



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE  
ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018**

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

**Autora:**

**Bach. Guevara Torres Claudia Ivette**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

**Línea de Investigación:**

**Talento Humano y Comportamiento Organizacional**

**Pimentel – Perú**

**2019**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE  
ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018**

**Autora:**

**Bach. Guevara Torres Claudia Ivette**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

**Línea de Investigación:  
Talento Humano y Comportamiento Organizacional**

**Pimentel – Perú  
2019**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS:  
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L  
LAMBAYEQUE, 2018**

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

**Autora:  
Bach. Guevara Torres Claudia Ivette**

**Pimentel – Perú  
2019**

## APROBACIÓN DEL JURADO

### TESIS

# LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018

|                 |                                    |       |
|-----------------|------------------------------------|-------|
| Asesor (a):     | Dr. Mego Núñez Onésimo             |       |
|                 | Nombre completo                    | Firma |
| Presidente (a): |                                    |       |
|                 | Dr. Cordova Chirinos José William  | Firma |
| Secretario (a): |                                    |       |
|                 | Dr. Urbina Cardenas Max Fernando   | Firma |
| Vocal (a):      |                                    |       |
|                 | Mg. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel | Firma |

## **DEDICATORIA**

Dedico esta presente investigación a mis Padres, por darme la vida e inculcarme valores y enseñanzas para afrontar el mundo y ser cada día mejor persona. A pesar de ser su única hija ellos me enseñaron a que las cosas me las tengo que ganar y saber valorarlas, y así siempre luchar por mis ideales pese a los obstáculos que se puedan presentar en el camino.

Por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, porque han estado siempre presente incondicionalmente en mis triunfos y derrotas a pesar de la distancia.

Es por eso que dedico esta investigación a mis padres a quienes amo con el alma y hare que cada día se sientan más orgullosos de mí, recordándoles que siempre estaré presente y veré por ellos.

Mis padres José Antonio y Jesús María.

A mi abuelo Augusto que, aunque no lo haya conocido sé que ha sido un hombre, padre y esposo ejemplar.

Por guiarme y protegerme cada día de mi vida. El amor hacia ÉL es único y sé que desde el cielo se siente orgulloso y feliz por cumplir uno de mis sueños que es ser profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme salud y estabilidad para continuar con mis actividades pudiendo lograr mis objetivos planteados.

A mis abuelos Gerardo y Emérita por criarme con mucho amor y valores, agradecerles sus consejos y su presencia constante en mi vida. Los adoro.

A mi familia en general, por su consideración y estima hacia mi persona en todo momento, agradecerles sus consejos y el ánimo transmitido para cumplir con mis metas y nunca darme por vencida.

A Nicolás mi compañero, agradecerle por pertenecer a mi vida y siempre estar conmigo en todo momento, brindándome su amor y palabras de aliento, impulsándome así a luchar por mis sueños a pesar de las adversidades. Agradezco su apoyo incondicional.

A todos mis docentes del transcurso de mi carrera, por los conocimientos obtenidos y consejos brindados a lo largo del tiempo.

Agradezco a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente en la realización de esta presente investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, es descriptivo puesto que se describe aquellas características y propiedades de las variables; y correlacional, puesto que se pretende hallar si ambos fenómenos se relacionan o no. El diseño fue no experimental – transversal, es no experimental ya que no se manipula ninguna de las dos variables; y transversal, dado que la información que se recoge se hará en un solo momento. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de La Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Para la recolección de datos, se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue estructurado en escalas Likert en función a las dos variables. Entre sus resultados se encontró que el 67% está en Desacuerdo, a causa de que el jefe no tiene clara la misión empresarial, haciendo que el personal no sepa la finalidad principal sobre las órdenes que reciben. Por otro lado, el 53% está en Acuerdo, por razón de que se sienten a gusto con el puesto donde laboran, provocando que su estadía sea más duradera a pesar de las dificultades que se presenten. Llegó como conclusión que, sí existe relación entre ambas variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.

Palabras claves: Capacitación, desempeño laboral, liderazgo transformacional, motivación y recursos humanos.

## ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between transformational leadership and labor performance at *Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.*, Lambayeque, 2018. The research type is descriptive – correlational. It is descriptive as it describes the characteristics and properties of the variables, and correlational considering that it strives to find if both variables are related or not. The research design was non-experimental – transversal. The non-experimental design was employed because neither of the two variables was manipulated; and transversal, because the information was gathered in a specific moment. The research population comprised 30 subjects who worked at *Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.* The research data collection included the survey as a technique, and the questionnaire as a tool, which was structured in Likert scales according to the two variables. The results demonstrated that 67% of the population Disagree, due to the unclear business mission of the boss, hence the staff does not understand the purpose of the commands they receive. Besides, 53% of them Agree, considering that they feel comfortable with the position held, causing their working period to last more despite the difficulties they face. In conclusion, the results demonstrate that there is indeed a relationship between both variables: the improvement of transformational leadership generates a better labor performance at *Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.*

Keywords: Training, job performance, transformational leadership, motivation and human resources.



