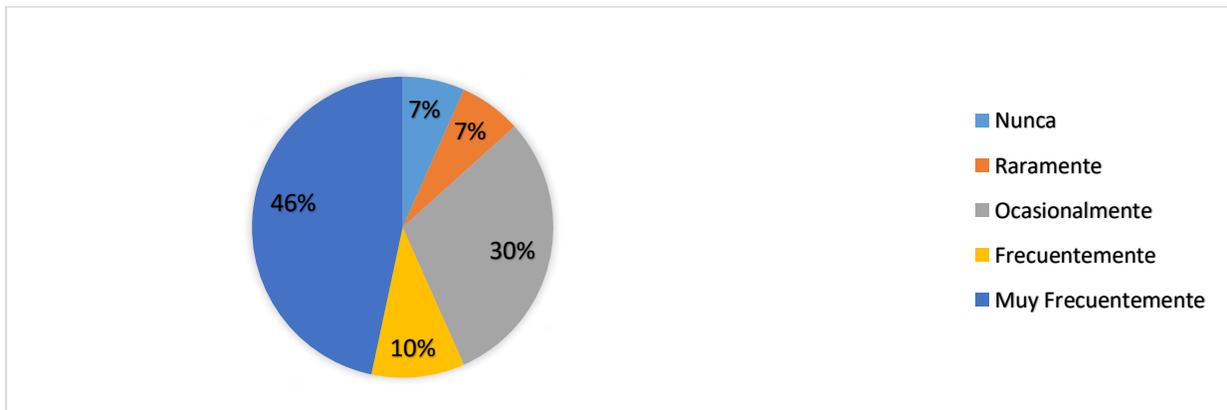


Figura 1. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Motivación inspiracional. Fuente: Elaboración propia

P1. ¿Su jefe le demuestra el sentido de autoridad y confianza?

#### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, que representa a la pregunta (P1) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 46% su jefe le demuestra autoridad y confianza; mientras que el 7% afirman nunca.

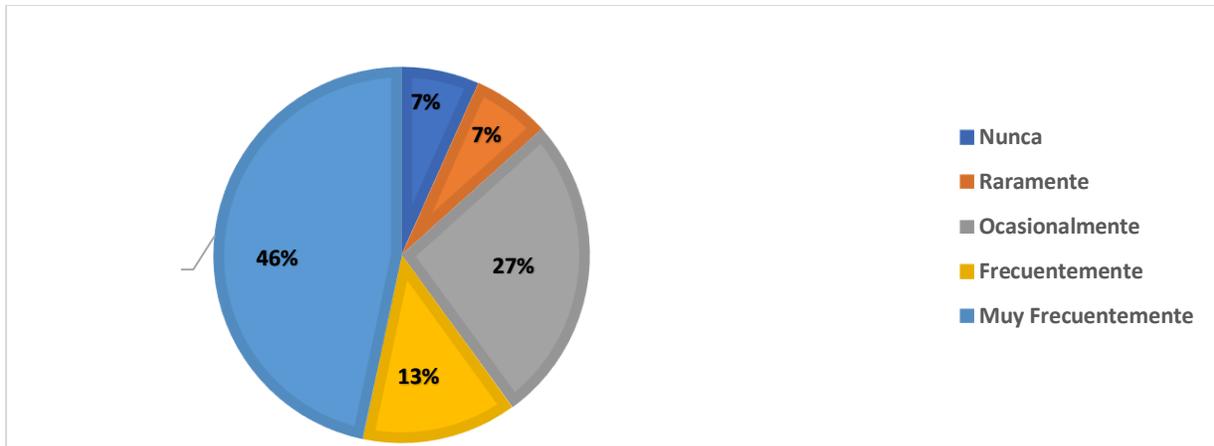


Figura 2. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente:  
Elaboracion propia

P2. ¿Su jefe le transmite confianza para desarrollar tus actividades adecuadamente?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, que representa a la pregunta (P2) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 46% (14) su jefe le transmite confianza para el desarrollo de sus actividades; mientras que el 7% (2) afirman nunca.

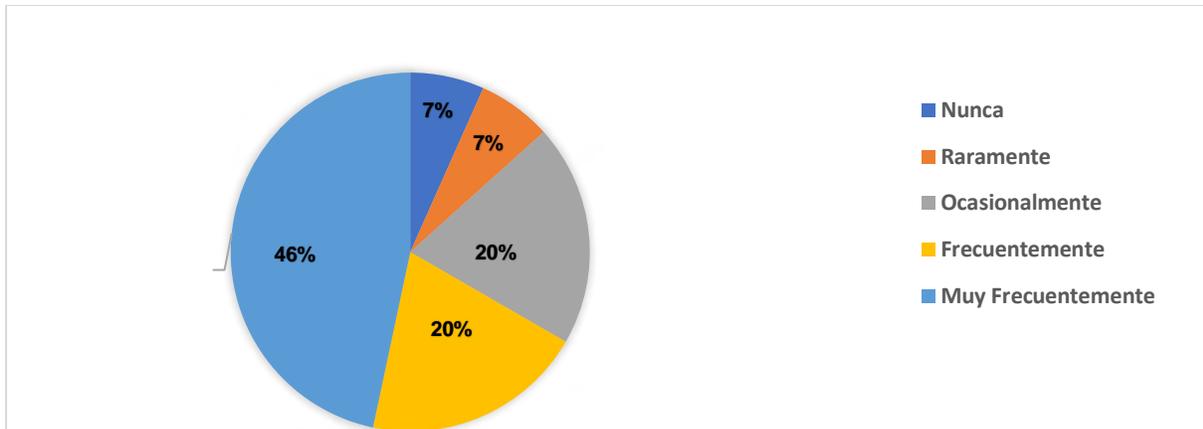


Figura 3. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente:

Elaboración propia

P3. ¿Su jefe mantiene una buena relación y comunicación con los trabajadores?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P3) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 46% que su jefe desarrolla buena comunicación con los trabajadores; por otro lado, un 20% afirman solo ocasionalmente y un 7% afirman que nunca existe comunicación.

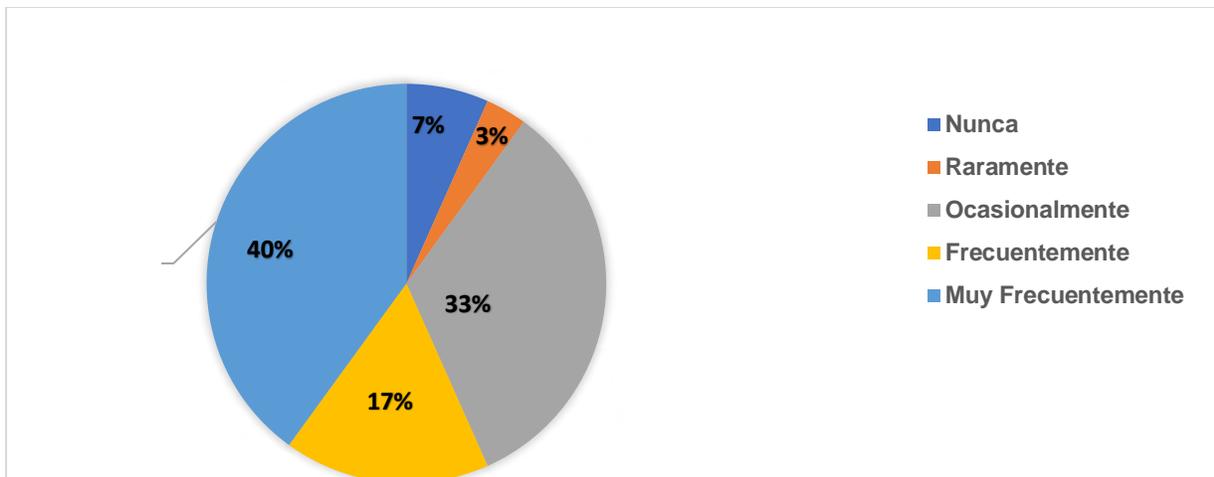


Figura 4. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

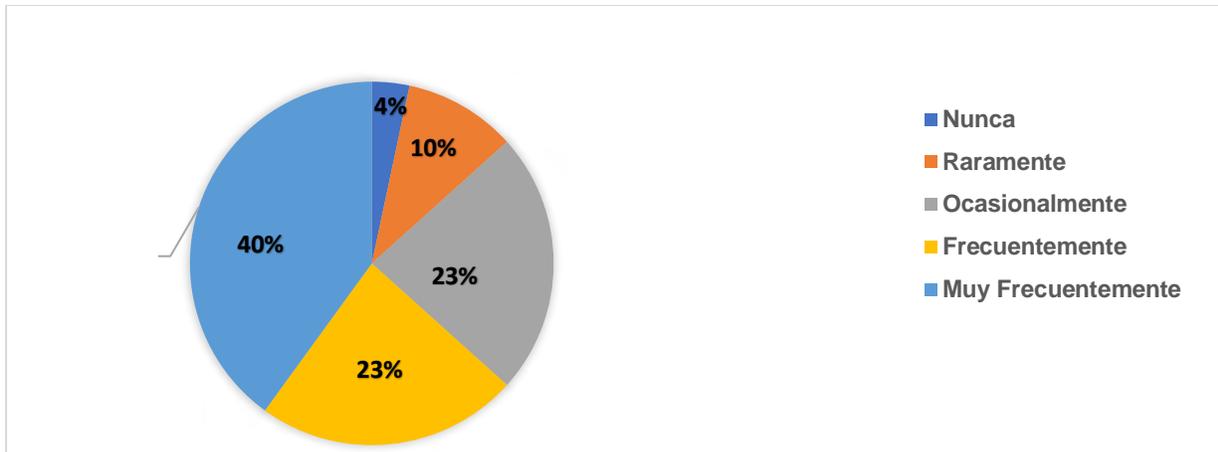
Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente:

Elaboración propia

P4. ¿Su jefe muestra el futuro de forma optimista?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P4) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% su jefe se muestra optimista y motivado hacia el futuro; por otro lado, un 33% afirman solo ocasionalmente y un 7% afirman nunca.



*Figura 5.* Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

*Nota.* Frecuencia Porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente:  
Elaboracion propia

P5. ¿Su jefe realza la importancia de una misión común?

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P5) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% su jefe exalta misión en la organización; en tanto, un 23% manifiestan ocasionalmente, mientras un 4% afirman que nunca le da importancia sobre la misión.

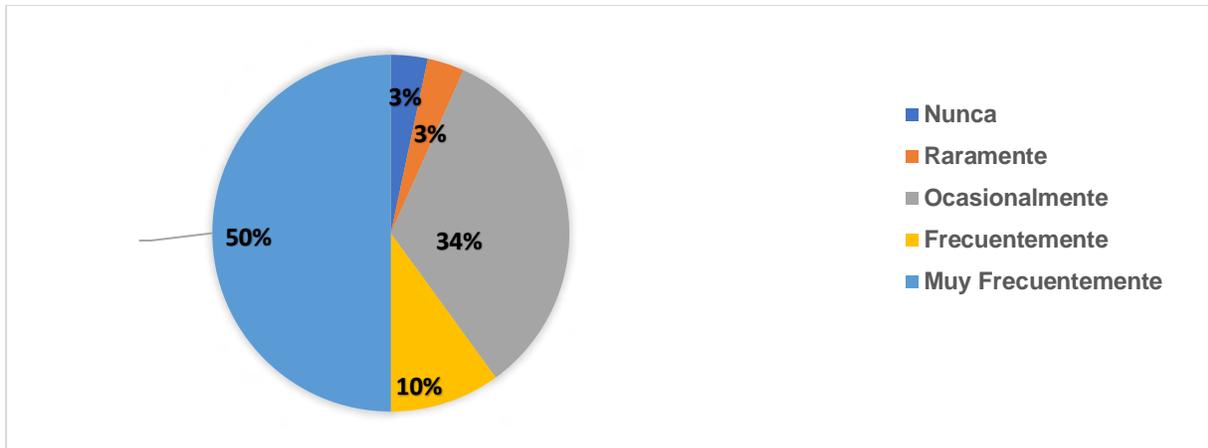


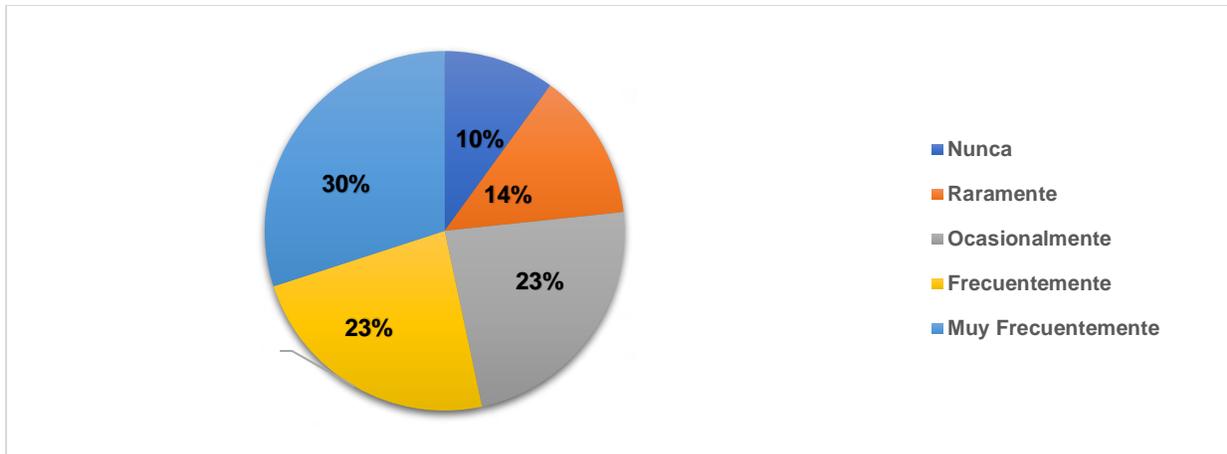
Figura 6. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente: Elaboración propia

P6. ¿Su jefe tiene clara las metas y objetivos cuando toma una decisión importante en el trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P6) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% que su jefe tiene metas y objetivos claros; sin embargo, un 34% manifiestan ocasionalmente, mientras que el 3% afirman nunca.



*Figura 7.* Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

*Nota.* Frecuencia Prcentual de la Dimensiòn Motivaciòn Inspiracional. Fuente:  
Elaboracion propia

P7. ¿Su jefe tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas?

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P7) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% su jefe exalta sobre las metas; mientras que el 10% manifiestan nunca.

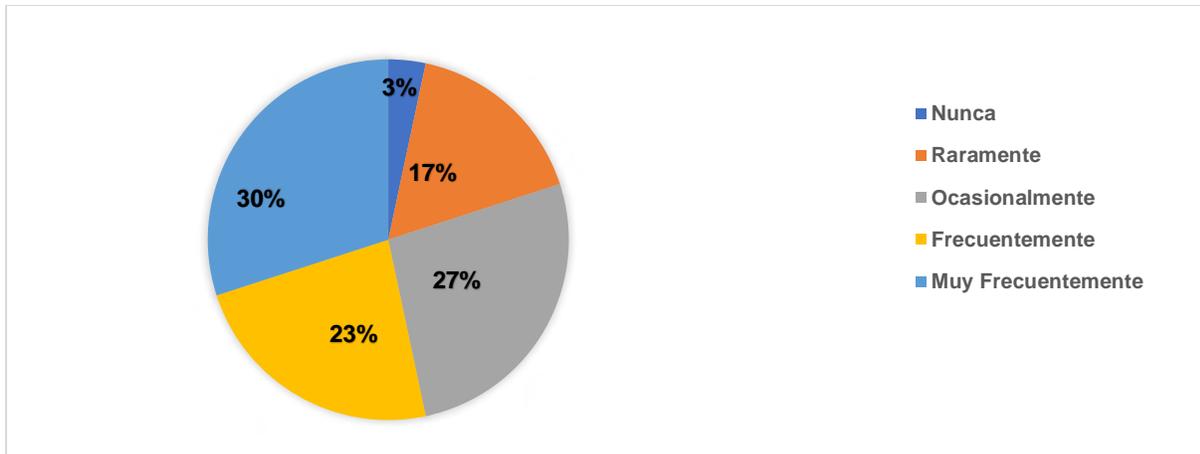


Figura 8. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente: Elaboración propia

P8. ¿Su jefe comunica con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzar?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P8) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% su jefe le transmite con entusiasmo de los logros alcanzados, sin embargo un 27% manifiestan ocasionalmente es comunicado; mientras que el 3% afirman nunca.

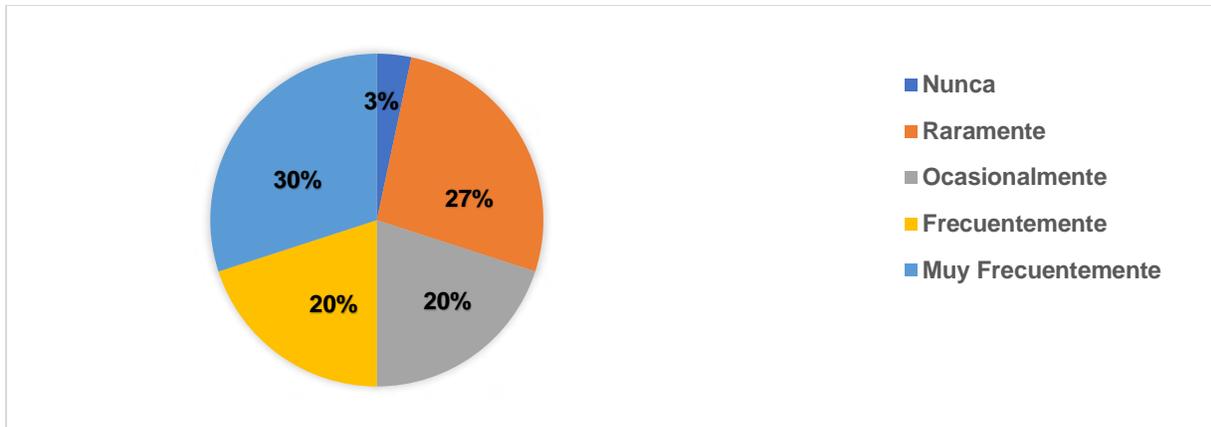


Figura 9. Dimensión D1: Motivación Inspiracional. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Motivación Inspiracional. Fuente:

Elaboracion propia

P9. ¿Su jefe reconoce el trabajo personal a su cargo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P9) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% su jefe le reconoce su trabajo; Por otro lado, un 27% manifiestan que son reconocidos raramente; mientras que el 3% afirman nunca.

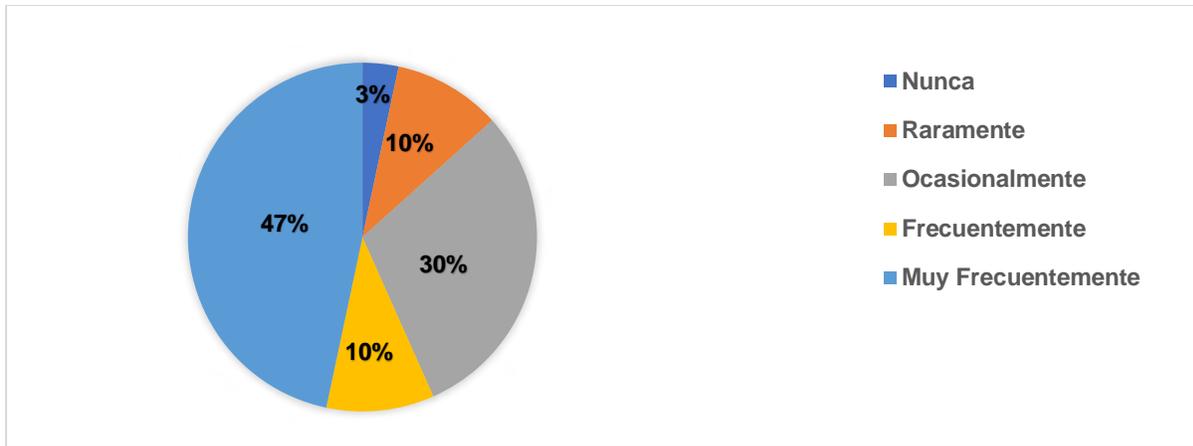


Figura 10. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Estimulaciòn Intelectual. Fuente: Elaboracion propia

P10. ¿Su jefe le ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P10) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 47% su jefe le ayuda a ver los problemas; en tanto un 30% manifiestan que es ocasionalmente; mientras que el 3% afirman nunca.

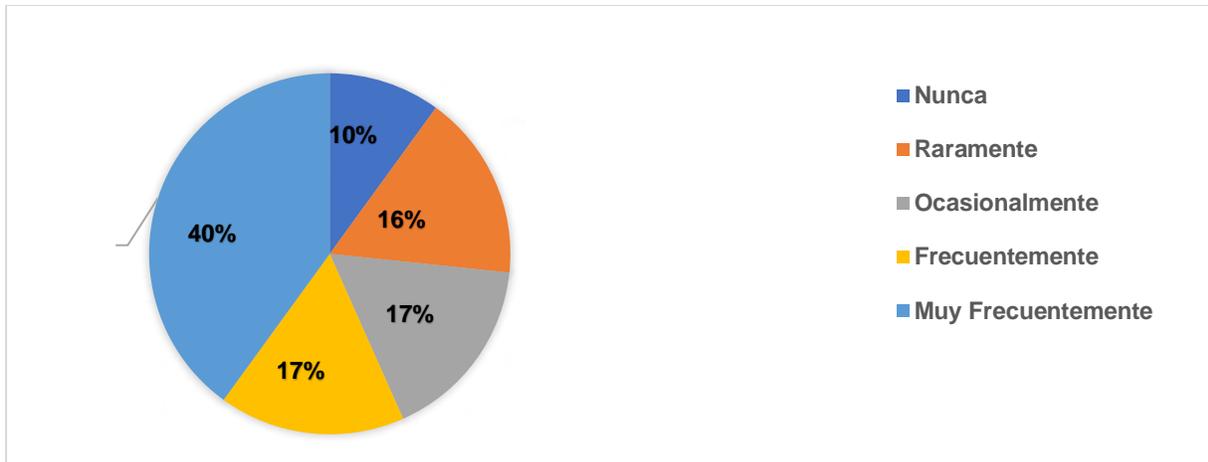


Figura 11. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Estimulación Intelectual. Fuente:  
Elaboración propia

P11. ¿Su jefe le sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelve problemas?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P11) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% que su jefe le da sugerencias para resolver problemas; mientras que el 10% afirman nunca.