## INDICE

|  |      |
|--|------|
| APROBACIÓN DEL JURADO .....  | iv   |
| DEDICATORIA .....  | v    |
| AGRADECIMIENTO.....  | vi   |
| RESUMEN .....  | vii  |
| ABSTRACT .....   | viii |
| INDICE .....   | ix   |
| INDICE DE TABLAS.....  | x    |
| INDICE DE FIGURAS .....  | xii  |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 15   |
| 1.1. Realidad problemática.....  | 16   |
| 1.2. Trabajos previos .....  | 21   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema .....  | 33   |
| 1.4. Formulación del problema .....  | 50   |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio .....                                     | 51   |
| 1.6. Hipótesis.....  | 52   |
| 1.7. Objetivos .....   | 52   |
| II. MATERIAL Y MÉTODO .....  | 54   |
| 2.1. Tipo y diseño de Investigación.....   | 54   |
| 2.2. Población y muestra.....  | 55   |
| 2.3. Variables, operacionalización.....  | 55   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y<br>confiabilidad ..... | 58   |
| 2.5. Procedimiento de análisis de datos .....  | 60   |
| 2.6. Aspectos éticos .....   | 60   |
| 2.7. Criterios de rigor científico .....   | 60   |
| III. RESULTADOS.....   | 63   |
| 3.1. Tablas y Figuras.....   | 63   |
| 3.2. Discusión de resultados.....  | 96   |
| 3.3. Aporte científico .....   | 101  |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....  | 114  |
| 4.1. Conclusiones.....   | 114  |
| 4.2. Recomendaciones .....   | 115  |
| REFERENCIAS.....   | 116  |
| ANEXOS.....  | 122  |

## INDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Variables de estudio.....   | 55 |
| Tabla 2. Operacionalización de liderazgo transformacional.....   | 56 |
| Tabla 3. Operacionalización de desempeño laboral.....  | 57 |
| Tabla 4. Estructura dimensional del cuestionario.....  | 58 |
| Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad.....   | 59 |
| Tabla 6. Rangos del alfa de Cronbach.....  | 59 |
| Tabla 7. Criterios éticos.....   | 60 |
| Tabla 8. Criterios de rigor científico.....  | 61 |
| Tabla 9. Sexo de los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón.....   | 63 |
| Tabla 10. Su jefe tiene clara su misión en la empresa.....   | 64 |
| Tabla 11. Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente....                                     | 65 |
| Tabla 12. Su jefe se ha ganado su respeto.....   | 66 |
| Tabla 13. Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.....   | 67 |
| Tabla 14. Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.....   | 68 |
| Tabla 15. Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.....   | 69 |
| Tabla 16. Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.....  | 70 |
| Tabla 17. Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.....   | 71 |
| Tabla 18. Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.....  | 72 |
| Tabla 19. Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su<br>trabajo.....                         | 73 |
| Tabla 20. Nivel de carismático.....  | 74 |
| Tabla 21. Nivel de consideración individualizada.....  | 75 |
| Tabla 22. Nivel de estimulación intelectual.....   | 76 |
| Tabla 23. Nivel de liderazgo inspiracional.....  | 77 |
| Tabla 24. Nivel de dimensiones de Liderazgo Transformacional.....  | 78 |
| Tabla 25. Nivel de Liderazgo Transformacional.....   | 79 |
| Tabla 26. Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.....  | 80 |
| Tabla 27. Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.....  | 81 |
| Tabla 28. Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un<br>problema dentro del trabajo..... | 82 |
| Tabla 29. Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.....  | 83 |
| Tabla 30. Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.....   | 84 |
| Tabla 31. Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.....   | 85 |
| Tabla 32. Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.....  | 86 |
| Tabla 33. Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.....   | 87 |
| Tabla 34. Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.....  | 88 |
| Tabla 35. Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.....  | 89 |
| Tabla 36. Nivel de capacidad.....  | 90 |
| Tabla 37. Nivel de motivación.....   | 91 |
| Tabla 38. Nivel de ambiente.....   | 92 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 39. Nivel de dimensiones de Desempeño Laboral.....                         | 93  |
| Tabla 40. Nivel de Desempeño Laboral .....                                       | 94  |
| Tabla 41. Correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral ..... | 95  |
| Tabla 42. Plan de acción.....  | 102 |
| Tabla 43. Costo total del contrato de un coach experto en life coaching.....     | 103 |
| Tabla 44. Coso del contrato del facilitador. ....                                | 104 |
| Tabla 45. Costo del contrato del ponente experto en agroindustria.....           | 108 |
| Tabla 46. Cronograma de actividades .....  | 110 |
| Tabla 47. Costo total de la propuesta.....                                       | 110 |
| Tabla 48. Beneficios de la propuesta .....                                       | 111 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1. Comportamiento de los líderes transformacionales .....   | 35  |
| Figura 2. Principios del liderazgo transformacional.....   | 37  |
| Figura 3. Características de un líder transformacional .....   | 40  |
| Figura 4. Proceso del liderazgo transformacional .....   | 41  |
| Figura 5. Teoría del equilibrio organizacional .....   | 44  |
| Figura 6. Sexo de los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón. ....   | 63  |
| Figura 7. Su jefe tiene clara su misión en la empresa. ....  | 64  |
| Figura 8. Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente. ..                                       | 65  |
| Figura 9. Su jefe se ha ganado su respeto. ....  | 66  |
| Figura 10. Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones. ....   | 67  |
| Figura 11. Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.....  | 68  |
| Figura 12. Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.....  | 69  |
| Figura 13. Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores. ....  | 70  |
| Figura 14. Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos. ....   | 71  |
| Figura 15. Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.....   | 72  |
| Figura 16. Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su<br>trabajo.....                          | 73  |
| Figura 17. Nivel de carismático.....   | 74  |
| Figura 18. Nivel de consideración individualizada .....  | 75  |
| Figura 19. Nivel de estimulación intelectual.....  | 76  |
| Figura 20. Nivel de liderazgo inspiracional .....  | 77  |
| Figura 21. Nivel de dimensiones de Liderazgo Transformacional.....   | 78  |
| Figura 22. Nivel de Liderazgo Transformacional.....  | 79  |
| Figura 23. Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores. ....  | 80  |
| Figura 24. Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.....   | 81  |
| Figura 25. Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante<br>un problema dentro del trabajo. .... | 82  |
| Figura 26. Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo. ....  | 83  |
| Figura 27. Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas. ....   | 84  |
| Figura 28. Se encuentra satisfecho con las labores que realiza. ....   | 85  |
| Figura 29. Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.....   | 86  |
| Figura 30. Se siente a gusto con el puesto donde trabaja. ....   | 87  |
| Figura 31. Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia. ....  | 88  |
| Figura 32. Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.....   | 89  |
| Figura 33. Nivel de capacidad .....  | 90  |
| Figura 34. Nivel de motivación .....   | 91  |
| Figura 35. Nivel de ambiente .....   | 92  |
| Figura 36. Nivel de dimensiones de Desempeño Laboral.....  | 93  |
| Figura 37. Nivel de Desempeño Laboral .....  | 94  |
| Figura 38. Dinámica del círculo .....  | 105 |