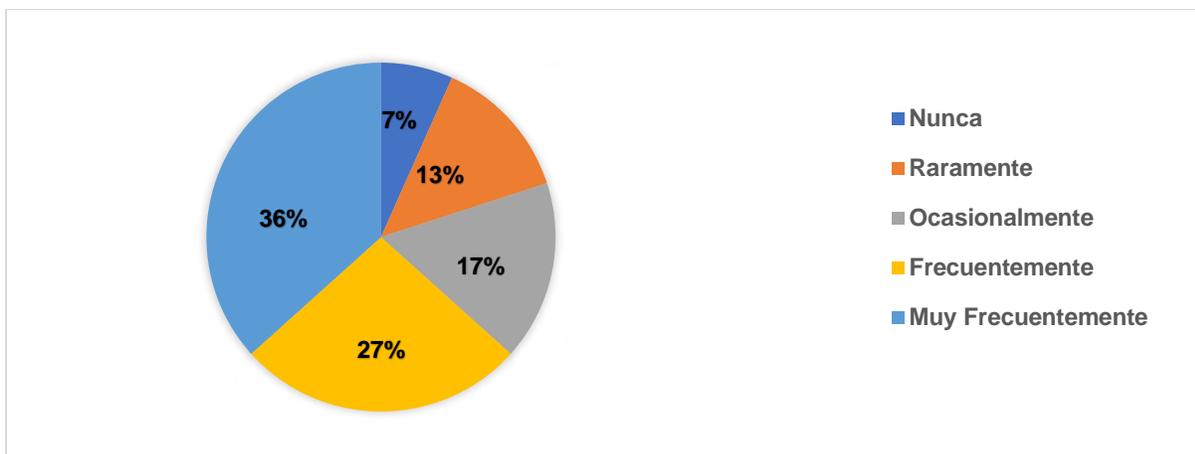


Figura 12. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Estimulación Intelectual. Fuente: Elaboración propia

P12. ¿Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar problema?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P12) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 36% que su jefe le ayuda a encaminar problemas; mientras que el 7% afirman nunca.

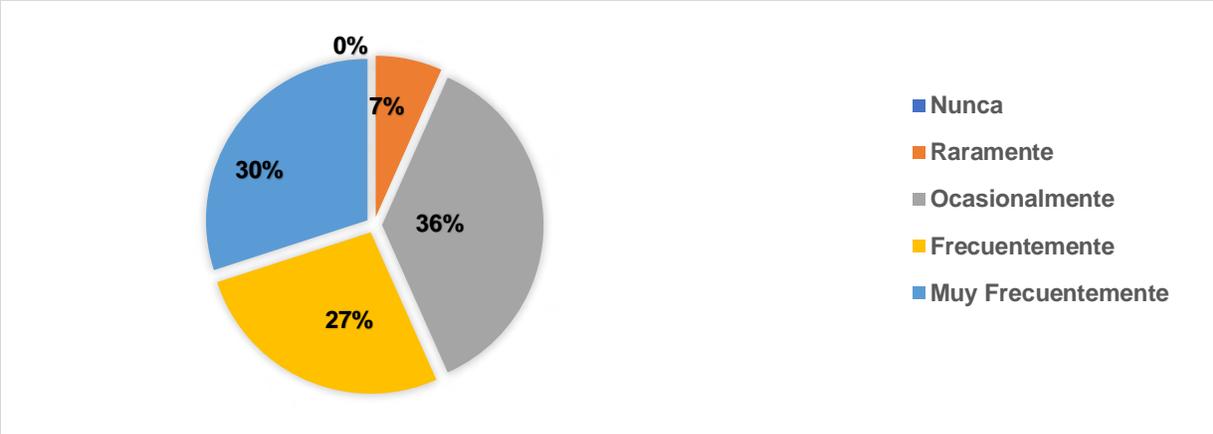


Figura 13. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Estimulaciòn Intelectual. Fuente: Elaboracion propia

P13. ¿Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?

**Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P13) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 36% su jefe toma ocasionalmente las prioridades de trabajo; mientras que el 7% afirman nunca.

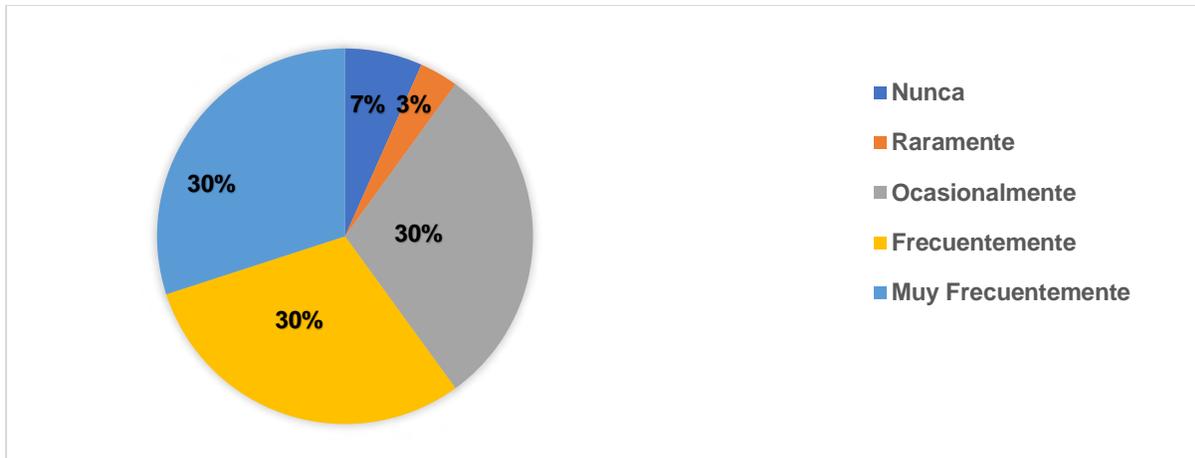


Figura 14. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Estimulaciòn Intelectual. Fuente:  
Elaboracion propia

P14. ¿Su jefe busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P14) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% que su jefe busca sugerencias, igual un 30% manifiestan que es ocasionalmente; mientras que el 7% afirman nunca.

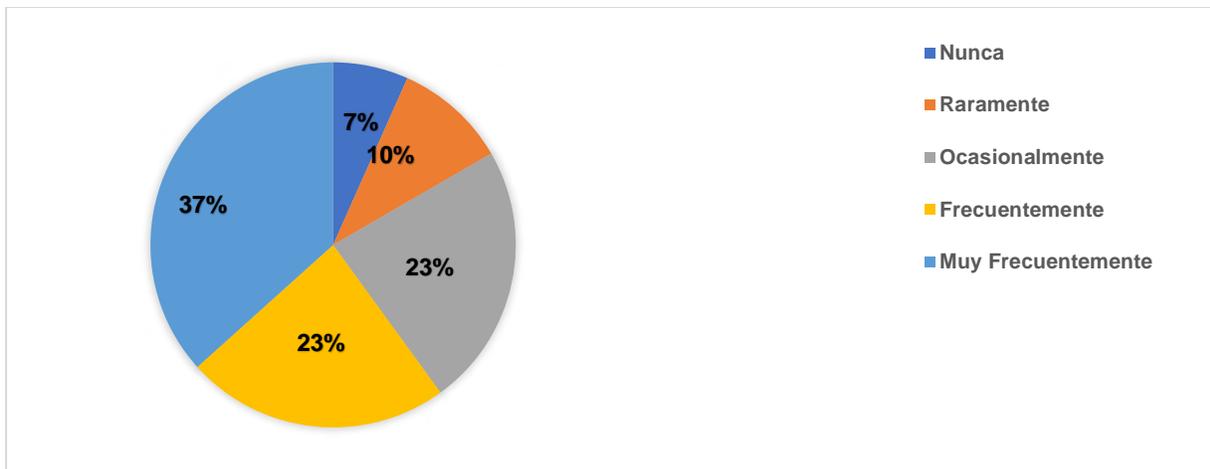


Figura 15. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Estimulación Intelectual. Fuente:

Elaboracion propia

P15. ¿Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos en el trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta dos (P15) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% que su jefe le transmite conocimientos; un 23% manifiestan que es ocasionalmente; mientras que el 7% afirman nunca.

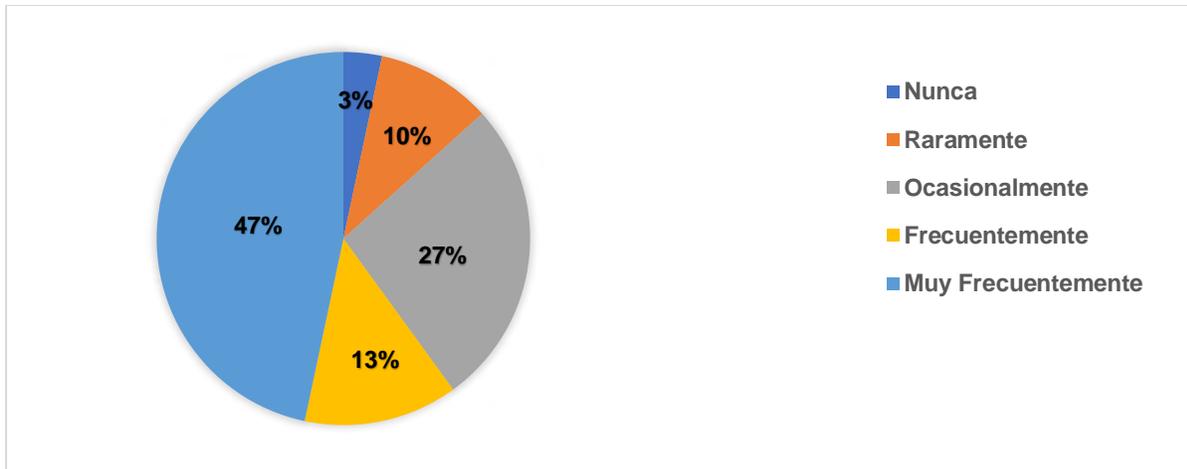


Figura 16. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Estimulacion Intelectual. Fuente:

Elaboracion propia

P16. ¿Su jefe le estimula a expresar sus ideas y opiniones?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P16) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 47% que su jefe le motiva a expresa sus ideas; mientras que el 27% manifiestan ocasionalmente.

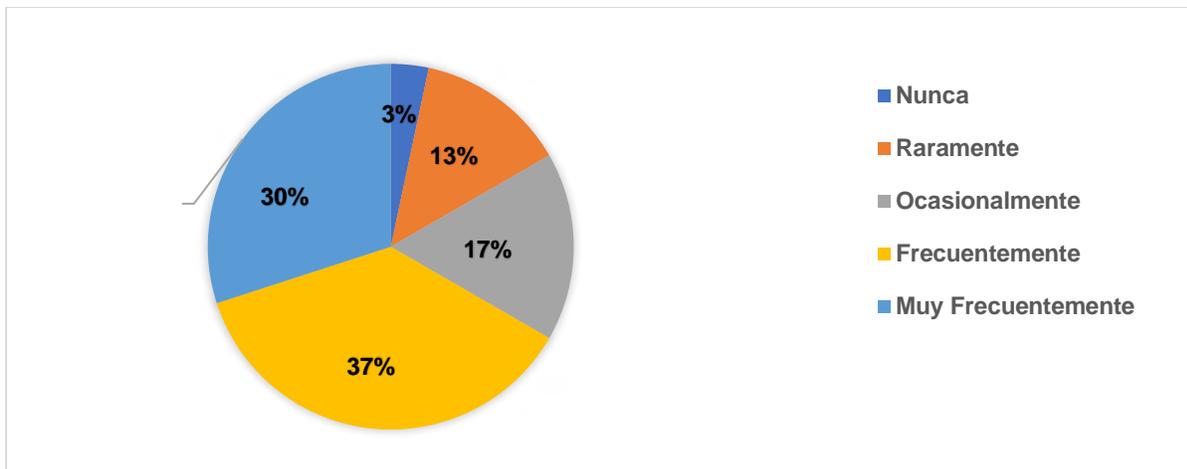


Figura 17. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

*Nota.* Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Estimulacion Intelectual. Fuente:

Elaboracion propia

P17. ¿Su jefe es creativo y usted le permite desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades?

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P17) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% que su jefe frecuentemente es creativo para desarrollar actividades; mientras que el 3% afirman lo contrario.

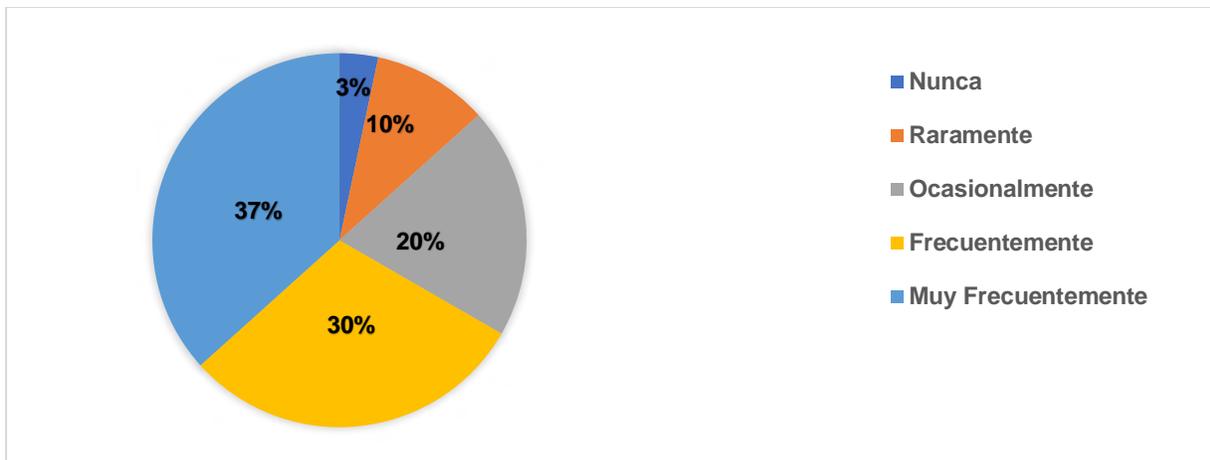


Figura 18. Dimensión D2: Estimulación Intelectual. V1 Liderazgo Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Estimulación Intelectual. Fuente:

Elaboración propia

P18. ¿Su jefe le confía en el resultado de las nuevas formas empleadas para completar el trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P18) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% que su jefe le transmite confianza en los resultados; mientras que el 3% afirman nunca.

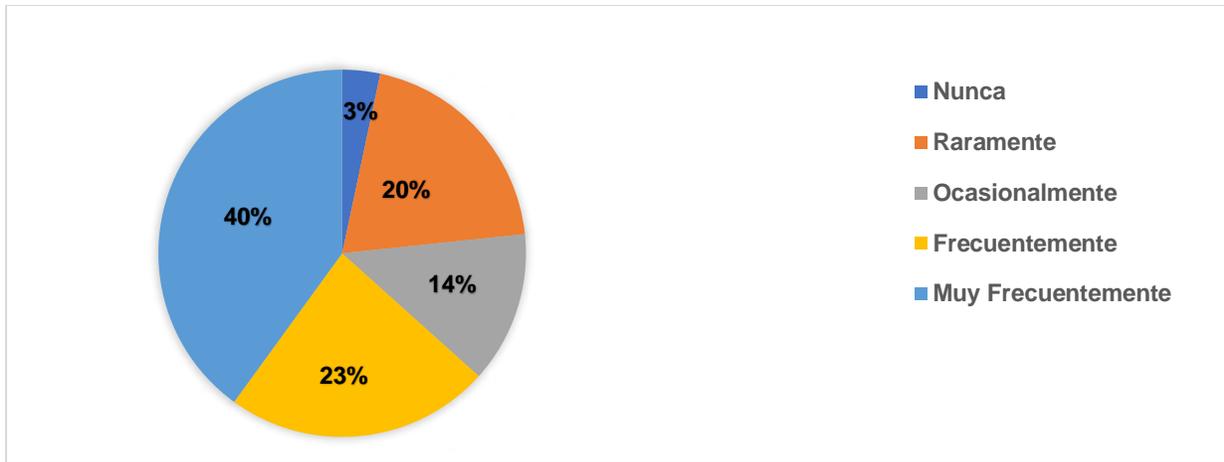


Figura 19. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Consideraciòn Individualizada. Fuente:

Elaboracion propia

P19. ¿Su jefe considera las capacitaciones para el desarrollo de su trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P19) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% que su jefe le considera las capacitaciones; por otro lado un 20% manifiestan raramente; mientras que el 3% afirman nunca.

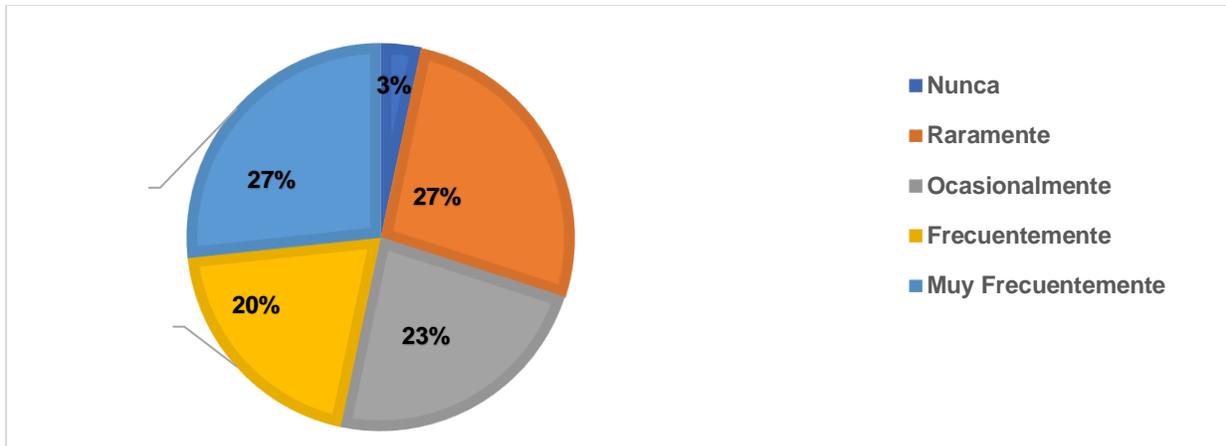


Figura 20. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

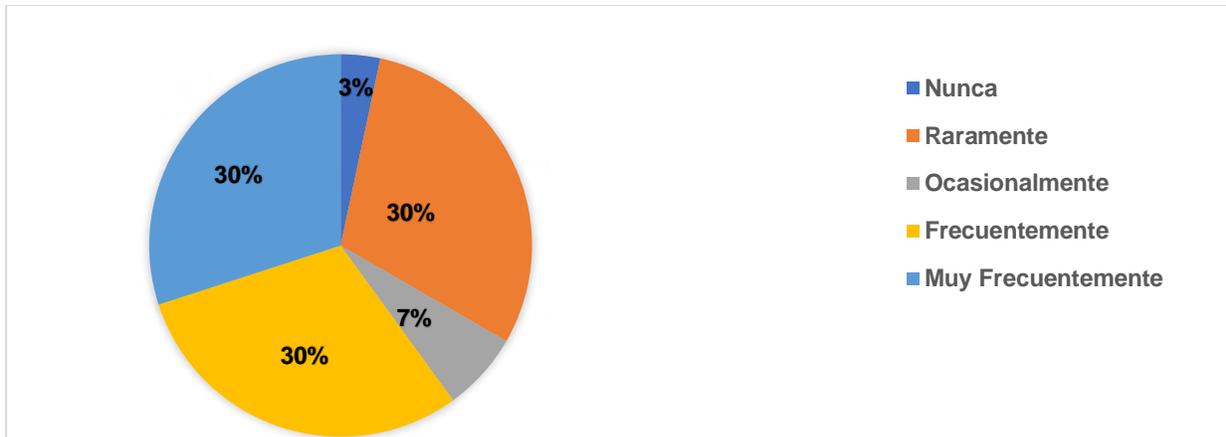
Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente: Elaboración propia

P20. ¿Su jefe realiza reuniones de retroalimentación con cada uno de los trabajadores para fortalecer su proceso de aprendizaje?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta dos (P20) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 27% que su jefe realiza reuniones de retroalimentación con los trabajadores; por otro lado, un 27% manifiestan raramente; mientras que el 3% afirman nunca.



*Figura 21. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo Transformacional*

*Nota.* Frecuencia Porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente: Elaboración propia

P21. ¿Su jefe le estimula a asumir nuevos retos?

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P21) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% que su jefe le motiva asumir nuevos retos; por otro lado, un 30% manifiestan raramente; mientras que el 3% afirman nunca.