|   |     |
|---|-----|
| Figura 39. Dinámica de estilos de liderazgo ..... | 106 |
| Figura 40. Dinámica del líder de ciegos.....      | 107 |
| Figura 41. Temario de la capacitación .....       | 109 |
| Figura 42. Primera evidencia fotográfica .....    | 144 |
| Figura 43. Segunda evidencia fotográfica .....    | 145 |

# **I. INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas buscan ser más competitivas en el mercado, y para ello, necesitan que su personal sea el más eficiente para que cumplan con los objetivos empresariales. Sin embargo, en los últimos años, se han visto casos en donde los gerentes tienden a tomar comportamientos de un jefe y no las de un líder, lo cual conlleva a que los subordinados no trabajen en equipo. Ante estas deficiencias, el liderazgo transformacional cumple un rol importante, en donde el gerente cuenta con la capacidad de influir, guiar y dirigir a los miembros de una organización, en donde toma en cuenta las necesidades de sus seguidores y forman una visión compartida. Además, este liderazgo permite que las personas se sientan motivadas ante las funciones de sus puestos laborales, ya que el líder logra inspirarlos trasmitiéndoles un buen estado de ánimo ante el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, el liderazgo transformacional permite que los niveles de desempeño laboral se incrementen, de tal manera que los colaboradores cumplan satisfactoriamente con sus actividades en el menor tiempo posible.

El presente estudio está constituido por cuatro capítulos:

En el capítulo I, el cual está conformado por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema; referente a liderazgo transformacional y desempeño laboral, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II, el cual está compuesto por el tipo y diseño de investigación, población y muestra, variables, operacionalización, técnica e instrumento, validez, confiabilidad, procedimiento de análisis de datos, aspectos éticos y criterios de rigor científico.

En el capítulo III, el cual está conformado por tablas, figuras, discusión de resultado y el aporte científico con el propósito de dar solución a la problemática.

En el capítulo IV, el cual está compuesto por las conclusiones y recomendaciones derivadas de los objetivos planteados.

## **1.1. Realidad problemática**

### **A nivel internacional**

En Barcelona, Potter (2015) afirma que el liderazgo transformacional se centra en generar cambios en la organización con la finalidad de que los colaboradores sean más profesionales en cada una de las actividades que se le encomienden. Sin embargo, el personal no cuenta con los conocimientos requeridos ante los diferentes puestos de trabajo, generando que la organización no siga evolucionando y como consecuencia no podrán adaptarse a los cambios en un corto plazo. En el momento que los colaboradores logren adquirir nuevos conocimientos, podrá mejorar su rendimiento laboral y así se logre conseguir resultados de calidad dentro de la empresa, lo cual será de beneficio rentable puesto que se han sentido orientados por un excelente líder.

En España, Meler y Gardner (2016) señala que un líder transformador establece contenidos a los miembros de su empresa con ciertos parámetros que deben de cumplir. Al momento que delega actividades, lo hace de una manera correcta, inspirando a que sus colaboradores se sientan motivados y no presionados. Sin embargo, en muchas ocasiones este tipo de líder no implementa un sistema de recompensas, generando que el colaborador no se sienta entusiasmado a cumplir con las metas establecidas. Un punto a destacar es que este líder cambia la forma de pensar de su personal y para que eso sea posible, tiene que dar el ejemplo y así los trabajadores sientan que son orientados por la persona correcta, además en ciertos casos, el líder narra anécdotas de su vida lo cual influye positivamente en el rendimiento del personal.

En España, Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016) testifican que el líder transformacional es el más apropiado para orientar a las empresas al cambio y a la innovación. En muchos casos se puede observar que los colaboradores no pueden romper sus paradigmas y aprender cosas nuevas, esto conlleva a que el líder no planifica las capacitaciones constantes para su personal. Así mismo, si el líder logra influir en sus trabajadores y convencerlos de que con la innovación y los nuevos conocimientos obtenidos todos se beneficiarán, lo más probable es que empiecen a estimularse. Sin embargo, para que eso sea posible, el líder transformador tiene que tener una propuesta tentativa que los impulse al cambio, si solo es



por presión, los resultados no serán los esperados y los objetivos no serán alcanzados.