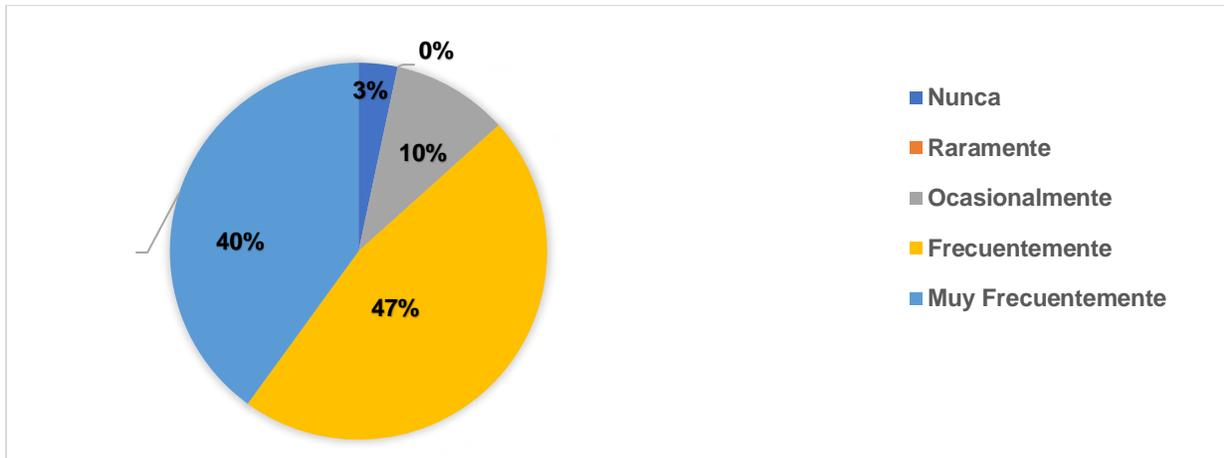


Figura 22. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente: Elaboracion propia

P22. ¿Su jefe le hace respetar el contrato de trabajo en cual se describe el acuerdo entre el empleador y el trabajador?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P22) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 47% que su jefe le hace respetar los contratos de trabajo; mientras que el 3% afirman nunca.

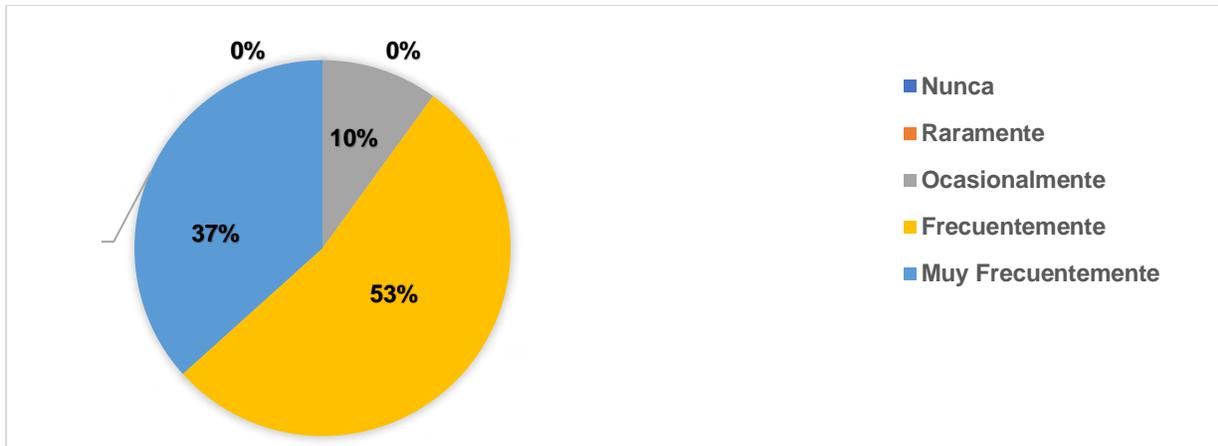


Figura 23. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente:

Elaboracion propia

P23. ¿Su jefe considera importante el derecho de las vacaciones anuales pagadas?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P23) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% que su jefe considera importante el derecho de vacaciones anuales y remuneradas; mientras que el 10% afirman que nunca es considerado.

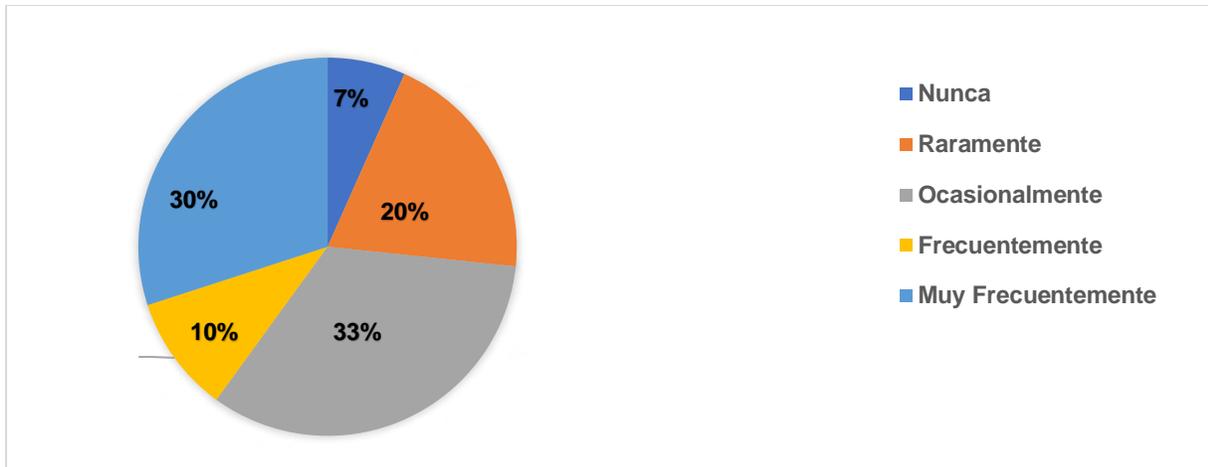


Figura 24. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente:

Elaboracion propia

P24. ¿Su jefe y la organización ha considerado entregar algunos beneficios como: movilidad, programas de salud, entrega de incentivos o recompensas?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta dos (P24) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 33% que su jefe y la organización considera ocasionalmente los beneficios y recompensas, sin embargo un 30% manifiestan lo contrario; mientras que el 7% afirman nunca.

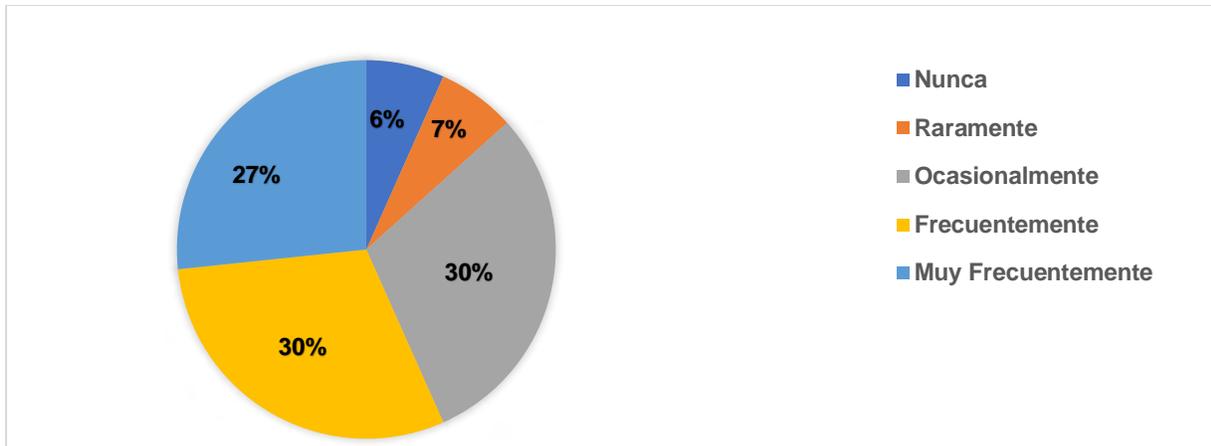


Figura 25. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente:

Elaboracion propia

P25. ¿Su jefe le asigna proyectos significativos que permite evidenciar sus correctas decisiones en el proyecto que se le ha otorgado?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P25) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% que su jefe le asigna proyectos significativos; Por otro lado, 30% manifiestan lo contrario; mientras que el 6% afirman nunca.

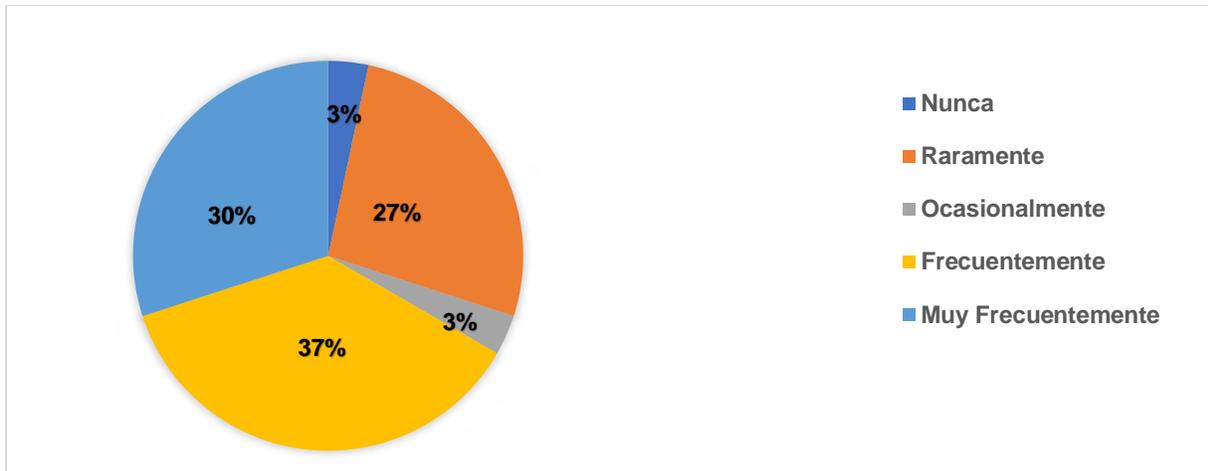


Figura 26. Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

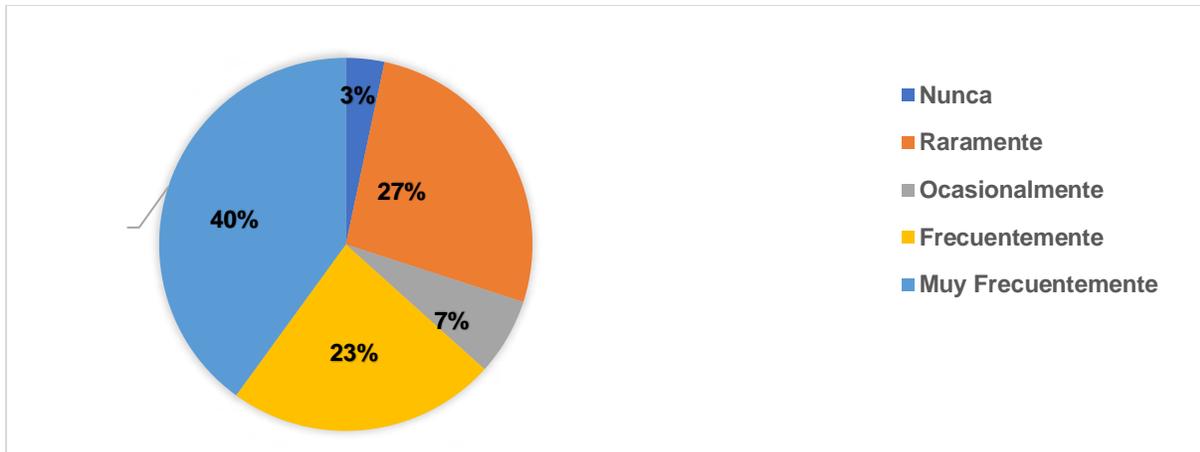
Transformacional

Nota. Frecuencia porcentual de la Dimensión Consideración Individualizada. Fuente: Elaboración propia

P26. ¿Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar proyecto?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P26) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% que su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar el proyecto; sin embargo un 27% manifiestan raramente consideran capacitación; mientras que el 3% afirman nunca.



*Figura 27.* Dimensión D3: Consideración Individualizada. V1 Liderazgo

Transformacional

*Nota.* Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Consideraciòn Individualizada. Fuente:

Elaboracion propia

P27. ¿Su jefe corrige cuando es preciso, sin humillar?

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P27 de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% que su jefe le corrige actividades de labor; por otro lado, un 27% manifiestan que es raramente; mientras que el 3% afirman nunca.

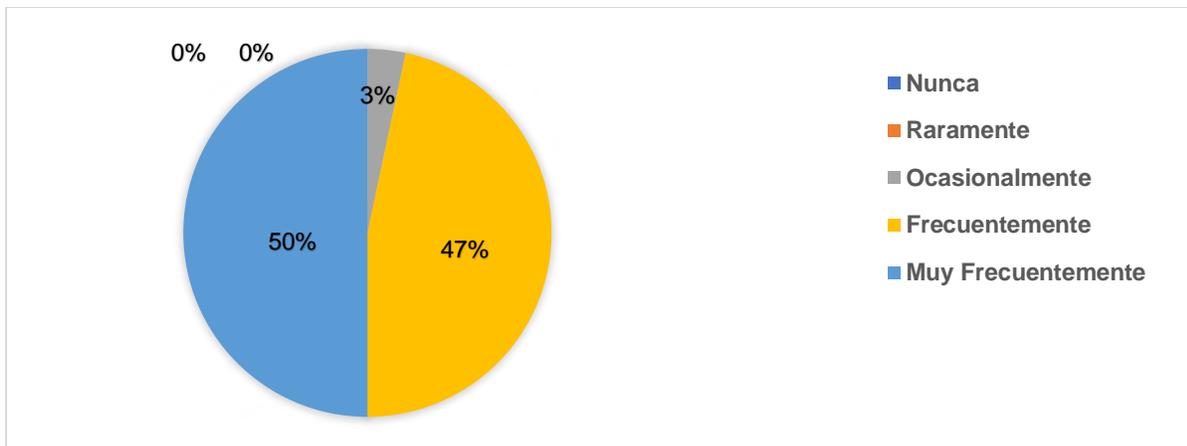


Figura 28. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboración propia

P28. ¿Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P28) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% que los trabajadores realizan sus actividades laborales con responsabilidad; mientras que el 3% afirman lo contrario.

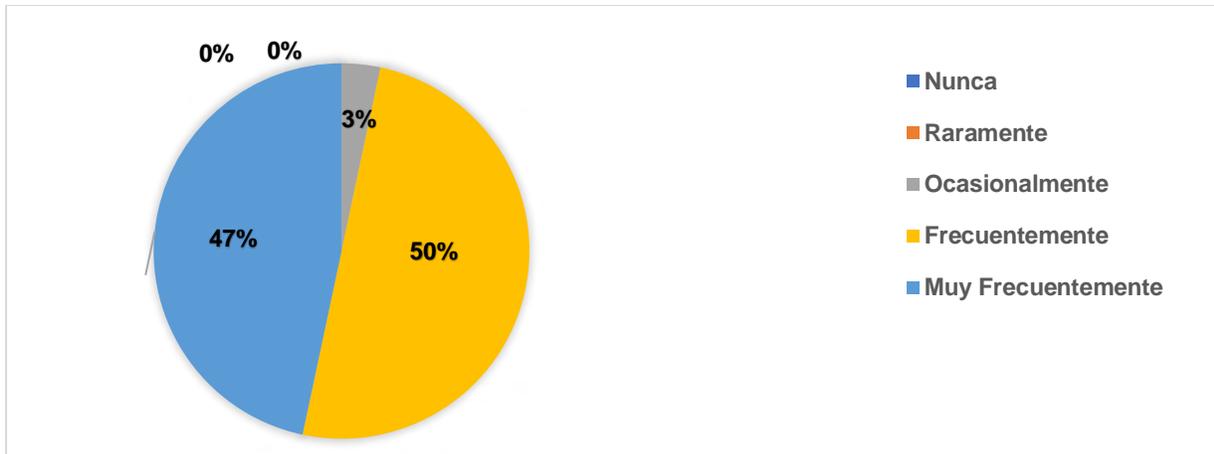


Figura 29. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboración propia

P29. ¿Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P29) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% de los trabajadores frecuentemente cumplen en respetar la imagen institucional; mientras que el 3% afirman lo contrario.

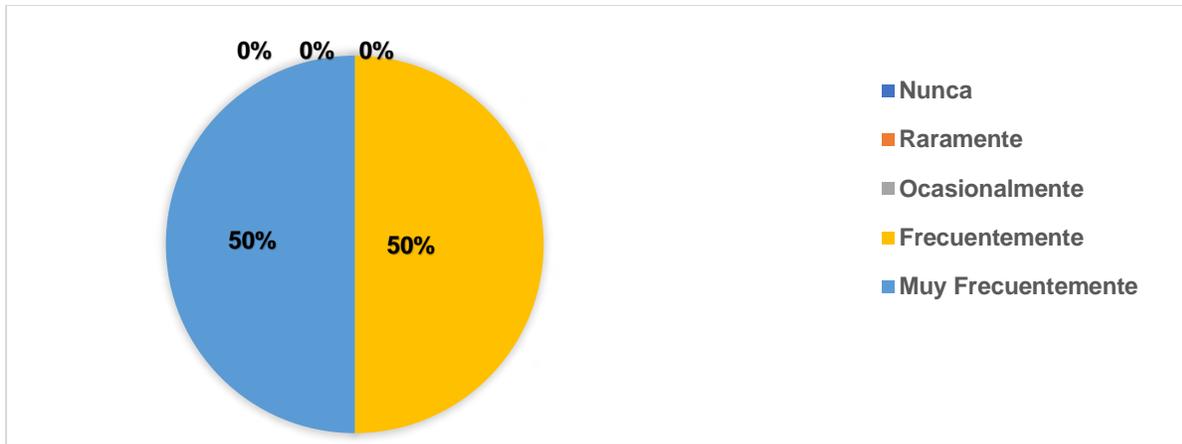


Figura 30. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboracion propia

P30. ¿Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P30) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% de los trabajadores utilizan adecuadamente los equipos de trabajo; asimismo, un 50% manifiestan que es frecuentemente el uso adecuado.

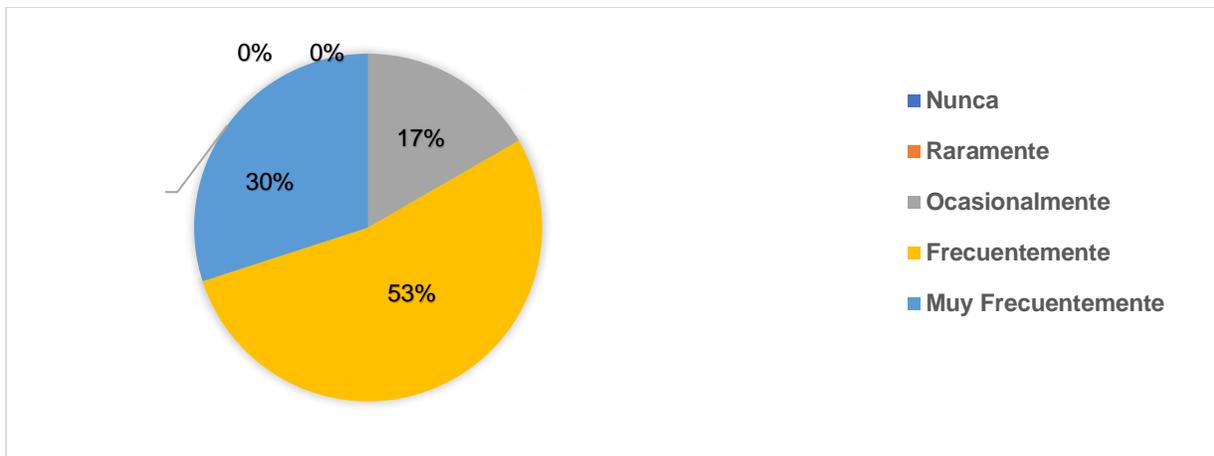


Figura 31. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboracion propia

P31. ¿Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P31) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores muestran el interés de expresar para mejorar trabajo; mientras que el 17% manifiestan lo contrario.

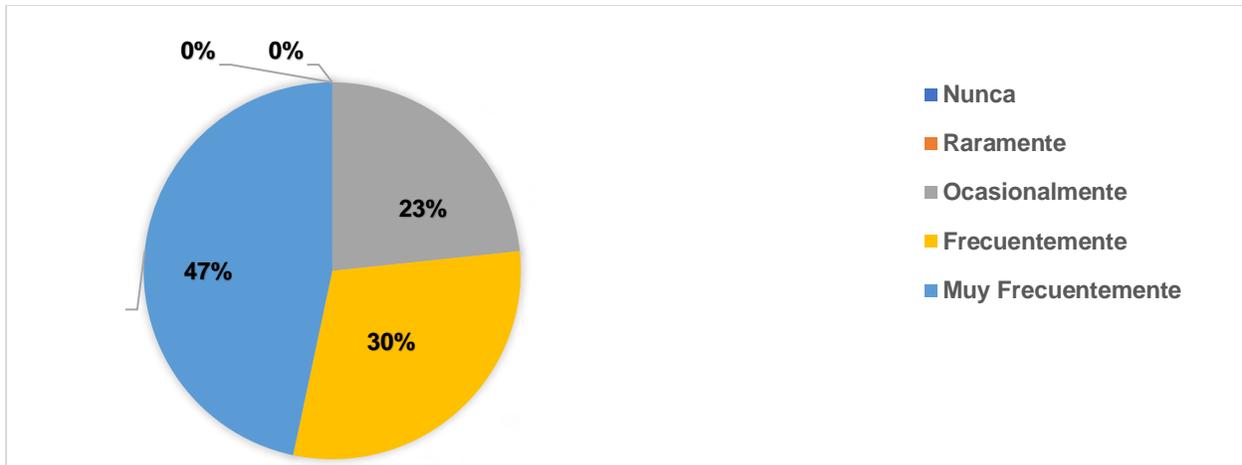


Figura 32. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Desempeño de la Tarea. Fuente:

Elaboracion propia

P32. ¿Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la Institución?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P32) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 47% de los trabajadores se sienten comprometidos a mejorar actividad laboral para su institución; mientras que el 23% manifiestan lo contrario.

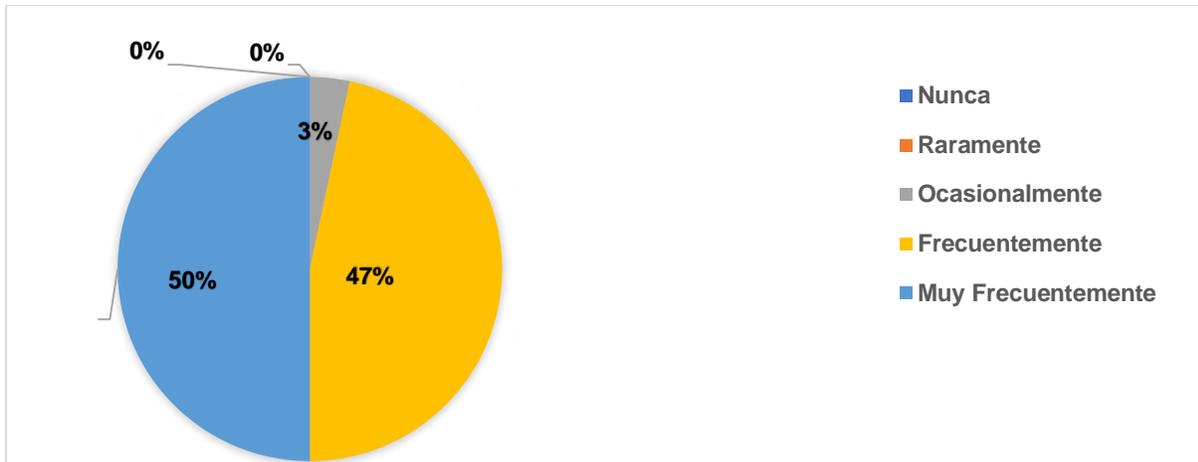


Figura 33. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboracion propia

P33. ¿Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la Institución?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P33) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% de los trabajadores forman parte de las reuniones como de las actividades que realiza la institución; mientras que el 3% afirman lo contrario.

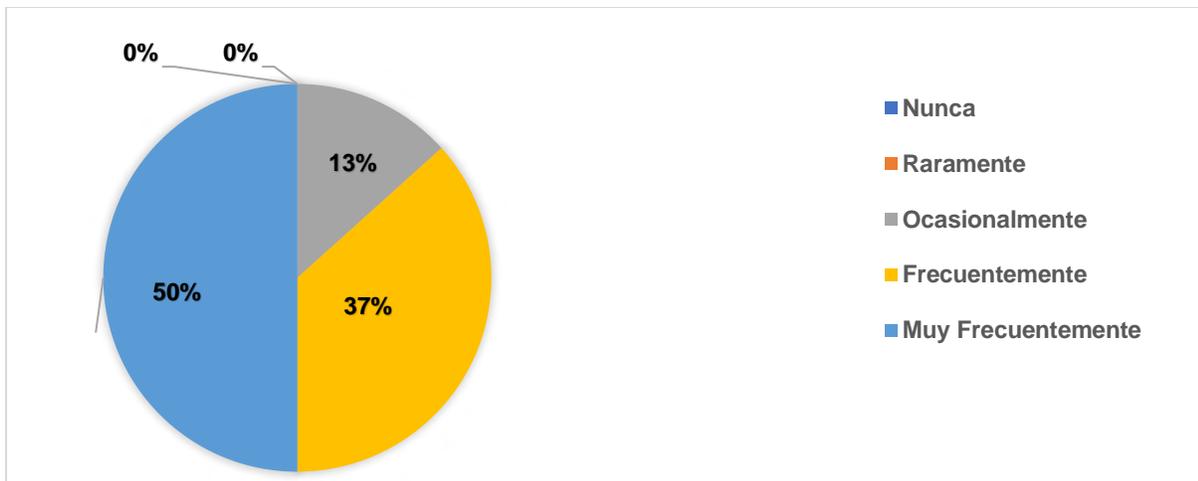


Figura 34. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboración propia

P34. ¿Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P34) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% de los trabajadores conocen las funciones que se desarrollan en el área de labor; mientras que el 13% manifiestan lo contrario.

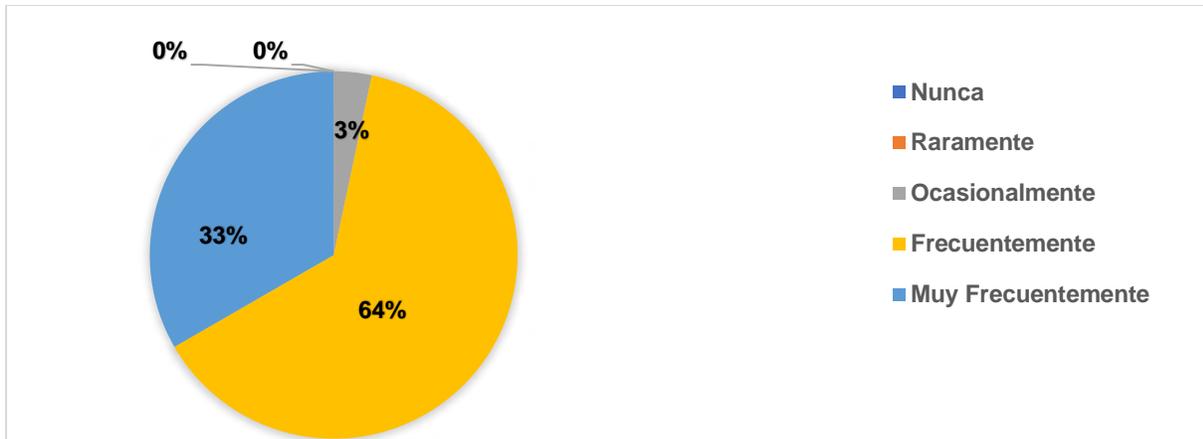


Figura 35. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboración propia

P35. ¿Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P35) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 64% de los trabajadores cumplen con las tareas asignadas en su puesto de labor; mientras que el 3% manifiestan lo contrario.

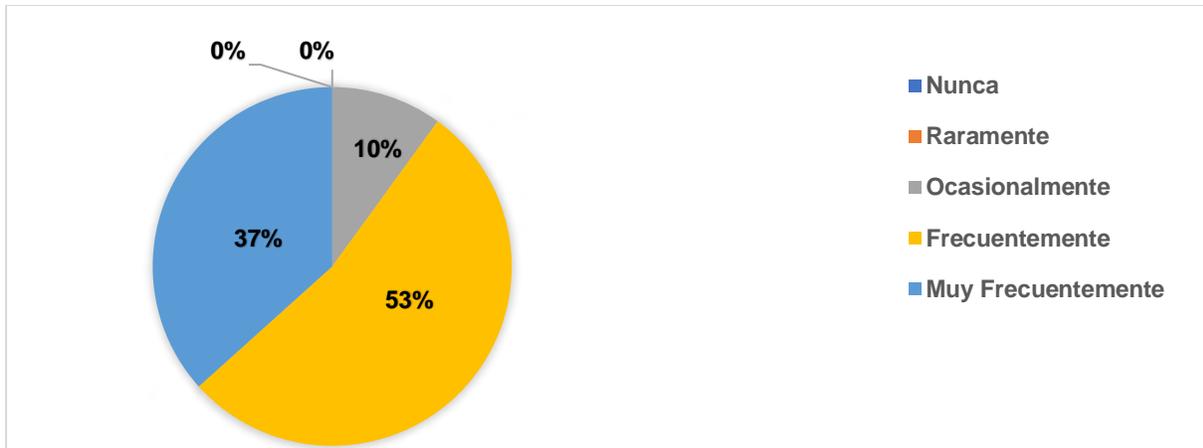


Figura 36. Dimensión D1: Desempeño de la Tarea. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Desempeño de la Tarea. Fuente: Elaboración propia

P36. ¿Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P36) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores cumplen con las metas planteadas en su área de labor; mientras que el 10% manifiestan lo contrario por bajo desempeño.

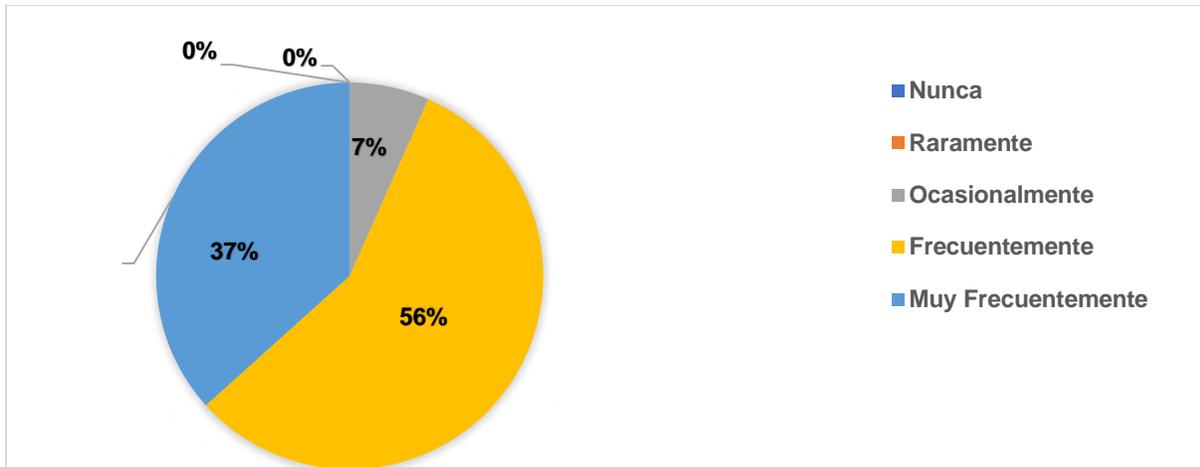


Figura 37. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboracion propia

P37. ¿Usted da ejemplo de dedicación, equidad, integridad; tiene autoridad moral?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P37) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 56% de los trabajadores tienen conducta y ética moral ante los demás compañeros de trabajo; mientras que el 7% manifiestan lo contrario.

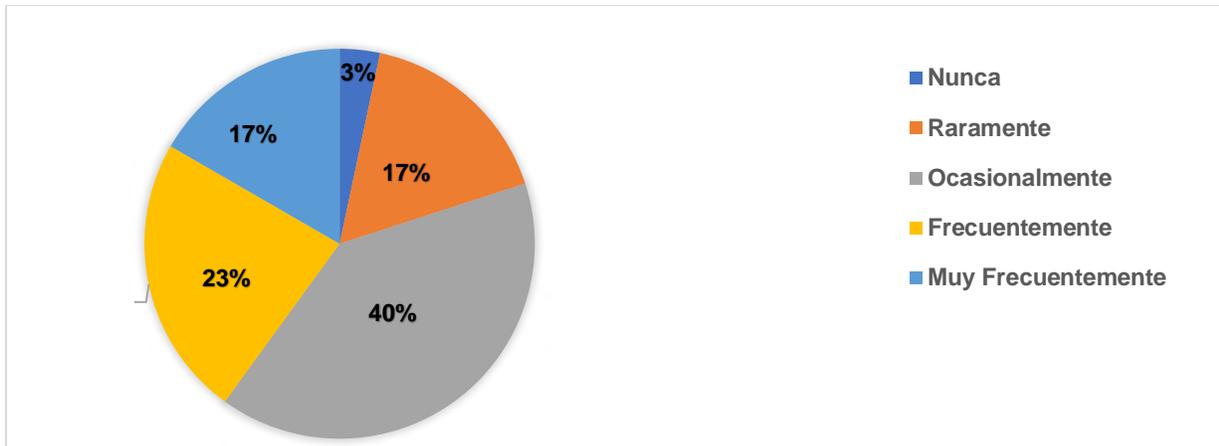


Figura 38. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboración propia

P38. ¿Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por tu labor en la empresa?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P38) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 40% de los trabajadores ocasionalmente consideran que es justo reconocimiento de remuneración por su labor; mientras que el 3% afirman nunca.

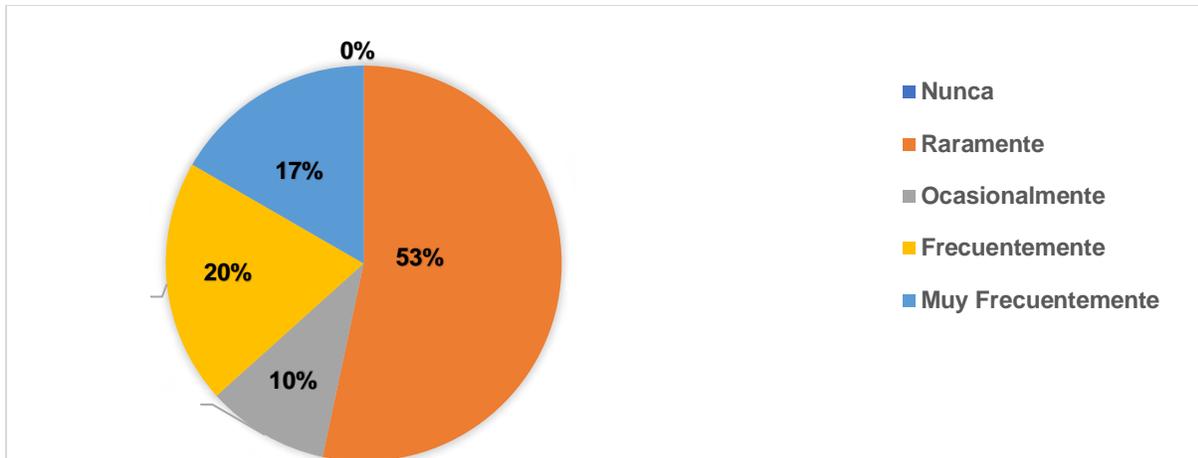


Figura 39. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Calidad de Vida Laboral. Fuente:  
Elaboracion propia

P39. ¿Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P39) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores se sienten raramente reconocidos por la organización de esfuerzos labores; mientras que el 10% afirman ocasionalmente.

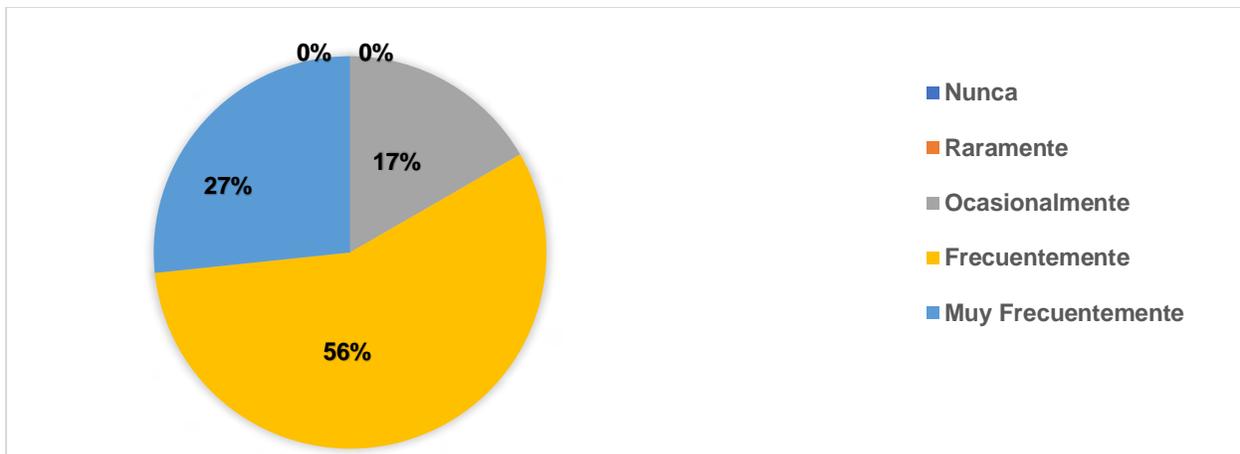


Figura 40. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboración propia

P40. ¿Usted promueve la creatividad y la innovación en su área?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P40) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 56% de los trabajadores si promueven creatividad e innovación en su área de labor; mientras que el 17% manifiestan lo realizan de forma ocasional.

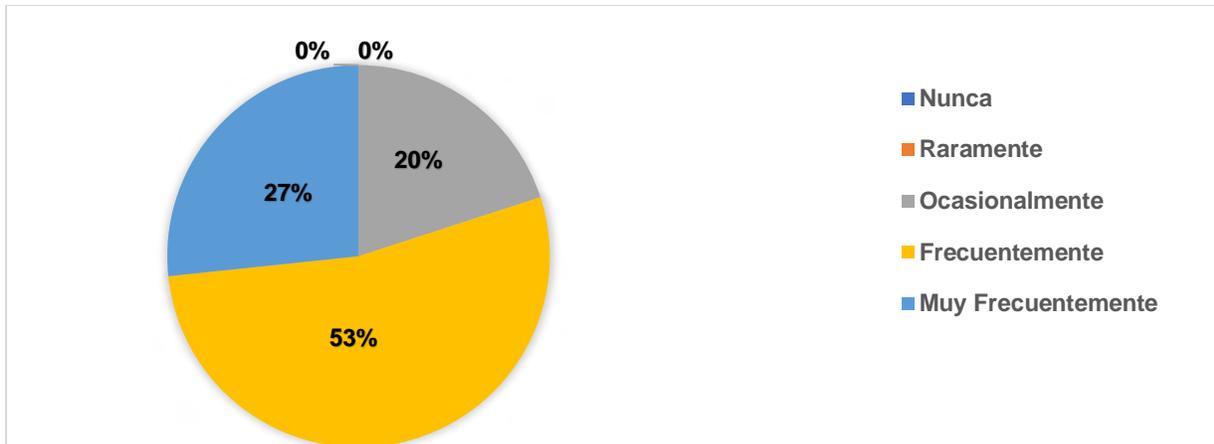


Figura 41. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Calidad de Vida Laboral. Fuente:  
Elaboracion propia

P41. ¿Usted realiza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P41) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores cumplen sus labores sin necesidad de control; mientras que el 20% manifiestan que ocasionalmente es observado.

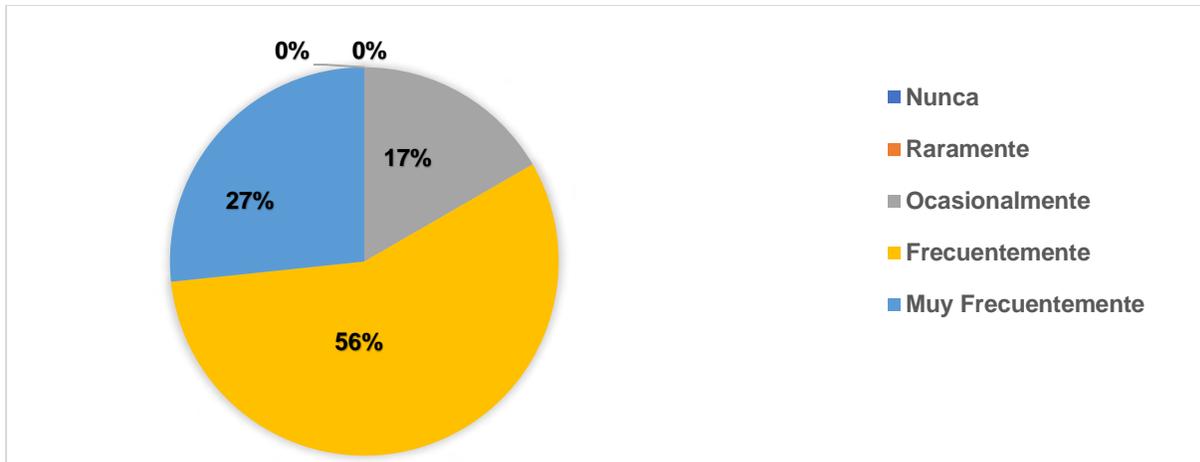


Figura 42. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboracion propia

P42. ¿Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P42) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 56% de los trabajadores formulan ideas para mejorar en el área de trabajo; mientras que el 17% manifiestan que es ocasionalmente.

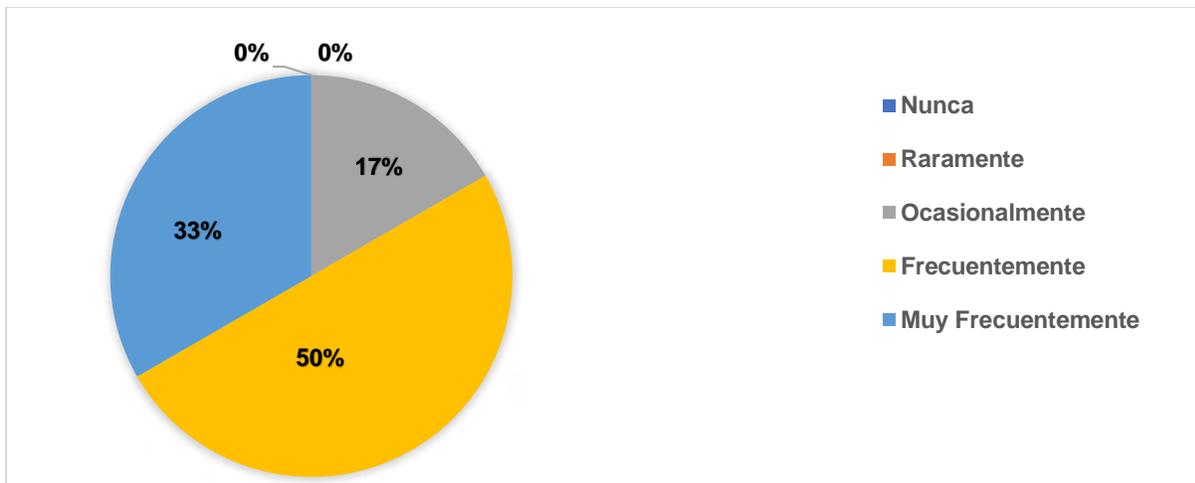


Figura 43. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboracion propia

P43. ¿Usted controla su estado de ánimo, no se deja llevar por la colera ni la euforia?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P43) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 50% de los trabajadores controlan el estado ánimo y optimo dentro de su área de labor; mientras que el 17% manifiestan lo contrario.