En Colombia, Sanín y Salanova (2014) sostienen que el desempeño laboral de los colaboradores mayormente depende de su estado psicológico. En este sentido, la psicología del trabajador es de total importancia. Sin embargo, muchas veces no se sienten a gusto con su trabajo y como resultado no se obtendrá el rendimiento adecuado, es por ello, que los gerentes deben de interactuar frecuentemente con sus colaboradores, de tal manera que logren conocer sus fines dentro de la empresa y darle lo que necesitan. En el momento que el personal se siente a gusto, realizarán todas sus labores cumpliendo con las normas establecidas por la gerencia, además se sentirán tan motivados que culminarán sus actividades sin la necesidad de la supervisión de su jefe y laborando en un excelente clima organizacional.

En México, Obregón y Francisco (2018) testifican que el desempeño de los colaboradores es un factor clave para que las organizaciones alcancen el éxito y cuidar de ellos es de vital importancia. Cuando llega el momento que los trabajadores presentan algunos problemas de deficiencias o incumplimientos, sancionarlos no es la mejor solución, sino preguntarles qué problemas están atravesando o qué los está incomodando. Tener una conversación con el personal permitirá obtener lazos de confianza para que puedan manifestar la forma de cómo se sienten en su puesto, así pues, el jefe podrá diseñar estrategias para que con el tiempo vayan mejorando. Existen ocasiones en donde el colaborador, por temas de salud, pueda llegar a faltar a su trabajo, lo más razonable es darle días de descanso, pero una vez que se haya recuperado, incentivarlos a la práctica del deporte y a la comida saludable. Por último, al colaborador no se le debe dar sobrecargas laborales, ya que si se sienten presionados puede que terminen abandonando su puesto e irse con la competencia, lo cual no sería nada beneficioso para la organización que lo perdió.

En Chile, Chiang y San Martín (2015) argumentan que el desempeño laboral está muy ligado con la satisfacción de los colaboradores, puesto que, si están satisfechos, su rendimiento estará en un nivel deseado. Mayormente los gerentes siempre entrenan a sus trabajadores para que capten más clientes y así incrementen sus índices de rentabilidad, sin embargo, los tratan como una herramienta de ganar dinero y no como personas dentro de la organización. El gerente debe de brindarle seguridad a su personal de trabajo, con la finalidad que no abandonen sus puestos y puedan seguir laborando con éxito, además cuando lleguen

a cumplir una determinada tarea, otorgarles ciertos reconocimientos para que se sientan comprometidos. Así mismo, hacer que el personal de trabajo se sienta partícipe en la toma de decisiones, esto hará que pueda aportar valor a la empresa, ya que sentirán que el jefe les está brindando oportunidades de crecimiento.

### **A nivel nacional**

En Lima, Alania (2017) señala que para que un líder transformador influya de manera positiva en sus colaboradores, debe tener la plena seguridad que todos trabajan en equipo. En este sentido, existen grupos de colaboradores que no logran comunicarse con otros de manera asertiva, por lo que en ocasiones existen diferencias entre ellos, esto conlleva a originar un disgusto dañando el clima donde laboran. Es por eso, que el líder debe involucrarlos a todos en conjunto, como hacer sesiones de dinámicas para que todos rompan ese hielo y se fortalezca la comunicación. Si el líder no hace partícipe a su personal, va ser muy complicado que logren hacer cambios en su trabajo, asimismo hará que no existan lazos de confianza entre todos los miembros de la empresa.

En Piura, Paredes (2017) testifica que el liderazgo transformacional es un tema que las empresas aun no aplican puesto que a los colaboradores se les hace complicado adaptarse a los nuevos procesos. Las organizaciones que siempre han mantenido a sus colaboradores haciendo lo mismo y sin recibir alguna capacitación, han generado una cultura de conformismo, ya que han llevado un ritmo a lo largo del tiempo y que les será complicado dejar de hacerlo. En el momento que el líder desee hacer cambios, lo primero que debe hacer es que su personal se sienta comprometidos con la innovación interna y luego establecer indicadores de control para medir el resultado esperado. Por último, todo líder busca que su trabajador se sienta a gusto con su labor y sea flexible ante los cambios, pero sobre todo que sean más productivos manteniendo estándares de calidad.

En Lima, Regader (2016) sostiene que el líder transformacional genera cambios en la organización, pero para que eso sea posible, deben de alcanzar altos niveles de comunicación con los colaboradores. En el momento que un líder no logre influir en sus trabajadores, no mejorará el ambiente laboral, esto no podrá facilitar a que todos los miembros de la organización alcancen sus objetivos de manera más rápida. Así mismo, cuando los resultados

sean alcanzados, permitirá que el líder pueda compensar a sus colaboradores de acuerdo a las utilidades obtenidas, pero sobre todo en adelante tomará mejores decisiones que aporten más valor a la empresa, y sientan que todos colaboran de manera eficiente.