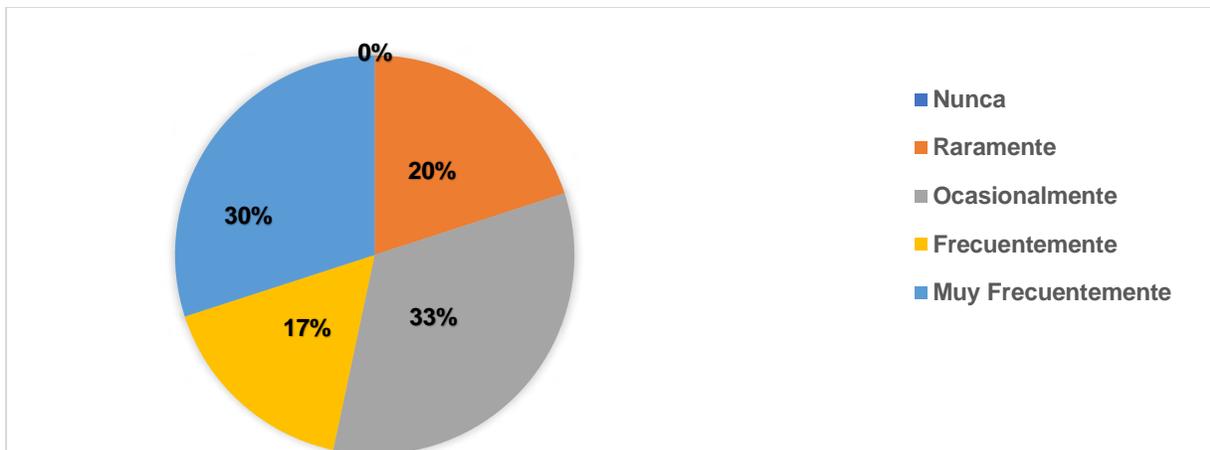


Figura 44. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboración propia

P44. ¿Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P44) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 33% de los trabajadores no se sienten justos con el puesto de trabajo; sin embargo, un 30% manifiestan se sienten a gusto; mientras que el 20% afirman que es raramente.

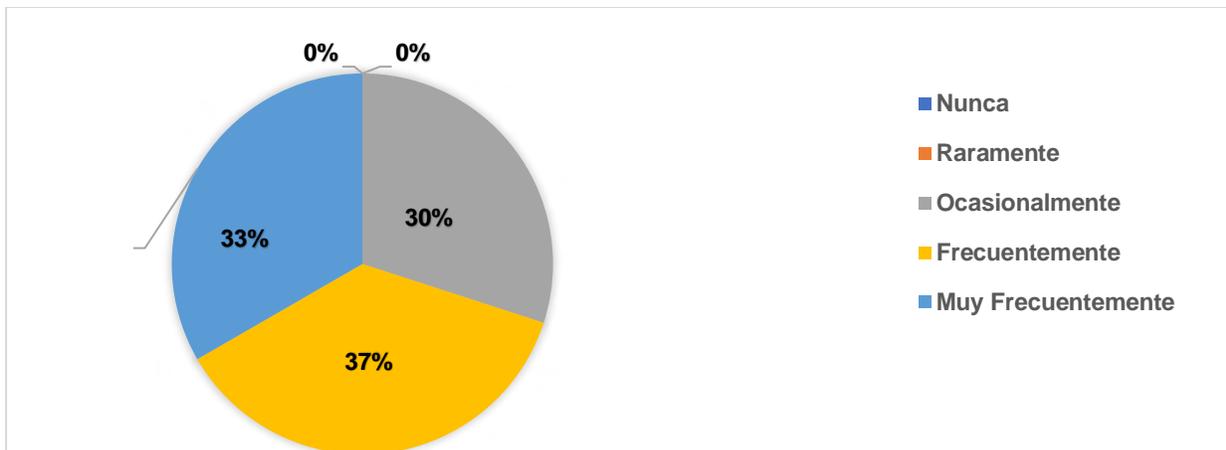


Figura 45. Dimensión D2: Calidad de Vida Laboral. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Calidad de Vida Laboral. Fuente: Elaboración propia

P45. ¿Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P45) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% de los trabajadores son exigente en los retos pero alineados a los objetivos; mientras que el 30% manifiestan lo contrario.

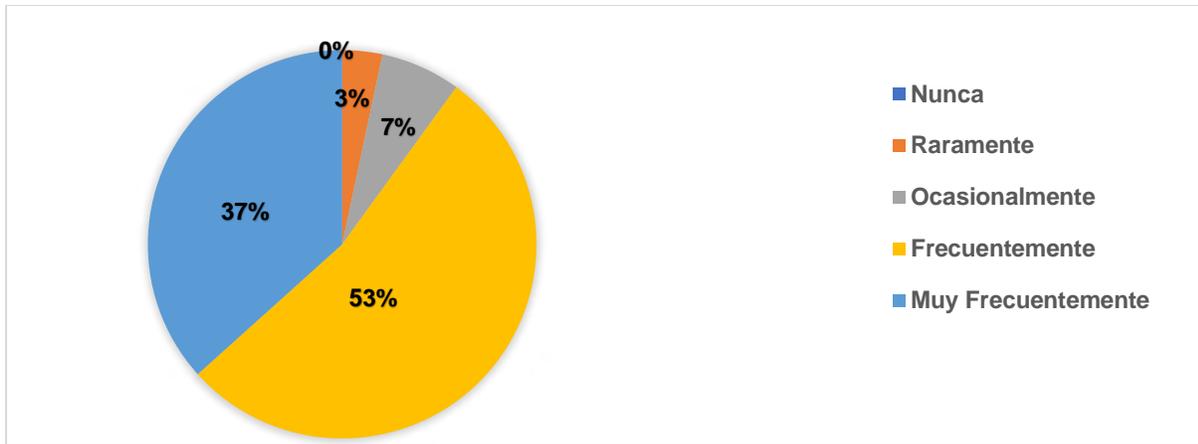


Figura 46. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente: Elaboracion propia

P46. ¿Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P46) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores están de acuerdo con la necesidad de realizar evaluaciones de forma continua; mientras que el 3% manifiestan lo contrario.

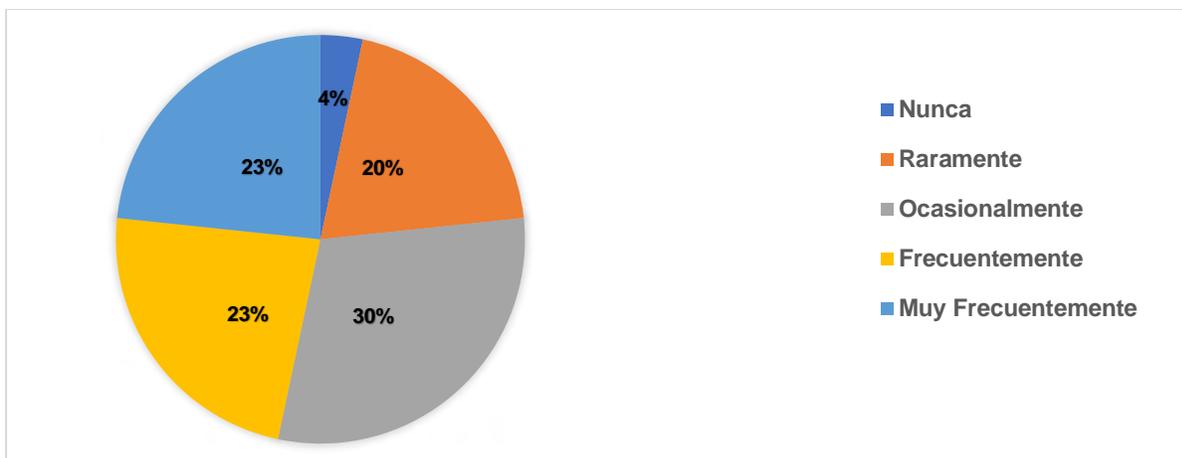


Figura 47. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente: Elaboracion propia

P47. ¿Usted cree que las opiniones que ha realizado han sido tomadas en cuenta?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P47) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 30% de los trabajadores consideran que sus opiniones fueron tomados ocasionalmente; por otro lado, un 23% manifiestan que fueron tomados en cuenta las opiniones; mientras que el 7% manifiestan nunca.

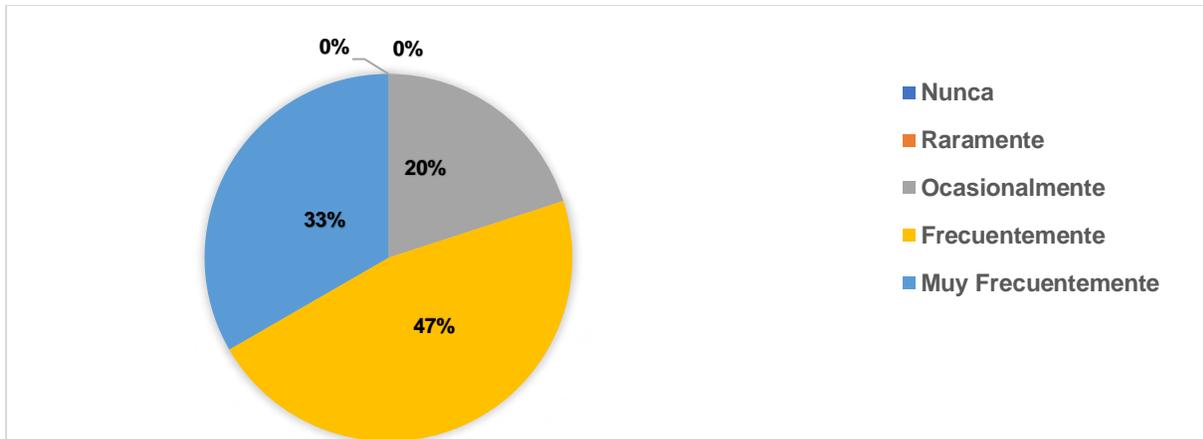


Figura 48. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente: Elaboracion propia

P48. ¿Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P48) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 47% de los trabajadores demuestran habilidades en su área de labores; mientras que el 20% manifiestan ocasionalmente.

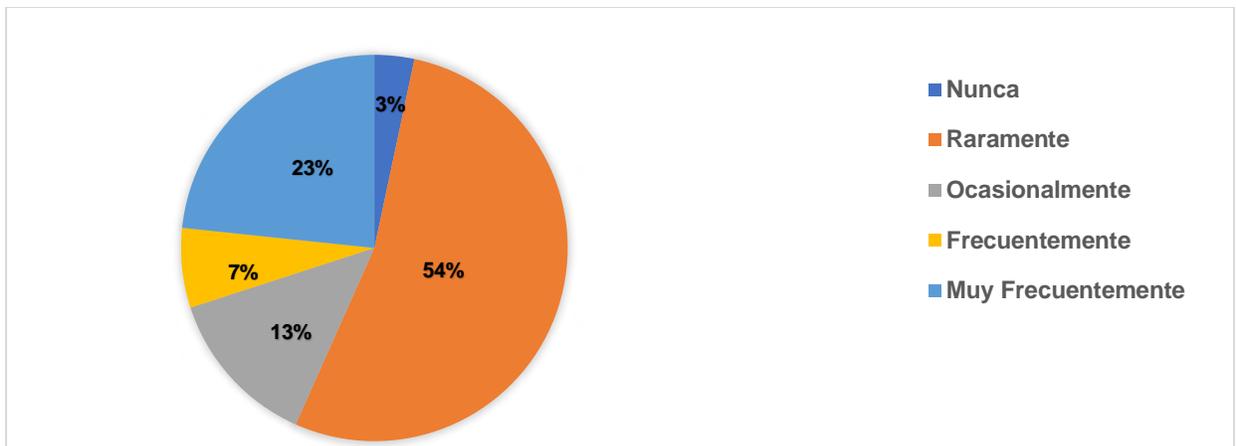


Figura 49. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Evaluación del Desempeño. Fuente: Elaboración propia

P49. ¿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?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P49) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 54% de los trabajadores raramente fueron evaluados su desempeño laboral; sin embargo, un 23% manifiestan que fueron evaluados; mientras que el 3% afirman nunca.

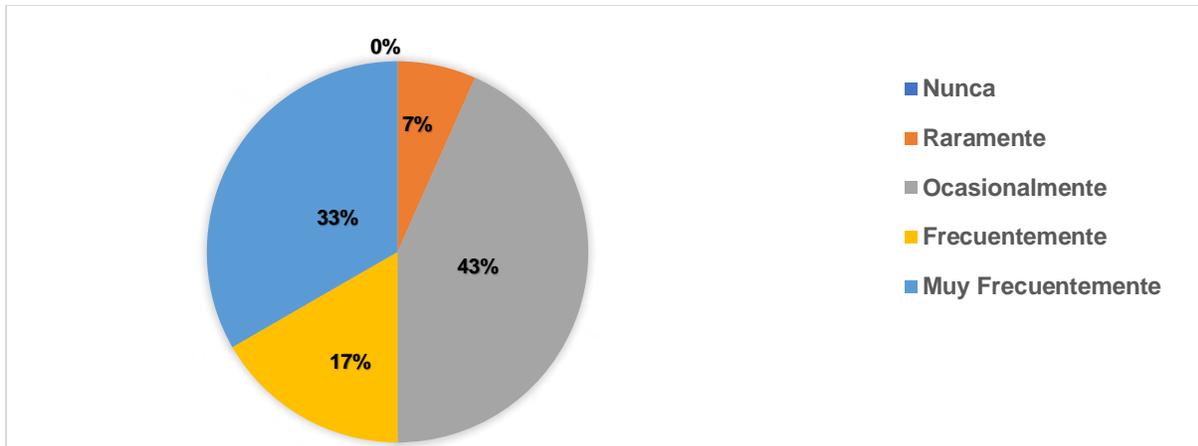


Figura 50. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Evaluación del Desempeño. Fuente: Elaboración propia

P50. ¿Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta dos (P50) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 43% de los trabajadores que las metas establecidas fueron ocasionalmente alcanzadas en el periodo determinado; sin embargo, un 33% manifiestan que fueron alcanzados dentro del tiempo determinado; mientras que el 7% afirman nunca.

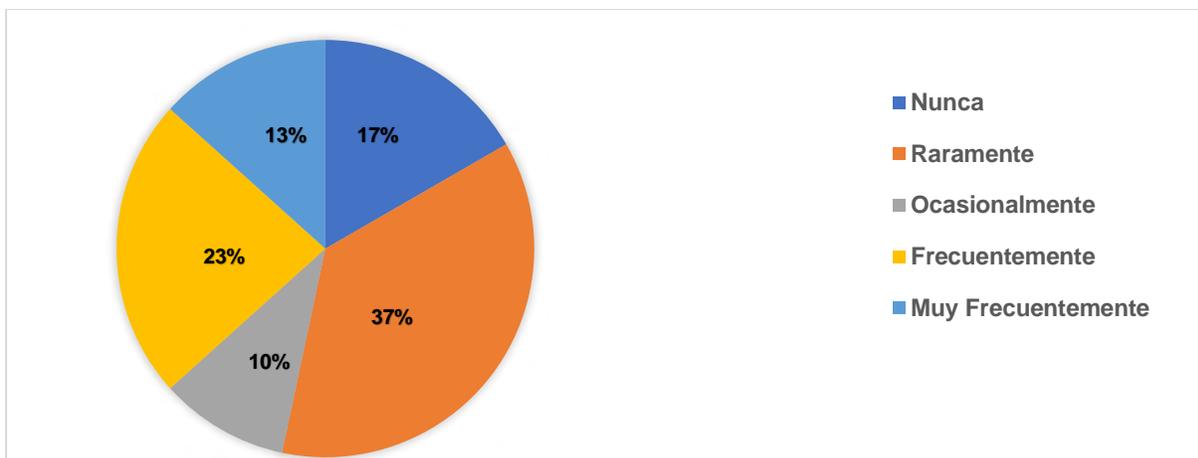


Figura 51. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente:  
Elaboracion propia

P51. ¿En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P51 de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 37% de los trabajadores que raramente utilizan los medios de evaluación para mejorar las capacidades y habilidades del trabajador; mientras que el 17% afirman nunca.

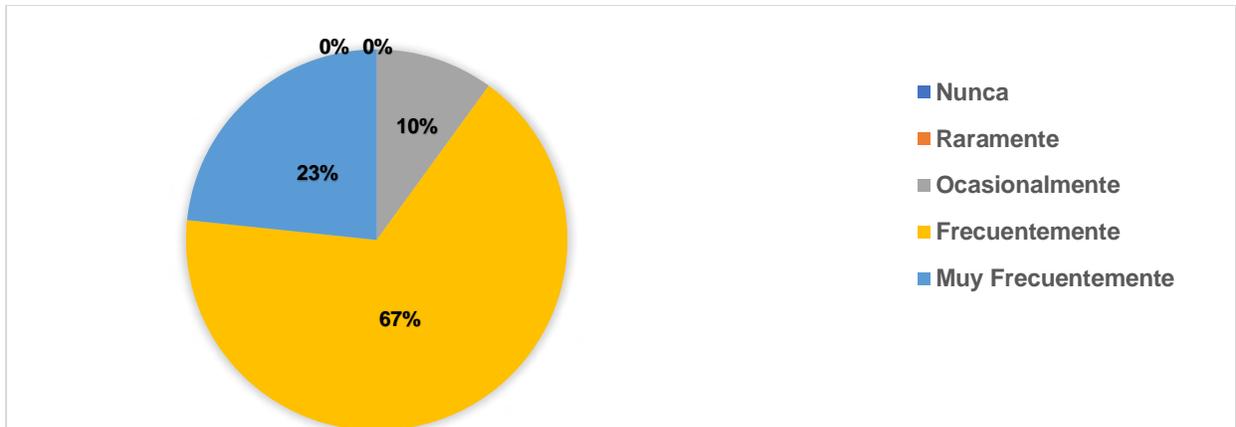


Figura 52. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente:  
Elaboracion propia

P52. ¿Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P52) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 67% de los trabajadores cumplen con los objetivos de la organización; mientras que el 10% afirman ocasionalmente.

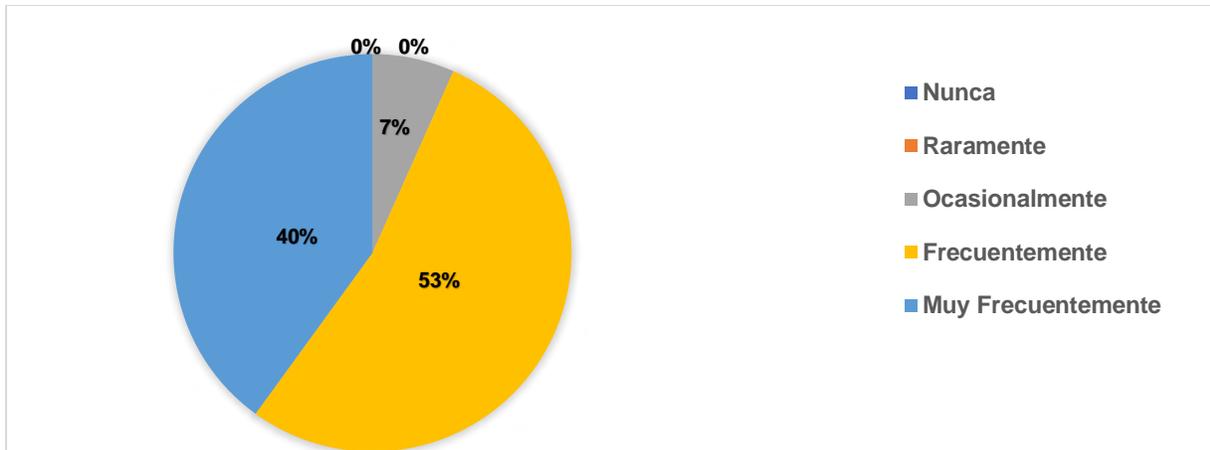


Figura 53. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensión Evaluación del Desempeño. Fuente: Elaboración propia

P53. ¿Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas)?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P53) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores identifican sus fortalezas personales del desempeño laboral; mientras que el 7% afirman nunca.

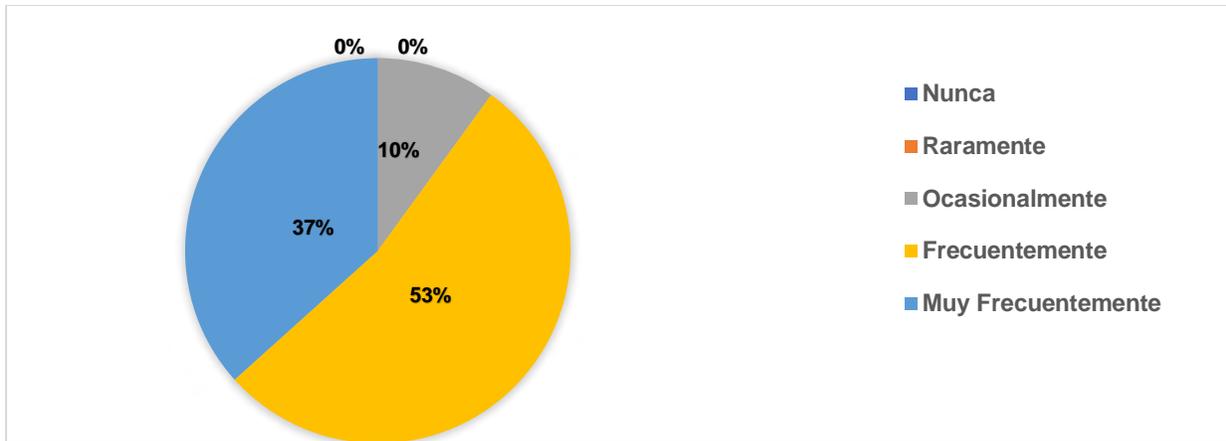


Figura 54. Dimensión D3: Evaluación del Desempeño. V2 Desempeño Laboral.

Nota. Frecuencia Porcentual de la Dimensiòn Evaluaciòn del Desempeño. Fuente: Elaboracion propia

P54. ¿Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas no deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta)?

### Interpretación.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta, a la pregunta (P54) de los 30 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda., afirman un 53% de los trabajadores a podido identificar sus debilidades personales y no tener dificultades para alcanzar metas; mientras que el 10% afirman ocasionalmente.

## CAPITULO V: DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, mediante lo analizado, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda,2020; pues según los resultados obtenidos, donde  $Rho=0.826$  (nivel de correlación) y  $p= 0.000$  menor que 0.01; significa que efectivamente existe correlación elocuente entre las dos variables sujetos de estudio.

Respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación se muestra los niveles del liderazgo transformacional, dónde el 60% de los trabajadores, que corresponde a 18 trabajadores de la muestra de estudio, consideró que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel logrado. Además 10 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; que corresponde al 33,33% indicaron que está en nivel proceso. Por otro lado, un 6.67% manifestó en un nivel de inicio del liderazgo transformacional. En tal sentido Fishman (2005) define al liderazgo transformacional como “Un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación” (p. 18).

Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral se tuvo que 15 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda, que corresponde al 50% indico que el desempeño laboral presenta un nivel logrado. Asimismo, un 50% de la muestra de estudio que estuvo dada por 15 trabajadores, indico que está en un nivel proceso. De tal manera Chiavenato (2007), el cual es citado por Chávez (2014) define: El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la

búsqueda de los objetivos. Por otro lado, se puede considerar ciertas características entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados que tienen los trabajadores en la organización.

Por lo que el líder debería considerar de manera personal a cada trabajador, darle mayor confianza, seguridad y garantías, motivándolos e inspirándolos de forma optimista para lograr los objetivos planteados en bien del grupo y por ende de la organización.

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

En lo que respecta a la correlación de la hipótesis general, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho = 0,826$ ); entre las variables Liderazgo transformacional y desempeño laboral es muy buena la correlación, además estadísticamente es significativa, siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, Asimismo, se presenta una diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables. Estos resultados coinciden con la investigación de Romero (2019), cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía - San Isidro 2019. El tipo de

investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo-correlativo- transversal, no experimental. La población y la muestra de 42 trabajadores entre hombres y mujeres, utilizó la muestra censal tomó toda la población, técnica fue encuesta y el instrumento fue cuestionarios, la fiabilidad mediante la estadística alfa de Cronbach y concluye que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral , hallándose una correlación positiva de Spearman ( $Rho = 0,449$ ,  $p = 0,004$ , inferior a  $0,05$ ) con el rendimiento laboral del personal administrativo en el área de recepción del hospital, es decir, H. Que su correlación es débilmente positiva.

Con respecto a la relación de la Primera hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho = 0,831$ ); entre la dimensión Motivación inspiracional y la variable desempeño laboral, donde se indica que es muy buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 < 0,01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que: existe relación positiva y significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables. En tal sentido los resultados coinciden con los de Álvarez y Arangoitia (2019) como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, de métodos cuantitativos de tipo básica descriptivos, diseño no experimental transversal. Utilizaron encuestas y cuestionarios de investigación cuantitativa, y el programa SPSS-v.22 para el procesamiento estadístico. La muestra constó de 103 servidores de la UGEL directamente relacionados con el ámbito de gestión de la empresa. El liderazgo transformacional se refiere al tipo de

liderazgo con fuertes creencias, visión y personalidad. Las características de expectativas y motivaciones dentro y fuera de la organización pueden cambiarse. Se puede concluir que el liderazgo y el desempeño laboral dentro de la organización inspeccionada tienen una actitud moderada. Por lo tanto, el liderazgo transformacional debe activarse plenamente para lograr las metas marcadas para el bienestar de grupos e instituciones, pues actualmente estamos en un proceso de reforma y fortalecimiento de las instituciones estatales que apuntan a mejorar los resultados con base en la ciudadanía administrativa.

Con respecto a la relación de la segunda hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho = 0,746$ ); entre la dimensión Estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, donde se indica que es buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que: existe relación positiva y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables. Estos resultados coinciden con los de Mego (2018), El objetivo general fue: Diseñar propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca. La metodología utilizada de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, descriptivo y no experimental, donde no se seleccionó probabilísticamente para la comodidad del investigador. La encuesta se llevó a cabo en una población de 198 trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén y la muestra estaba formada por 79 trabajadores. utilizó

la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El 75,9% de los principales resultados obtenidos considera que el rendimiento laboral es regular. Un 1,3% dice que es malo y un 22,8 dice que es bueno. En consecuencia, se propone la propuesta de un liderazgo transformador para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores del municipio provincial de Jaén.

Con respecto a la relación de la tercera hipótesis específica, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman ( $\rho = 0,770$ ); entre la dimensión consideración individualizada y la variable desempeño laboral, donde se indica que es buena la correlación, además estadísticamente es significativa siendo el valor de  $p = 0,000 < 0.01$ , con lo señalado se confirma la hipótesis de investigación que: existe relación positiva y significativa entre la Consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables. De manera opuesta Rojas (2017), tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue –Lima, 2016. Concluyó que el liderazgo transformacional no se relaciona ( $\rho = 0.113$ ,  $p = 0.436$  mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

## CONCLUSIONES

Mediante la investigación, el análisis estadístico desarrollado y procesado y los resultados obtenidos sobre la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores del área Administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, se concluye:

1. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,826, que es una relación muy buena entre las variables, con una significancia de 0,00 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 lo que demuestra la correlación que se planteó al inicio de la investigación es verdadero. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La relación indica que: en un adecuado liderazgo transformacional, el desempeño laboral será de mayor desarrollo. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables.
2. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Motivación inspiracional y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,831, que es una relación muy buena entre las variables. La relación indica que: en una adecuada motivación inspiracional, el desempeño laboral será de mayor desarrollo. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las

dos variables

3. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Estimulación intelectual y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,746, que es una relación buena entre las variables. La relación indica que: en una adecuada estimulación intelectual, el desempeño laboral tendrá mayor desarrollo. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables.
4. Se determinó que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Consideración individualizada y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,770, que es una relación buena entre las variables. La relación indica que: en una adecuada consideración individualizada, el desempeño laboral tendrá mayor desarrollo. Asimismo, se presenta un diagrama de dispersión que grafica la relación encontrada entre las dos variables.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer el liderazgo transformacional, de manera que se elabore un plan estratégico de capacitación, en función de las competencias blandas que requiere el personal y seguir empoderando los 30 trabajadores en liderazgo; asimismo, es necesario fortalecer la autoestima, más compromiso y la confianza necesaria con el equipo de trabajo.
2. Se recomienda difundir lo que un líder es capaz de provocar identificación, respeto y orgullo, asimismo ver lo que realmente es importante para lograr la confianza de sus seguidores y de esta manera mejorar el desempeño de la institución.
3. El éxito de la institución depende, en gran medida, de la comunicación, compromiso, reconocimientos, ambiente, etc., que pueda existir entre sus trabajadores. Cuando estos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre si con el objeto de llegar a una conclusión final.
4. Se sugiere a los directivos y a la gerencia juntos deben aplicar un liderazgo transformacional hacia sus trabajadores, hacerles más participes a cumplir objetivos, deben proponerse alternativas de reconocimientos de logros alcanzados donde esto conllevara mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
5. Considerar la información obtenida en la presente investigación, para mejorar el desempeño laboral en la institución, por lo tanto, que se recomienda a la dirección ejecutivo de la institución tomar en cuenta esta investigación.

**6.** Proposición de futuros estudios. En esta ilustración, se sugiere futuros estudios en temas céntricos en el análisis de efectos del liderazgo transformacional de los directivos, gerentes y jefes del área, como recurso fundamental para el logro de mayores niveles de resultados en el desempeño laboral de los trabajadores. Que se investiguen y profundicen temas sobre liderazgo transformacional, con la finalidad de localizar otros factores que afecten al desempeño de los trabajadores, y estos a su vez permitan aportar soluciones a los problemas de desempeño laboral de los trabajadores de toda la organización en general.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Alderfer, C. (1997). *Organizational Development. Annual Review of Psychology*. New York: Free Press.

Álvarez, R. & Arangoitia, R. (2019) *El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018*. Universidad Privada de Tacna

Araneda (2016), Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo de los Directivos Universitarios en el Norte de Chile, *Formación Universitaria*, 9(6), 139-152 (2016). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013>.

Arredondo, F. (2010). *Differences between the Relationship of Integrity and Leadership Styles According to the Model of Bernard Bass*. *Estudios Gerenciales*, 26(114), 59-76.

Arroyo, R. (2017). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ediciones ECOE.

Asrar-ul-Haq, M., y Kuchinke, K. P.(2016), Impact of Leadership Styles on Employees' Attitude Towards their Leader and Performance: Empirical Evidence from Pakistani Banks, *Future Business Journal*, 2(1), 54-64.  
<https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>.

Ballesteros, L. Durán, J. (2020) *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de*

Bolívar. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.  
Maestría en Gestión del Talento Humano

Barzelay, M. (2003). *La nueva gestión pública. Un ensayo bibliográfico para estudiosos latinoamericanos (y otros)*. España: Revistas del CLAD.

Bass, B., (1988). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.

Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.

Bass, B., Avolio, B., Jung, D., y Berson, Y. (2003). *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. New York: Free Press.

Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Beraun Quiñones, L. (2011). *El liderazgo para generar capacidades*, Mercurio publicaciones.

Cahuas, J. (2012). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la institución educativa pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral 2011*. (Tesis de Maestría) Lima - Perú: Universidad nacional mayor de san marcos.

Carazo, J. A. (1999). *Ibermática: Hacia la gestión del conocimiento y las competencias*. Madrid: Capital Humano,.

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Carballal del Río., E. (2006). *Productividad. Conceptos Modernos*. Cuba: enet.cu
- Castro, A., y Lupano, M. (2005). *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*. Buenos Aires: Boletín de Psicología.
- Castro, A., Nader, M., y Casullo, M. (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Un estudio con el MLQ de Bass y Avolio*, *Revista de Psicología*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., y Uribe, F. (2010). *Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud*. Argentina: Revista Argentina de Clínica Psicológica.
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). *Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164.
- Contreras, O. (2007). *Cultura Organizacional en el Área Administrativa de una Institución Privada de Educación Superior de Zacatecas*. México: Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. 5ta edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Chiu, C.-Y., Balkundi, P., y Weinberg, F. J. (2017), When Managers become Leaders: The Role of Manager Network Centralities, Social Power, and Followers' Perception of Leadership, *Quarterly*, 28(2), 334-348  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.004>

Daft, R. L. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning

De la Rosa, G. (2008), *La teoría de la elección racional en las ciencias sociales*, Sociológica, 67.

Dey, P. P., y Sood, I.(2018), Impact of Leadership Styles on the Effectiveness of Higher Educational Institutions in Himachal Pradesh, *OPUS: HR Journal*, ISSN: 0973-9866, 9(1), 37-68.

Dolan, S. L., y Martín, I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.

Dolan, L. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI (2ª ed.)*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Drucker, P.F. (1996). *Drucker: Su visión sobre la administración, la organización basada en la información, la economía, la sociedad*. Bogotá: Norma.

- Fleishman, A. (1995). *Consideration and structure: Another look at their role in leadership research*. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Leadership: The multiple-level approaches* (pp. 51-61). Standford, CT: JAI Press.
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1995) *Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Curso subregional de formación de gerentes de educación técnico-profesional, CINTERFOR, Montevideo, pp. 59-62
- García, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, 24, 157-194.
- Gómez, V. (2011). *Desarrollo profesional del maestro la competencia reflexiva*. Lérida: Universidad de Lleida.
- González, J., Pienda, J., Núñez, L., Álvarez, E., y Soler. (2002). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid: Pirámide.
- González, R., Valle, A., Rodríguez, S., y Piñeiro, L. (2002). *Autorregulación del aprendizaje y estrategias de estudio*. Madrid: Pirámide.
- Guzmán, F. (2006). *Gestión administrativa en centros de capacitación* . España: Prentice-Holl.

Grasso, L (2006) *Encuestas: Elementos para un diseño y Análisis*, Edición 1°, Editorial Encuentro Grupo Editor

Hernández, F. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, S., Fernández, C., & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la nvestigación*. México: Mc Graw Hill.

Judge, T. y Piccolo, R. (2004). *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*. *Journal of Applied Psychology*. Vol.89, No. 5, 755-768.

Judge, T., Piccolo, R. y Ilies, R. (2004). *The forgotten onesThe Validity of Consideration and Initiating Structure in Leadership Research*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 89, No 1, 36-51.

Jelača, M., Bjekić, R., y Leković, B. A.(2016), Proposal for Research Framework Based on The Theoretical Analysis and Practical Application of MLQ Questionnaire, *Economic Themes*, 54(4), 549-562. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2016-0028>.

Jyoti, J., y Dev, M. (2015), The Impact of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Role of Learning Orientation, *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78-9. <https://doi.org/10.1108/jabs-03-2014-0022>.

Laura, F. (2009). *La calidad en el servicio*. Jalisco, México: Wordpress Publicaciones.

- Leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- León, B. (2011). *Diseño de una planificación estratégica para la empresa*. Quito – Ecuador: REPRODATA CIA. LTDA
- Lira, J. (2015). *Karl Popper: Controversias en filosofía de la ciencia*. Alemania: Universidad de Tubinga.
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación*. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Matute, M., James, E. (2009). *Consideraciones teóricas sobre la calidad en la Educación universitaria*. Atlante: Cuadernos de educación y desarrollo.
- Martínez, V. (2012) *Paradigmas de Investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica*.
- Moore, M. (1995). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Musso, F., y Robles, O. (2002). *Reflexiones en torno a la evaluación del desempeño*. *Estado, gobierno, gestión pública*. Chile: Revista chilena de administración pública.
- Muñoz, C., R., & Nevado, P, D. (2007). *El desarrollo de las organizaciones del siglo XXI: ética, responsabilidad social, gestión de la diversidad y gestión del cambio*. Madrid: Especial Directivos.

- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Anales de Psicología*, 33(2), 365–375.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ª ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Pascual, R., y Col, E.(1993). *El liderazgo transformacional en los centros docentes*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Pedraja-Rejas, L., Vega-Massó, R., y Riquelme-Castañeda, J. (2018), La Importancia de los Estilos de Liderazgo en la Calidad de las Unidades Académicas Universitarias, *Revista Opción*, ISSN: 1012-1587, 34(86), 130-151.
- Peris, R. (1998). *El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas*. Tesis Doctoral. Castellón: Ed. Universitat Jaume.
- Pimienta , P. J. (2014). *Estrategias para la evaluación del desempeño docente en la Escuela Bolivariana Las Gonzales*. Bolivia.
- Pons, D., y Hugo, M. (2010). *Gestión pública: Un acercamiento al concepto socialista*. Cuba: Facultad de Economía Universidad de la Habana.
- Ramos, L. (2011). *La Gestión de los Recursos Humanos Y el Desempeño Laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Rashid, I. M. A., Samah, I. H. A., (2016), The Importance of Perceived Leadership Elements in Strategic Planning at Public *University*, *Procedia Economics and Finance*, 39, 422- 426. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30343-4](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30343-4).
- Reis Neto, M. T., Nélia de Araújo, R., & Avelar Ferreira, C. A. (2019). Leadership theories and individual performance. *Pensamiento & Gestión*, 47, 148–179.
- Reyes, A. (1998). *Capacitación del recurso humano como estrategia de productividad en la mediana empresa*. México: McGraw-Hil. .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rojas, A. (2011). *Comunicación asertiva: competencia básica para el liderazgo empresarial*. Bogotá – Colombia.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Rodríguez-Ponce, E., y Pedraja-Rejas, L.(2017), Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Orientado al Servicio de los Estudiantes: Evidencia Exploratoria desde Chile, *Interciencia*, ISSN: 0378-1844, 42(10), 633-640.
- Rosenbach, W. E., Taylor, R. L., y Youndt, M. A. (2018), *Contemporary Issues in Leadership, 7a Ed.*, New York, USA: Routledge .
- Rubio, L. (2007). *Nuevos paradigmas educativos: El enfoque por competencias en educación*. México: Revista Decisio. CREFAL.
- Salazar, M. (2006). *El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprender?.* UNIrevista, 1(3), 1-12.
- Santillán , A., y Guevara, T. (2008). *Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo*. Veracruz- Medellin: Universidad de Málaga.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y diseño de la investigación científica*.

Lima: Editorial Visión Universitaria

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*.

Perú: Business Suport Aneth SRL

Serrano, B. J., y Portalanza, C. A. (2014), Influencia del Liderazgo sobre el Clima

Organizacional, *Suma de negocios*, 5(11), 117-125.

[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).

Yahaya, R., y Ebrahim, F.(2016), Leadership Styles and Organizational Commitment:

Literature Review, *The Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.

<https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>.

Zeinab, N. B., Khorasan, H. M., & Eskandani, F. A. (2019). Investigating the Effect of Transformational Leadership on Employees' Communicational Performance. *Revista Orbis*, 14(42), 40–52.

## **ANEXOS:**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	<b>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</b>
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	<b>La Línea de Investigación de Violencia, Género y Empresa</b>
AUTOR(ES):	FELIX SEVERO SERAFIN GUERRERO

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?	identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020	El liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.	VI: Liderazgo Transformacional	D1: Motivación inspiracional D2: Estimulación intelectual D3: Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: cuantitativo</li> <li>• Tipo: básica-aplicada</li> <li>• Alcance: Descriptivo correlacional</li> <li>• Diseño: No experimental</li> <li>• Unidad de investigación: Los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda</li> </ul>
			VD: Desempeño Laboral	D1: Desempeño de la Tarea. D2: Calidad de vida laboral D3: Evaluación del desempeño.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente de Información</b>
a. ¿Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de	a. Identificar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de	a. La motivación inspiracional y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la	VI: Motivación Inspiracional	Nivel de Confianza. Grado de Optimismo Nivel de Entusiasmo	Vargas, M., Máynez, A., Cavazos, J., & Cervantes, L. (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo

<p>Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?</p> <p>b. ¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?</p>	<p>Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.</p> <p>b. Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.</p>	<p>Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.</p> <p>b. La estimulación intelectual y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020</p>	<p>VD: Desempeño laboral</p>	<p>Tipos de Responsabilidad, Grado de Compromiso Tipo de Resultados</p>	<p>transformacional. <i>Revista Global de Negocios</i>, 4(1), 35–45. Recuperado de <a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659369</a>. Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Colombia: Mc Graw Hill. 5ta edición. Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones</i>. Bogotá: McGraw-Hill.</p>
			<p>VI: Estimulación intelectual</p>	<p>Número de Resolución de problemas Nivel de Razonamiento Nivel de Creatividad.</p>	
			<p>VD: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Estimulación Nivel de Creatividad Grado de Bienestar</p>	
<p>c. ¿Existe relación entre la Consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020?</p>	<p>c. Identificar la relación entre la Consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.</p>	<p>c. La Consideración individualizada y el desempeño laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda; 2020.</p>	<p>VI. Consideración individualizada</p>	<p>Nivel de Aprendizaje, Tipos de Necesidades Número de Proyectos</p>	
			<p>VD: Desempeño laboral</p>	<p>Tipos de Competencias Formas de Evaluación, Nivel de Crecimiento Profesional</p>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional

<b>Variable: Liderazgo Transformacional</b>		
<b>Definición conceptual:</b> Fishman (2005) define al liderazgo transformacional como “Un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación” (p. 18).		
<b>Instrumento: Cuestionario</b>		<b>Técnica: Encuesta</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>Motivación inspiracional</b>	Indicador 1: Nivel de Confianza	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe le demuestra el sentido de autoridad y confianza.</li> <li>2. Su jefe le trasmite confianza para desarrollar tus actividades adecuadamente.</li> <li>3. Si jefe mantiene una buena relación y comunicación con los trabajadores.</li> </ol>
	Indicador 2: Grado de Optimismo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe muestra el futuro de forma optimista.</li> <li>2. Su jefe realza la importancia de una misión común.</li> <li>3. Su jefe tiene clara las metas y objetivos cuando toma una decisión importante en el trabajo.</li> </ol>
	Indicador 3: Nivel de Entusiasmo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe a hablar con entusiasmo sobre las metas.</li> <li>2. Su jefe comunica con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzar.</li> <li>3. Su jefe reconoce el trabajo personal a su cargo.</li> </ol>
<b>Estimulación intelectual</b>	Indicador 1: Número de Resolución de Problemas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe le ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista.</li> <li>2. Su jefe le sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelve problemas.</li> <li>3. Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar problema.</li> </ol>
	Indicador 2: Nivel de Razonamiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.</li> <li>2. Su jefe busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.</li> </ol>

		3. Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos en el trabajo.
	Indicador 3: Nivel de Creatividad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe le estimula a expresar sus ideas y opiniones.</li> <li>2. Su jefe es creativo, y usted le permite desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades.</li> <li>3. Su jefe le confía en el resultado de las nuevas formas empleadas para completar el trabajo.</li> </ol>
<b>Consideración individualizada</b>	Indicador 1: Nivel de Aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe considera las capacitaciones para el desarrollo de su trabajo.</li> <li>2. Su jefe realiza reuniones de retroalimentación con cada uno de los trabajadores para fortalecer su proceso de aprendizaje.</li> <li>3. Su jefe le estimula a asumir nuevos retos.</li> </ol>
	Indicador 2: Tipos de Necesidades	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe le hace respetar el contrato de trabajo en cual se describe el acuerdo entre el empleador y el trabajador.</li> <li>2. Su jefe considera importante el derecho de las vacaciones anuales pagadas.</li> <li>3. Su jefe y la organización ha considerado entregar algunos beneficios como: movilidad, programas de salud, entrega de incentivos o recompensas.</li> </ol>
	Indicador 3: Número de Proyectos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su jefe le asigna proyectos significativos que permite evidenciar sus correctas decisiones en el proyecto que se le ha otorgado.</li> <li>2. Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar proyecto.</li> <li>3. Su jefe corrige cuando es preciso, sin humillar.</li> </ol>

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

<b>Variable:</b> Desempeño laboral		
<b>Definición conceptual:</b> Chiavenato (2000) determina al desempeño laboral como una base fundamental de una empresa para alcanzar eficazmente el triunfo; siendo básico que, para alcanzar las labores en función a las metas de la empresa, y sentirse estimulados para acompañarlos en etapas largas y continuas, se logrará visualizar sus aportes en la empresa, con óptimos efectos.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>Desempeño de la Tarea</b>	Indicador 1: Tipos de Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad.</li> <li>2. Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional.</li> <li>3. Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la institución.</li> </ol>
	Indicador 2: Grado de Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.</li> <li>2. Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la institución.</li> <li>3. Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la institución.</li> </ol>
	Indicador 3: Tipos de Resultados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo.</li> <li>2. Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo.</li> <li>3. Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo.</li> </ol>
<b>Calidad de vida laboral</b>	Indicador 1: Tipos de Estimulación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted da ejemplo de dedicación, equidad, integridad; tiene autoridad moral.</li> <li>2. Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por su labor en la empresa.</li> <li>3. Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización.</li> </ol>
	Indicador 2: Nivel de Creatividad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted promueve la creatividad y la innovación en su área.</li> <li>2. Usted realiza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión.</li> <li>3. Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa.</li> </ol>

	Indicador 3: Grado de Bienestar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted controla su estado de animo. No se deja llevar por la colera ni la euforia.</li> <li>2. Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja.</li> <li>3. Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles.</li> </ol>
<b>Evaluación del desempeño</b>	Indicador 1: Tipos de Competencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral.</li> <li>2. Usted cree que las opiniones que ha realizado han sido tomadas en cuenta.</li> <li>3. Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo..</li> </ol>
	Indicador 2: Formas de Evaluación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado.</li> <li>3. En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador.</li> </ol>
	Indicador 3: Nivel de Crecimiento Profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial.</li> <li>2. Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas).</li> <li>3. Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas no deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta).</li> </ol>

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

### Cuestionario de para medir el 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.**

Autor del Instrumento:	<b>Vargas, Máynez, Cavazos y Cervantes (2016) adaptado por el investigador</b>
Definición Conceptual:	El liderazgo es considerado como un elemento esencial dado que reconoce la importancia del líder en la formación de las estructuras de la organización.

Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
5	4	3	2	1

	<b>Dimensión 1: Motivación inspiracional</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>Indicador 1: Nivel de Confianza</b>					
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.					
	<b>Indicador 2: Grado de Optimismo</b>					
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.					
	<b>Indicador 3: Nivel de Entusiasmo</b>					
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.					

	<b>Dimensión 2: Estimulación intelectual</b>					
	<b>Indicador 1: Numero de Resolución de Problemas</b>					
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.					
	<b>Indicador 2: Nivel de Razonamiento</b>					
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.					
	<b>Indicador 3: Nivel de Creatividad</b>					
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.					
	<b>Dimensión 3: Consideración Individualizada</b>					
	<b>Indicador 1: Nivel de Aprendizaje</b>					
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.					
	<b>Indicador 2: Tipos de Necesidades</b>					
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.					
	<b>Indicador 3: Número de Proyectos</b>					
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.					

¡Gracias por su colaboración!

## 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.**

Autor del Instrumento:	Realizado por el investigador en base a Chiavenato (2000)
Definición Conceptual:	El desempeño de la función recoge varias atribuciones, lo que significa que se puede desarrollar en función a las perspectivas, debido a que en el presente periodo pueden obtener cuatro disconformidades. Chiavenato (2000)

Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
5	4	3	2	1

	<b>Dimensión 1: Desempeño de la Tarea</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>Indicador 1: Tipos de Responsabilidad</b>					
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.					
	<b>Indicador 2: Grado de Compromiso</b>					
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.					
	<b>Indicador 3: Tipos de Resultados</b>					
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.					
	<b>Dimensión 2: Calidad de vida laboral</b>					
	<b>Indicador 1: Tipos de Estimulo</b>					

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.					
<b>Indicador 2: Nivel de Creatividad</b>						
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.					
<b>Indicador 3: Grado de Bienestar</b>						
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.					
<b>Dimensión 3: Evaluación del desempeño</b>						
<b>Indicador 1: Tipos de Competencias</b>						
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					
<b>Indicador 2: Formas de Evaluación</b>						
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.					
<b>Indicador 3: Nivel de Crecimiento Profesional</b>						
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).					

¡Gracias por su colaboración!



## ANEXO 4: FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCCIONES:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, 8 de Octubre del 2021

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 1**  
VARIABLE 1 Liderazgo Transformacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de para medir el Liderazgo Transformacional. Evaluar e identificar el Liderazgo transformacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Autor del Instrumento	Vargas, Máynez, Cavazos y Cervantes (2016)					
Variable 1:	Liderazgo Transformacional					
Población:	Aplicación individual colaboradores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Motivación inspiracional/Nivel de confianza	1. Su jefe le demuestra el sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	4	
	2. Su jefe le transmite confianza para desarrollar tus actividades adecuadamente.	4	4	4	4	
	3. Su jefe mantiene una buena relación y comunicación con los trabajadores.	4	4	4	4	
Motivación inspiracional/Grado de Optimismo	1. Su jefe muestra el futuro optimista.	4	4	4	4	
	2. Su jefe realiza la importancia de una misión común.	4	4	4	4	
	3. Su jefe tiene clara ls metas y objetivos cuando toma una decisión importante en el trabajo.	4	4	4	4	
Motivación inspiracional/Nivel de entusiasmo	1. Su jefe tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	4	4	4	4	
	2. Su jefe comunica con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzar.	4	4	4	4	
	3. Su jefe reconoce el trabajo personal a su cargo.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Número de Resolución de Problemas	1. Su jefe le ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista.	4	4	4	4	

	2. Su jefe sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelve problema.	4	4	4	4	
	3. Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar problema.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Nivel de Razonamiento	1. Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	4	4	4	4	
	2. Su jefe busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.	4	4	4	4	
	3. Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos en el trabajo.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Nivel de Creatividad	1. Su jefe le estimula a expresar sus ideas y opiniones.	4	4	4	4	
	2. Su jefe es creativo, y usted le permite desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades.	4	4	4	4	
	3. Su jefe le confía en el resultado de las nuevas formas empleadas para completar el trabajo.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Nivel de Aprendizaje.	1. Su jefe considera las capacitaciones para el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4	
	2. Su jefe realiza reuniones de retroalimentación con cada uno de los trabajadores para fortalecer su proceso de aprendizaje.	4	4	4	4	
	3. Su jefe le estimula a asumir nuevos retos.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Tipos de Necesidades.	1. Su jefe le hace respetar el contrato de trabajo en cual se describe el acuerdo entre el empleador y el trabajador.	4	4	4	4	
	2. Su jefe considera importante el derecho de las vacaciones anuales pagadas.	4	4	4	4	

	3. Su jefe y la organización ha considerado entregar algunos beneficios como: movilidad, programas de salud, entrega de incentivos o recompensas.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Número de Proyectos.	1. Su jefe le asigna proyectos significativos que permite evidenciar sus correctas decisiones en el proyecto que se le ha otorgado.	4	4	4	4	
	2. Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar proyecto.	4	4	4	4	
	3. Su jefe corrige cuando es preciso, sin humillar.	4	4	4	4	

**Validado por:**  
pagina

Apellidos y Nombres	Firma
MBA. ING. GONZALES BENITO IONEL	
Fecha: 15 DE OCTUBRE DEL 2021	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 2**  
VARIABLE 2 Desempeño laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de para medir el desempeño laboral. Evaluar e identificar el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Autor del Instrumento	Realizado por el investigador en base a Chiavenato (2000)					
Variable 2:	Desempeño Laboral					
Población:	Aplicación individual colaboradores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Desempeño de la Tarea/Tipos de Responsabilidad	1. Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad.	4	4	4	4	
	2. Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional.	4	4	4	4	
	3. Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución.	4	4	4	4	
Desempeño de la Tarea/Grado de Compromiso	1. Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.	4	4	4	4	
	2. Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la Institución.	4	4	4	4	
	3. Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la Institución.	4	4	4	4	
Desempeño de la Tarea/Tipos de Resultados	1. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo.	4	4	4	4	
	2. Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	3. Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo.	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Tipos de Estimulación	1. Usted da ejemplo de dedicación, equidad; tiene autoridad moral.	4	4	4	4	

	<p>2. Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por su labor en la empresa.</p> <p>3. Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización.</p>	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Nivel de Creatividad	<p>1. Usted promueve la creatividad y la innovación en su área.</p> <p>2. Usted realza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión.</p> <p>3. Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa.</p>	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Grado de Bienestar	<p>1. Usted controla su estado de ánimo. No se deja llevar por la colera ni la euforia.</p> <p>2. Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja.</p> <p>3. Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles.</p>	4	4	4	4	
Evaluación del desempeño/Tipos de Competencias	<p>1. Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral.</p> <p>2. Usted cree que las opiniones que ha realizado has sido tomadas en cuenta.</p> <p>3. Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo.</p>	4	4	4	4	
Evaluación del desempeño/Formas de Evaluación	<p>1. 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.</p> <p>2. Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado.</p> <p>3. En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar</p>	4	4	4	4	

	como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador.					
Evaluación del desempeño/Nivel de crecimiento Profesional	1. Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial.	4	4	4	4	
	2. Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas).	4	4	4	4	
	3. Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas n deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta).	4	4	4	4	

**Validado por:**

Apellidos y Nombres	Firma
MBA. ING. GONZALES BENITO IONEL	
Fecha: 15 OCTUBRE 2021	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 1**  
VARIABLE 1 Liderazgo Transformacional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de para medir el Liderazgo Transformacional. Evaluar e identificar el Liderazgo transformacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Autor del Instrumento	Vargas, Máynez, Cavazos y Cervantes (2016)					
Variable 1:	Liderazgo Transformacional					
Población:	Aplicación individual colaboradores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Motivación inspiracional/Nivel de confianza	4. Su jefe le demuestra el sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	4	
	5. Su jefe le transmite confianza para desarrollar tus actividades adecuadamente.	4	4	4	4	
	6. Su jefe mantiene una buena relación y comunicación con los trabajadores.	4	4	4	4	
Motivación inspiracional/Grado de Optimismo	4. Su jefe muestra el futuro optimista.	4	4	4	4	
	5. Su jefe realiza la importancia de una misión común.	4	4	4	4	
	6. Su jefe tiene clara ls metas y objetivos cuando toma una decisión importante en el trabajo.	4	4	4	4	
Motivación inspiracional/Nivel de entusiasmo	4. Su jefe tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	4	4	4	4	
	5. Su jefe comunica con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzar.	4	4	4	4	
	6. Su jefe reconoce el trabajo personal a su cargo.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Número de Resolución de Problemas	4. Su jefe le ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista.	4	4	4	4	

	5. Su jefe sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelve problema.	4	4	4	4	
	6. Su jefe le proporciona nuevas formas de enfocar problema.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Nivel de Razonamiento	4. Su jefe atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	4	4	4	4	
	5. Su jefe busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.	4	4	4	4	
	6. Su jefe difunde abiertamente sus conocimientos en el trabajo.	4	4	4	4	
Estimulación intelectual/Nivel de Creatividad	4. Su jefe le estimula a expresar sus ideas y opiniones.	4	4	4	4	
	5. Su jefe es creativo, y usted le permite desarrollar nuevas formas de realizar sus actividades.	4	4	4	4	
	6. Su jefe le confía en el resultado de las nuevas formas empleadas para completar el trabajo.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Nivel de Aprendizaje.	4. Su jefe considera las capacitaciones para el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4	
	5. Su jefe realiza reuniones de retroalimentación con cada uno de los trabajadores para fortalecer su proceso de aprendizaje.	4	4	4	4	
	6. Su jefe le estimula a asumir nuevos retos.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Tipos de Necesidades.	4. Su jefe le hace respetar el contrato de trabajo en cual se describe el acuerdo entre el empleador y el trabajador.	4	4	4	4	
	5. Su jefe considera importante el derecho de las vacaciones anuales pagadas.	4	4	4	4	

	6. Su jefe y la organización ha considerado entregar algunos beneficios como: movilidad, programas de salud, entrega de incentivos o recompensas.	4	4	4	4	
Consideración Individualizada/Número de Proyectos.	4. Su jefe le asigna proyectos significativos que permite evidenciar sus correctas decisiones en el proyecto que se le ha otorgado.	4	4	4	4	
	5. Su jefe considera importante la capacitación antes de desarrollar proyecto.	4	4	4	4	
	6. Su jefe corrige cuando es preciso, sin humillar.	4	4	4	4	

**Validado por:**  
pagina

Apellidos y Nombres	Firma
MG. DIAZ CUADROS CATHERINE MARIA	
Fecha: 7 DE OCTUBRE DEL 2021	

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA Nº 2**  
VARIABLE 2 Desempeño laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de para medir el desempeño laboral. Evaluar e identificar el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Autor del Instrumento	Realizado por el investigador en base a Chiavenato (2000)					
Variable 2:	Desempeño Laboral					
Población:	Aplicación individual colaboradores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Desempeño de la Tarea/Tipos de Responsabilidad	4. Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad.	4	4	4	4	
	5. Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional.	4	4	4	4	
	6. Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución.	4	4	4	4	
Desempeño de la Tarea/Grado de Compromiso	4. Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.	4	4	4	4	
	5. Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la Institución.	4	4	4	4	
	6. Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la Institución.	4	4	4	4	
Desempeño de la Tarea/Tipos de Resultados	4. Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo.	4	4	4	4	
	5. Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	6. Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo.	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Tipos de Estimulación	4. Usted da ejemplo de dedicación, equidad; tiene autoridad moral.	4	4	4	4	

	5. Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por su labor en la empresa.	4	4	4	4	
	6. Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización.	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Nivel de Creatividad	4. Usted promueve la creatividad y la innovación en su área.	4	4	4	4	
	5. Usted realza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión.	4	4	4	4	
	6. Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa.	4	4	4	4	
Calidad de vida laboral/Grado de Bienestar	4. Usted controla su estado de ánimo. No se deja llevar por la colera ni la euforia.	4	4	4	4	
	5. Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja.	4	4	4	4	
	6. Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles.	4	4	4	4	
Evaluación del desempeño/Tipos de Competencias	4. Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral.	4	4	4	4	
	5. Usted cree que las opiniones que ha realizado has sido tomadas en cuenta.	4	4	4	4	
	6. Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo.	4	4	4	4	
Evaluación del desempeño/Formas de Evaluación	4. 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.	4	4	4	4	
	5. Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado.	4	4	4	4	
	6. En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar	4	4	4	4	

	como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador.					
Evaluación del desempeño/Nivel de crecimiento Profesional	4. Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial.	4	4	4	4	
	5. Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas).	4	4	4	4	
	6. Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas n deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta).	4	4	4	4	

**Validado por:**

Apellidos y Nombres	Firma
MG. DIAZ CUADROS CATHERINE MARIA	
Fecha: 7 OCTUBRE 2021	

## ANEXO 5: DIAGRAMA DE CAJAS

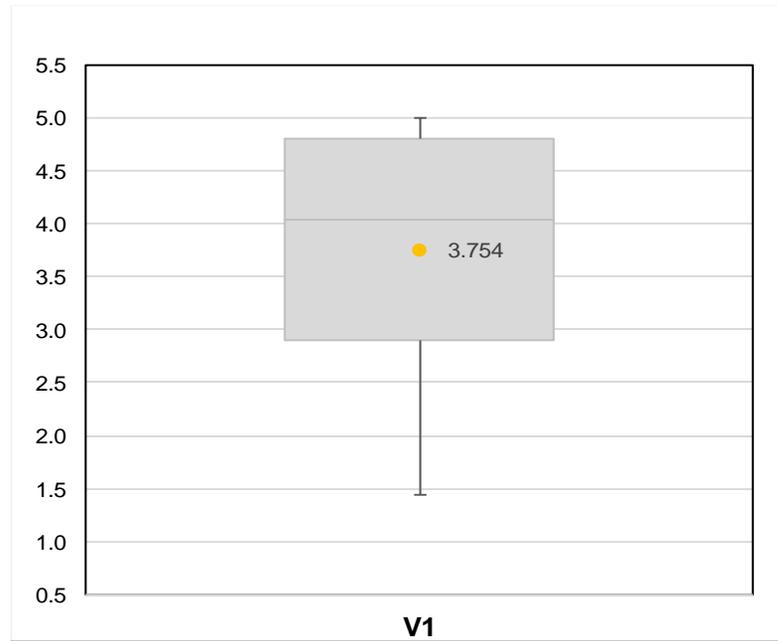


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la variable Liderazgo Transformac

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la variable Liderazgo transformacional, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

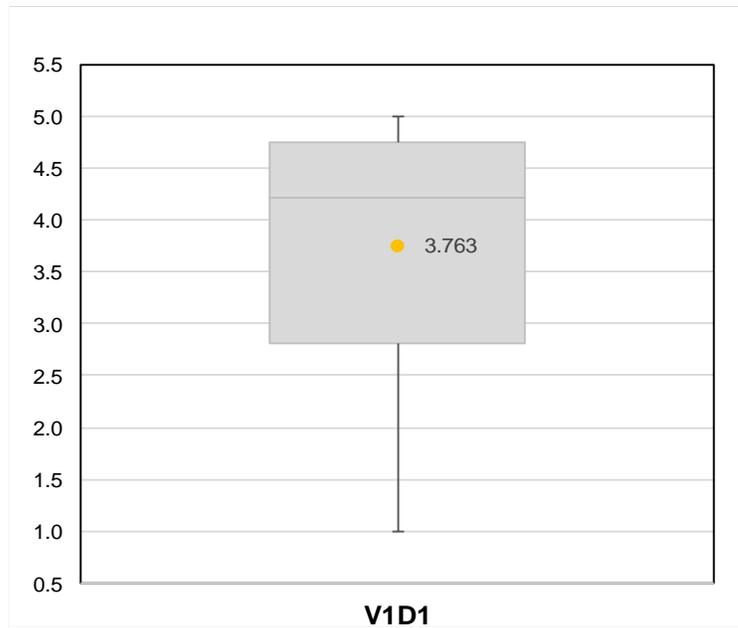


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Motivación Inspiración

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Motivación inspiracional, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

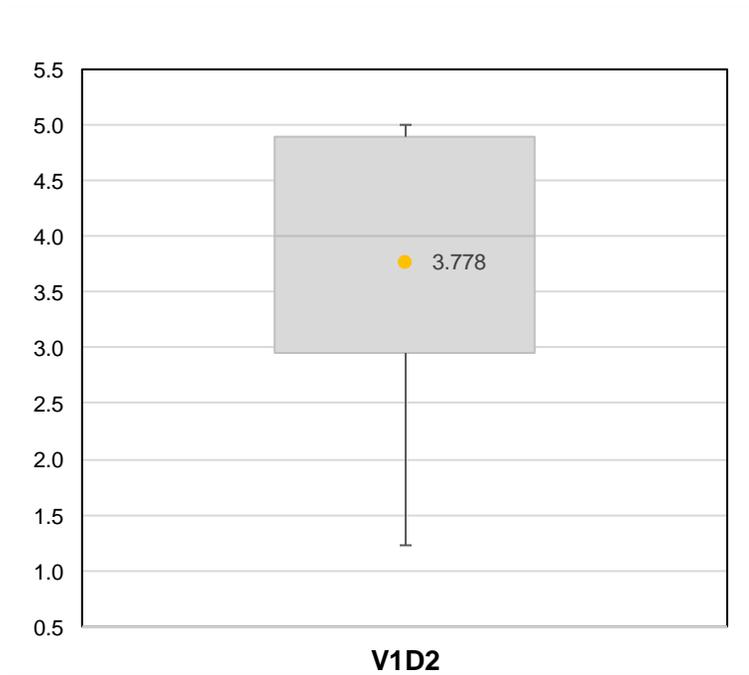


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Estimulación Intelec

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Estimulación intelectual, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

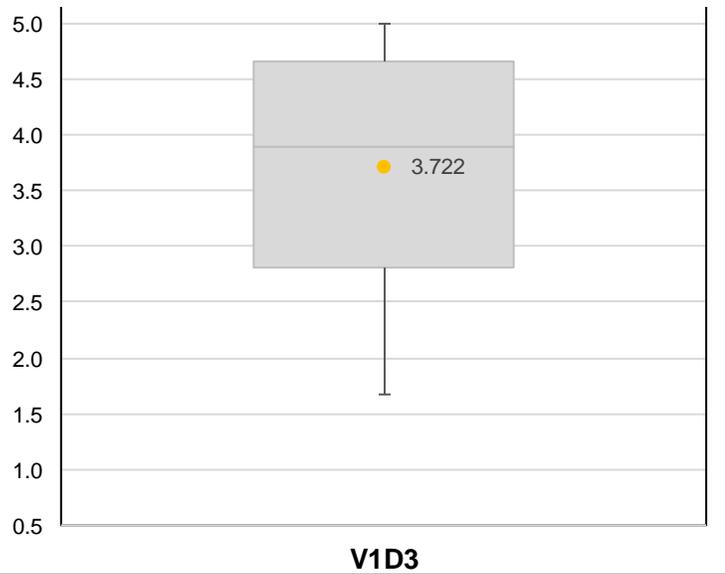


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Consideración Indiv

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Consideración Individualizada, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

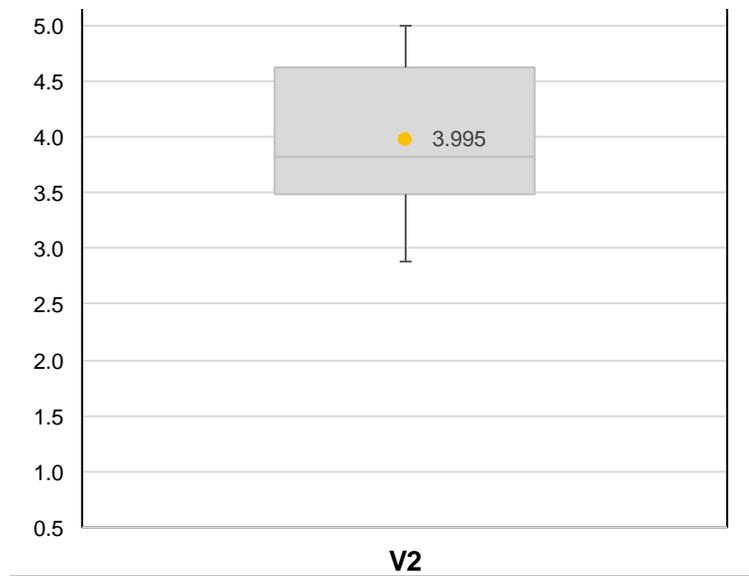


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la variable Desempeño Laboral