En Piura, Gonzáles (2015) testifica que para que el desempeño laboral sea eficiente es necesario implementar una serie de evaluaciones a cada uno de los trabajadores para determinar en qué nivel se encuentran a través de una serie de parámetros. Todo colaborador, cuando es tratado de la mejor manera dentro de la empresa, necesita conservar su empleo, es por ello, que tratan de cometer los mínimos errores o no cometerlos. La selección de personal juega un papel importante puesto que, si se contrata a una persona incorrecta, puede traer problemas más adelante y aumentar la tasa de rotación. Así mismo, en el perfil del puesto debe de señalarse las habilidades que deben requerir, tanto las técnicas como las blandas, de tal forma que la empresa no pierda tiempo ni dinero en contratar otro personal.

En Lima, Talavera (2015) afirma que el desempeño laboral de los colaboradores está muy relacionado con las capacitaciones que recibe por parte de la empresa. En un mercado tan competitivo las empresas cada vez adquieren nueva tecnología para que tengan mayor impacto ante los clientes brindando productos de calidad, sin embargo, no solo se trata de adquirirla sino también de darle un uso correcto. Los colaboradores que llevan años usando la misma tecnología, le es muy complicado aprender de otra, es por ello, que las organizaciones deben de involucrarlos en capacitaciones para que muestren un mayor potencial, así mismo, serán más competitivos en el área interna como en el área externa. Por último, todo el personal de trabajo debe de estar en constante capacitación de tal manera que desarrollen nuevos conocimientos y sobre todo estén flexibles a los cambios que se den en el mercado.

En Lima, Gonzáles (2014) sostiene que el desempeño laboral de los colaboradores aumentará dependiendo de qué tanta motivación sienta ante su trabajo. Para que la motivación alcance un nivel alto, no necesariamente deben de otorgarles incentivos económicos, sino también brindarles ciertos reconocimientos que los hagan sentir importantes dentro de la organización. En el momento que un colaborador se siente comprometido con su trabajo, otorgará más valor a la empresa, de tal forma de que su estado de rentabilidad vaya incrementando. Toda organización debe de estar en armonía con su personal, ya que son ellos

los que mantienen contacto directo con los clientes, y cabe destacar, que sin colaboradores no funcionarían las empresas.

### **A nivel local**

Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L se dedica a la producción de arroz. Así mismo, presta servicio de pilado. Por otro lado, ofrece servicios complementarios como préstamos a los agricultores, siendo el porcentaje de 4 % previa evaluación e inspección al agricultor.

En su diagnóstico principal, se ha podido inferir que el administrador carece de tomar iniciativa y que solo se limita a dar órdenes sin motivar al personal a que cumplan con las actividades que se le encomiendan. Durante el tiempo que tiene en la empresa, no ha generado ningún cambio en los colaboradores, por lo que el ritmo laboral se mantiene. Así mismo, los colaboradores han percibido que el administrador no es carismático y que tiende a enfadarse rápidamente cuando algo no le parece apropiado. A pesar que el personal cumple con sus labores, no logran interactuar frecuentemente con el administrador, ya que la comunicación no es transparente lo que origina que le tengan cierto temor cada vez que se dirigen a su persona.

Referente al desempeño de los colaboradores, se mantiene, es decir, no aumenta, pero tampoco disminuye. Los colaboradores tienden a cumplir con lo que se le asigna, sin embargo, lo realizan por temor a ser despedidos y no porque se sientan motivados a seguir aportando valor a la empresa. Esto ha generado que cuando las actividades requieran que trabajen en equipo, no lo hagan de manera correcta, lo que causa que la productividad laboral no siga incrementando. Así mismo, los trabajadores no logran recibir algún incentivo que les sirva como fuente de motivación para que su desempeño sea más alto, lo cual genera que no se sientan valorados ni familiarizados con los objetivos empresariales.

Tal y como se menciona anteriormente, esa es la problemática por la cual atraviesa La Piladora de Arroz El Marañón, por lo que este estudio pretende determinar si a través del liderazgo transformacional mejore el desempeño de los colaboradores, de tal manera que sean más eficientes en el trabajo y por ende la empresa sea más competitiva en el mercado de la región Lambayeque.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Ortiz (2017) en Pereira – Colombia en su tesis “Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda” en el que su objetivo fue determinar qué factores de liderazgo transformacional influyen en el clima laboral. El tipo de investigación fue correlacional y la muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores. Entre sus resultados más destacados fue que el 80.81% de los encuestados consideran que, mediante la aplicación del liderazgo transformacional, se sienten más satisfechos. Finalmente, llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con el clima laboral, siendo las de mayor apropiación, inspiración motivacional y tolerancia psicológica.

Hoy en día es muy importante que los colaboradores se encuentren satisfechos en sus puestos laborales, dado que la calidad de su trabajo depende gran parte de ello. Para que eso sea posible, el liderazgo transformacional ayuda a que los colaboradores no solo se sientan motivados, sino que también se sientan inspirados por sus superiores y tengan más ganas de culminar con sus tareas. Así mismo, se promoverá un buen clima organizacional donde todos compartan las mismas metas empresariales.

Suárez (2018) en Guayas – Ecuador en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador” en el que su objetivo principal fue hallar la relación entre liderazgo transformacional y productividad de los docentes. El tipo fue descriptivo – correlacional y la muestra estuvo compuesta por 50 colaboradores. Entre sus resultados más destacados fue que el 54% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de liderazgo transformacional, por lo cual son flexibles a los cambios que se den en la organización. Llegó a concluir que el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad en un 0,850 con un  $p < 0,05$  por lo cual se infiere que, si incrementa una variable, incrementa la otra.