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la variable Desempeño laboral, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

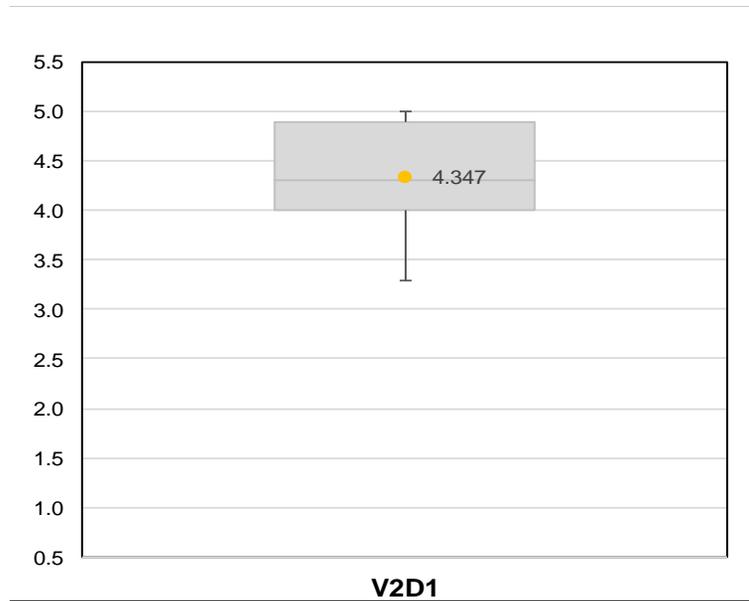


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Desempeño de la T

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Desempeño de la tarea, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

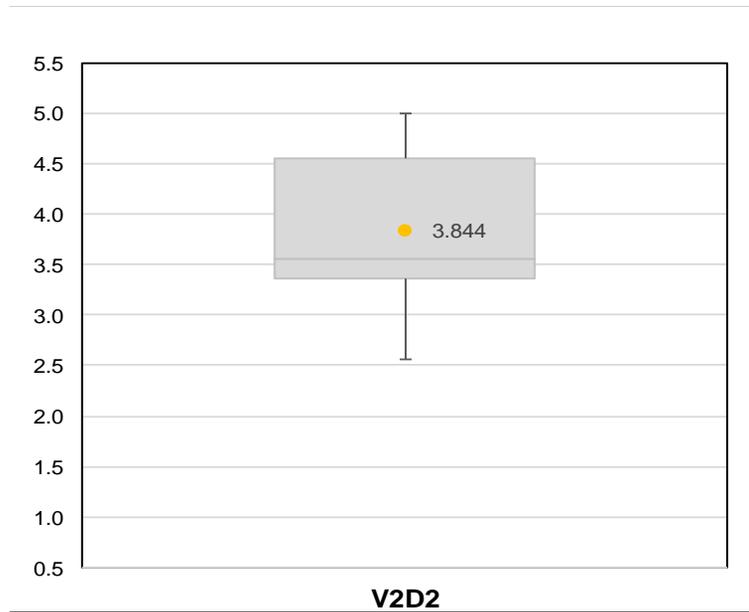


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Calidad de Vida Lab

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Calidad de vida laboral, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

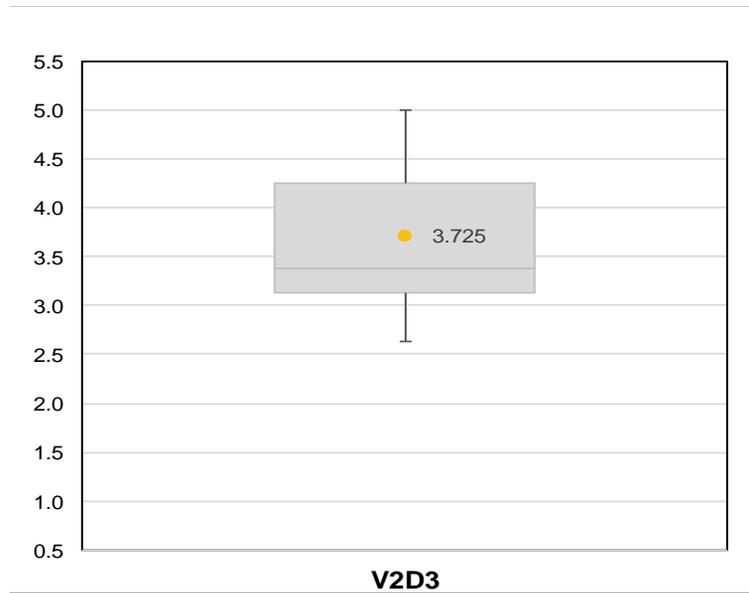


Figura N° 1. Diagrama de cajas de la dimensión Evaluación del dese

En la figura anterior, se puede observar el diagrama de cajas para la dimensión Evaluación del desempeño, que muestra una distribución asimétrica y no presenta datos discordantes.

## ANEXO 6: GRAFICA DE HISTOGRAMA

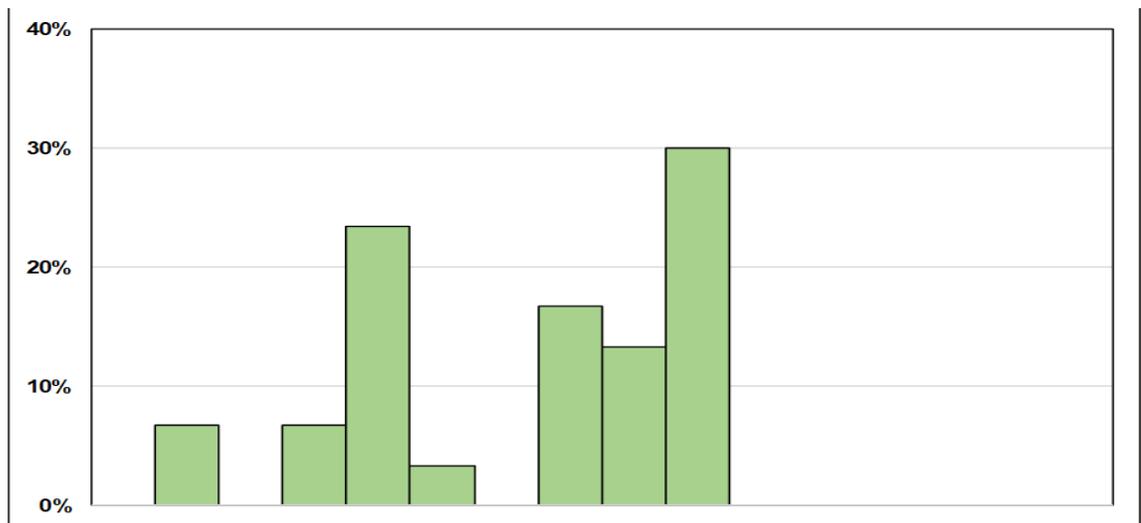


Figura N° 2. Histograma de la variable Liderazgo Transformacional

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la variable Liderazgo transformacional (V1 p-valor=0,00).

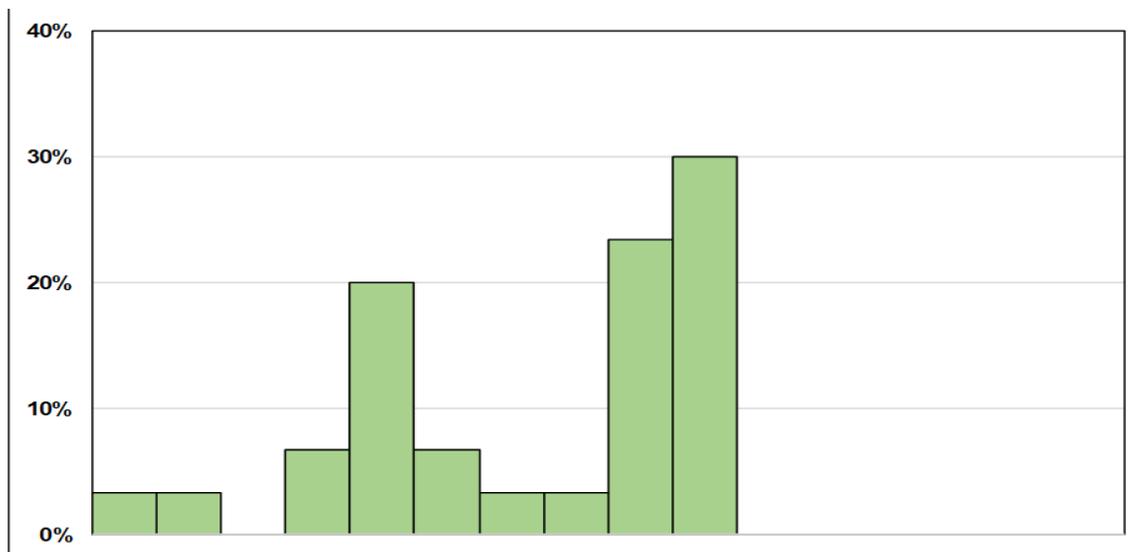


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Motivación Inspiracional

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la dimensión Motivación inspiracional.

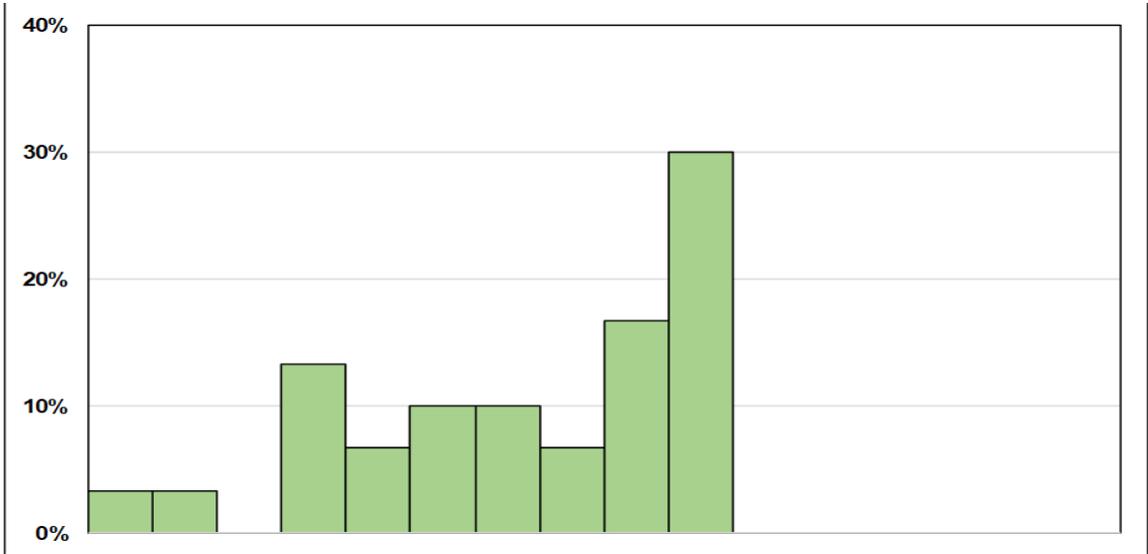


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Estimulación Intelectual

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la dimensión estimulación intelectual.

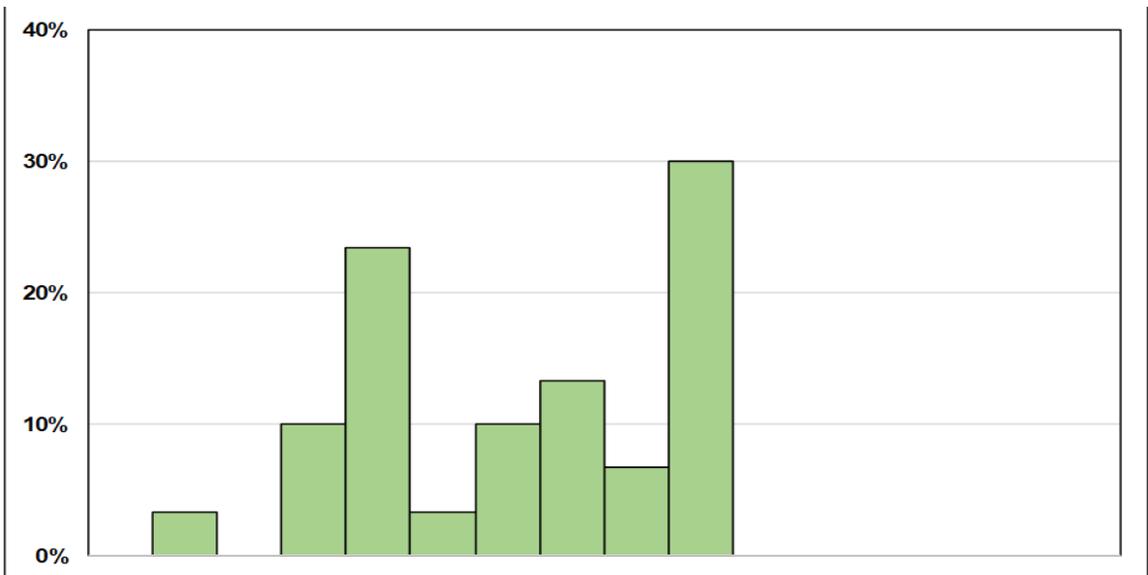


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Consideración Individualizada

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la Consideración individualizada.

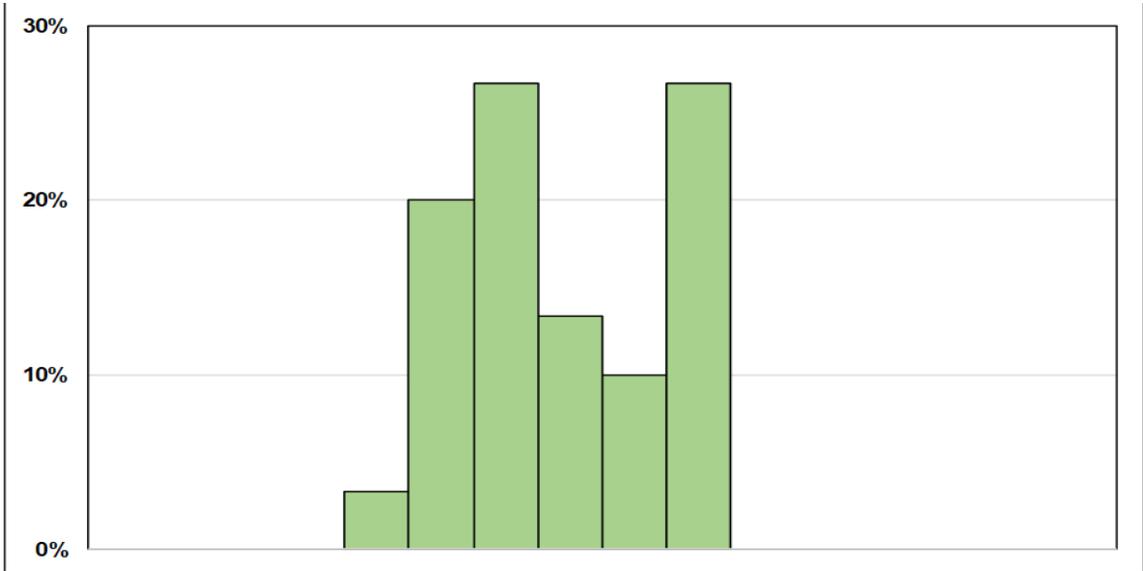


Figura N° 2. Histograma de la variable Desempeño Laboral

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la variable Desempeño laboral (V2 p-valor=0,00).

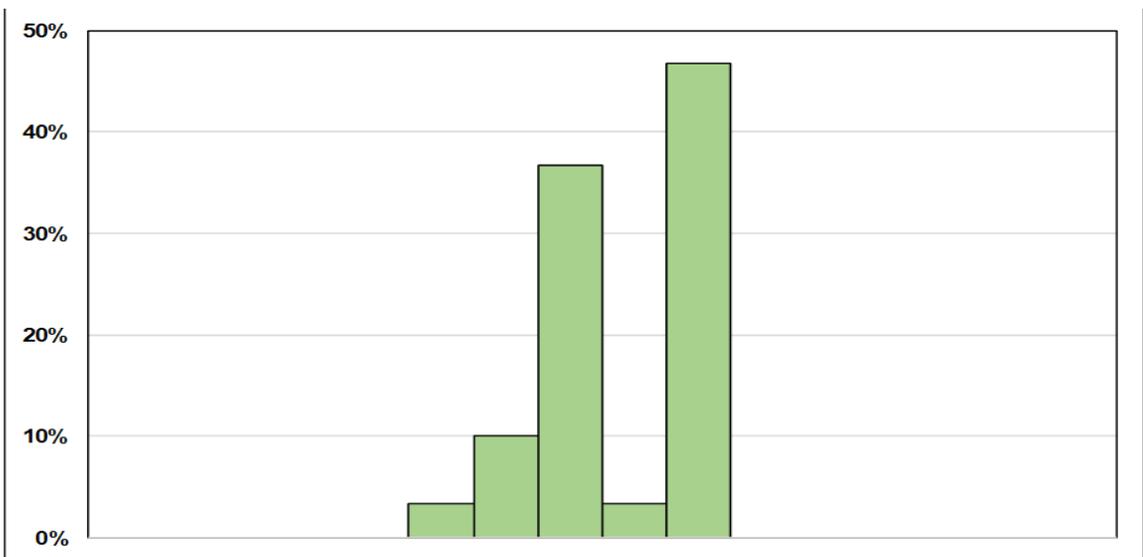


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Desempeño de la Tarea

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la dimensión Desempeño de la tarea.

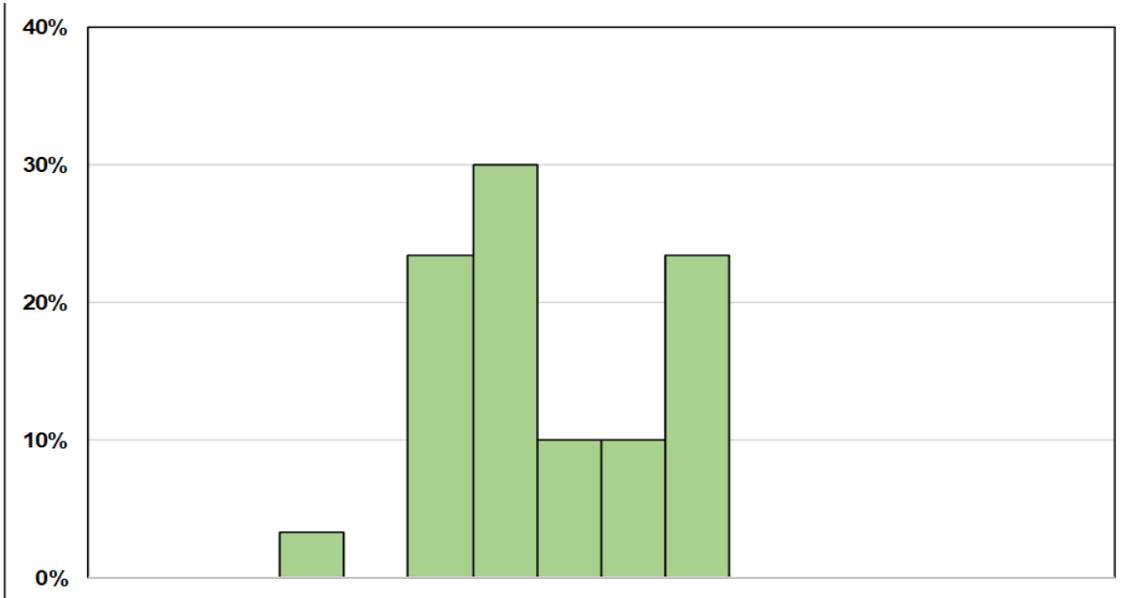


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Calidad de Vida Laboral

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la dimensión Calidad de vida laboral.

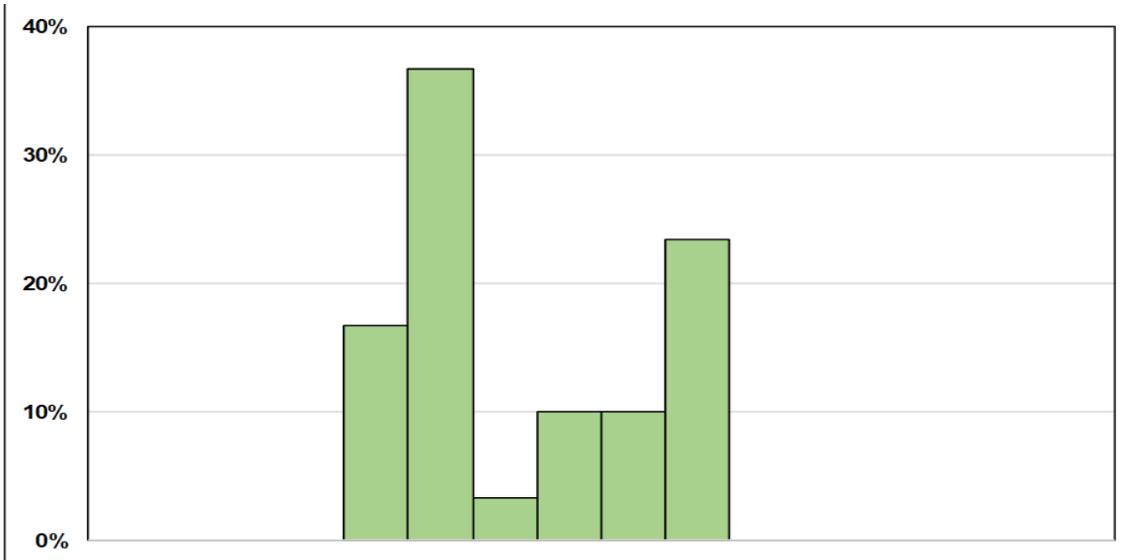


Figura N° 2. Histograma de la dimensión Evaluación del desempeño

Figura de Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, de la dimensión Evaluación del desempeño.