Las empresas que suelen ser más competitivas en el mercado, no solo son las que ofrecen mejores productos o servicios, sino también las que son más flexibles a los cambios.

Para ello, el liderazgo transformacional hace que los colaboradores sean proactivos y tomen iniciativa de adaptarse a los nuevos cambios que requiera el mercado, de tal forma que su productividad siga incrementando y la organización sea rentable.

Durán y Castañeda (2015) en Bogotá – Colombia en su estudio titulado “Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios” en el que su objetivo fue hallar si los dos tipos de liderazgo se relacionan con la conducta de los colaboradores. El tipo fue correlacional, dado que a raíz de resultados estadísticos se pretende determinar si los fenómenos se relacionan o no. La muestra de este trabajo estuvo conformada por 136 colaboradores. Entre sus resultados se obtuvo que el 43% de los encuestados consideran que poseen un bajo nivel de liderazgo lo cual provoca que no sean tan efectivos en la toma de decisiones. Por último, llegaron a concluir que el liderazgo transformacional no se relaciona con la conducta de los colaboradores, puesto que no se sienten influenciados por su jefe.

El desenvolvimiento de los colaboradores depende de la actitud y comportamiento de los jefes, si estos no lideran de manera eficiente el porcentaje es alto respecto a las malas decisiones de sus clientes internos, a causa de un bajo nivel de influencia de sus jefes, lo cual esto afecta a la productividad, integridad y bienestar de la organización. No cumpliéndose con las metas y objetivos planteados a un corto, mediano y largo plazo.

Silva (2015) en Quito – Ecuador en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR” cuyo objetivo fue determinar si el liderazgo transformacional guarda un grado de asociación con la satisfacción de los colaboradores. El tipo de este trabajo fue correlacional en el que busca hallar si las variables se asocian, así mismo, su muestra estuvo conformada por 36 trabajadores. Entre sus resultados se obtuvo que un 61% de los encuestados manifiestan que cuentan con buenas condiciones de trabajo lo cual se sienten estimulados. Finalmente llegó a concluir que un líder puede lograr grandes cambios de tal forma que sus colaboradores se sientan cómodos en el lugar donde laboran y que se les brinde los recursos necesarios para cumplir con lo que se les encomienda.

Para que un colaborador trabaje a gusto, cómodo y al mismo tiempo se sienta satisfecho en el lugar y espacio donde labora es importante que cuente con todos los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades encomendadas por su jefe, y así pueda desempeñarse de manera eficiente. Recalcando que es de vital importancia la presencia de un líder transformador dentro de una organización, puesto que esto conlleva a poder lograr en conjunto al cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa.

Villadiego y Alzate (2017) en Bogotá – Colombia en su tesis “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016” en el que su objetivo fue realizar un análisis del clima y su asociación con el desempeño y relaciones interpersonales. El tipo de estudio fue descriptivo – mixto y su muestra estuvo conformada por 80 colaboradores. Uno de sus resultados más destacados fue que el 50% de los encuestados señala que mantiene buenas relaciones con sus demás compañeros de trabajo. Llegó a concluir que los colaboradores tenderán a desempeñarse eficientemente siempre y cuando reciban buenas recompensas y reconocimientos por cada tarea bien terminada.

Para que el desempeño de los colaboradores sea cada vez más alto, es necesario que las relaciones con sus demás compañeros sea lo más transparente posible. Esto genera a que se sientan en confianza y puedan trabajar en equipo. Además, si el desempeño suele ser el más óptimo superando las expectativas de los superiores, podrán recibir grandes recompensas y reconocimientos, de tal forma que se sientan valorados por la organización y sea más placentera su estadía en la empresa.

Sum (2015) en Quetzaltenango – Guatemala en su investigación “Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” en el que su objetivo fue hallar si la motivación logra influir en el desempeño laboral. El tipo fue descriptivo, en el que se detallan las propiedades que revisten las variables. La población estuvo conformada por 34 colaboradores quienes fueron encuestados. Entre sus resultados se obtuvo que un 33% consideran que no reciben incentivos que los estimulen a seguir desempeñando sus labores. Por último, llegó a la conclusión que la motivación logra incidir en el desempeño de los colaboradores, puesto

que, si se sienten motivados, su desempeño será más alto y eficiente, por lo que podrían culminar con sus labores en menor tiempo.

El desempeño de los colaboradores muchas veces depende de los incentivos, recompensas y el valor que la empresa les pueda brindar a sus trabajadores, así los mantendrán satisfechos y realizarán sus actividades eficientemente en el menor tiempo posible, de tal manera que la organización se pueda ver beneficiada y logre sus metas planteadas. Asimismo, el nivel de motivación y el desempeño laboral incrementarán considerablemente.

González, Lavid y Vera (2017) en Quito – Ecuador en su estudio titulado” Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia sur de Guayaquil Arca Ecuador S.A” cuyo objetivo fue evaluar la percepción del clima organizacional y desempeño laboral. El tipo fue descriptivo – cuantitativo, puesto que se describen los fenómenos para luego ser medidos a través de instrumentos. La muestra estuvo conformada por 214 colaboradores los cuales fueron encuestados. Entre sus resultados obtuvieron que el 30% de los colaboradores toman sus propias iniciativas para tomar decisiones las cuales han sido eficientes en base a las actividades que realizan. Llegaron a la conclusión que la comunicación entre jefes con los subordinados genera que el desempeño sea deficiente por lo que puede perjudicar la estabilidad de los colaboradores en la empresa.

En toda organización debe existir un líder y este debe desempeñar su puesto de manera óptima con la finalidad de generar políticas y un orden dentro de la empresa. La iniciativa para la toma de decisiones debe de ser influenciada correctamente por los jefes, de esta manera los colaboradores realizarán sus actividades eficientemente. Asimismo, la comunicación entre jefes y subordinados tiene que ser la adecuada y mantenerse en un nivel alto para lograr así un buen clima organizacional en la empresa.



## **A nivel nacional**

Flores (2016) en Lima – Perú en su tesis titulada como “Liderazgo transformacional del director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos 2015” cuyo objetivo fue hallar el grado de relación entre liderazgo transformacional con el clima laboral. El tipo de estudio fue correlacional, en el que a través de métodos estadísticos se halla si las variables se relacionan o no, del mismo modo, la muestra estuvo conformada por 153 docentes los cuales fueron encuestados. Entre sus resultados más destacados se encontró que el liderazgo se relaciona con el clima organizacional con un Rho de Spearman de 0.321.

Un buen liderazgo transformacional permite que la institución labore en un ambiente apropiado, puesto que los colaboradores están dispuestos al cambio que proporciona el director. La encuesta realizada a los docentes de dicha institución obtuvo un resultado en el que se concluye que existe un buen líder transformador el cual está dispuesto a generar cambios en los docentes y por ende en la institución. Llegando a la conclusión, que aplicando un liderazgo transformacional existirá un buen clima organizacional y los docentes estén preparados y acepten los cambios de manera correcta que se puedan dar en dicha institución.

Rojas (2017) en Lima – Perú en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016” en el que su objetivo fue calcular el nivel de relación entre liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores. El tipo fue descriptivo – correlacional, dado que se describen propiedades de las variables para que luego sean medidas y finalmente se encuentre el grado de relación. La muestra de este estudio estuvo conformada por 50 colaboradores los cuales fueron encuestados. Entre sus resultados obtuvo que el 56% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto con respecto a la variable liderazgo transformacional. Finalmente concluyó que el carisma del jefe no logra impactar en el rendimiento de los colaboradores, por lo que se puede generar comportamientos de desconfianza.

El líder transformador siempre debe de generar un vínculo de confianza y mantener un buen estado de ánimo, con la única finalidad de transmitir esas actitudes a sus colaboradores y puedan mejorar su rendimiento laboral, generando un impacto positivo, trabajando así en un buen ambiente laboral el cual será percibido por las personas que acudan a dicho hospital. Asimismo, la satisfacción de contar con un buen líder y mantener un buen desempeño laboral será para los trabajadores administrativos como para el público en general que concurra a mencionada institución.

Huerta y Padilla (2016) en Trujillo – Perú en su tesis titulada “Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando’s Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016” cuyo objetivo fue hallar en qué medida el liderazgo transformacional ha logrado impactar en el clima laboral. El tipo de investigación fue explicativa dado que tiene como finalidad determinar de cómo una variable afecta a la otra, así mismo, la población estuvo conformada por 10 colaboradores por lo cual al tener dicha cantidad fue considerada como muestra. Como resultados obtuvieron que el 80% de los encuestados se encuentran en un nivel excelente de liderazgo transformacional después de implementar el taller. Llegaron a concluir que el liderazgo transformacional ha generado un impacto positivo en el clima laboral, puesto que los colaboradores ahora realizan sus actividades formando equipos, sintiéndose motivados, a la vez promoviendo empatía con sus compañeros y con los clientes.

Se puede concluir de la presente investigación que el líder realiza sus actividades de manera eficiente, esto genera un impacto positivo en el clima laboral que existe en la empresa, el cual es muy importante para el desarrollo de sus actividades y por ende la calidad de servicio que les puedan brindar a los clientes, sintiéndose ambas partes satisfechas. La empresa mantendrá una ventaja competitiva considerable frente a su competencia, puesto que cuenta con un líder transformador que es capaz de generar cambios en los colaboradores y puedan trabajar formando equipos resaltando la empatía. Este tipo de trabajo conlleva a la productividad de la organización.

Ajen (2016) en Lima – Perú en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un Call Center del centro de Lima, 2016” en el que su objetivo fue determinar si el liderazgo transformacional impacta en la satisfacción de los colaboradores. El diseño fue no experimental, puesto que no se manipularon ninguno de los dos fenómenos para poder cumplir con los objetivos. La muestra estuvo conformada por 450 supervisores a quienes se les aplicaron cuestionarios. Como resultados principales obtuvo que el 44% de los supervisores manifiestan tener un liderazgo transformacional y el otro 60% se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo. Por último, concluyó que ambas variables guardan relación, lo que indica que el liderazgo transformacional no solo aplica cambios en la empresa, sino que también permite que todos trabajen en un ambiente apropiado y se sienten estimulados a cumplir con los objetivos planteados.

Los colaboradores de la empresa tienen que percibir que existe un buen clima laboral y que en equipo trabajan para un solo objetivo. El líder transformador no solo debe enfocarse en generar cambios en la organización sino también en mantener satisfechos a sus colaboradores. Esta forma de trabajo conllevará al bienestar, crecimiento y a la productividad de mencionada organización, siendo reconocida por la empresa que mantiene un liderazgo transformacional teniendo un impacto positivo respecto a la satisfacción de sus colaboradores.

Prado (2015) en Trujillo – Perú en su investigación “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo” cuyo objetivo fue hallar si el clima laboral se asocia con el desempeño de los colaboradores. El diseño fue correlacional en el que se pretende determinar el grado de asociación entre dos fenómenos, así mismo, la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores del área administrativa. Entre sus resultados llegó a obtener que el 41,67% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de desempeño laboral. Por último, llegó a concluir que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, además que las condiciones de trabajo son un poco deficientes por lo que puede afectar su rendimiento.

Las condiciones del ambiente en el que laboran los colaboradores son de suma importancia no solo por el rendimiento laboral, sino también por su seguridad al realizar sus trabajos. Esto llevará al buen desempeño en sus actividades diarias. Asimismo, un buen clima laboral genera un alto nivel de desempeño en los trabajadores, laborando de manera eficiente y así la organización logre la efectividad que se requiere en un corto plazo, para el bienestar de los clientes y de la empresa misma.

Cárdenas y Villacorta (2017) en Tarapoto – Perú en su tesis “Mentoring y desempeño laboral en la Piladora de arroz Rey León – Morales año 2015” en el que su objetivo fue demostrar si el mentoring se relaciona con el desempeño laboral. El diseño fue correlacional, dado que a partir de la observación directa se pretende saber si dos fenómenos se asocian, así mismo, su muestra fue de 30 colaboradores de la Piladora de arroz Rey León. Entre sus resultados más destacados se encontró que el 43% de los encuestados cuentan con habilidades personales para tener un mejor desempeño en sus puestos de trabajo. Llegaron a la conclusión que el mentoring y el desempeño laboral se relacionan en 0.712, además cuentan con un alto rendimiento ante sus actividades.

Las habilidades personales permiten que los colaboradores puedan mejorar su comunicación tanto con sus compañeros como con su jefe. Es por ello, que el jefe debe de ser un mentor, una persona preparada con habilidades técnicas y blandas, para que los pueda orientar de manera adecuada en base a su experiencia, de tal manera que mejore su rendimiento en sus puestos de trabajo y contribuyan al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Perea (2017) en Lima – Perú en su investigación “Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba el año 2016” en el que su objetivo fue hallar la manera de cómo se asocia la motivación con el desempeño de los colaboradores. El diseño fue explicativo, en el que se explica la manera de cómo una variable logra afectar a otra, del mismo modo, su muestra estuvo conformada por 43 colaboradores los cuales fueron encuestados. Entre sus resultados se destaca que el 53,33% de los encuestados se encuentran en un nivel medio de desempeño laboral. Finalmente, concluyó que la motivación se relaciona con el desempeño de los colaboradores, además que la gerencia debe de otorgarle recompensas en función a su rendimiento, de tal manera que sea más

eficiente en alcanzar las metas empresariales.

Motivar a los colaboradores es de suma importancia, los estimula a que cumplan determinadas metas y sean más eficientes, por otro lado, sería justo si la empresa logra reconocer sus competencias, esto conllevará al compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales y al mismo tiempo se sentirán valorados por la organización donde laboran. Tratar bien a los colaboradores implica que se sientan a gusto y como consecuencia brindarán un buen servicio.

### **A nivel local**

Calvay y Niño (2016) en Chiclayo – Perú en su tesis titulada “Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón distrito de Motupe, 2016” en el que su objetivo fue diseñar qué estrategias de liderazgo transformacional permitirán desarrollar capacidad de gestión administrativa. El tipo de investigación fue cuantitativa, en el que se recoge información numérica para luego interpretar los resultados. La población estuvo conformada por 47 colaboradores quienes fueron encuestados. Entre sus resultados encontraron que el 45% de los encuestados consideran que prefieren recibir capacitaciones que les permitan incrementar sus habilidades blandas. Finalmente, llegaron a concluir que el diseño de estrategias de liderazgo transformacional permitió desarrollar capacidades de gestión administrativa lo cual ha generado que la comunicación sea más efectiva.

Uno de los aspectos que debe poseer un líder transformador es el de preocuparse por las habilidades y competencias de sus colaboradores. Es por ello, que las capacitaciones son muy importantes, pero no solo se refiere a las competencias técnicas, sino a las blandas. La comunicación debe ser transparente entre todos los miembros de la organización, de tal modo que exista confianza y que cuando ocurra algún inconveniente, todos aporten sus ideas para contrastar con las falencias que se presenten.

Álvarez y Tuesta (2017) en Chiclayo – Perú en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Hotel Descanso del Inca S.A.C. Chiclayo 2017” en el que su objetivo fue determinar si el liderazgo transformacional logra relacionarse con el desempeño laboral. El diseño fue transaccional, en el que se recogen información en un momento determinado sin manipular las variables. La muestra de este estudio estuvo conformada por 15 colaboradores los cuales fueron encuestados. Los resultados que obtuvieron fueron que el 53,33% de los colaboradores consideran que el jefe no le inspira confianza. Por último, llegaron a concluir que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en un 0,794 a través del coeficiente de Pearson, además que los colaboradores consideran que el jefe no es carismático lo que dificulta establecer una comunicación con él.

El liderazgo transformacional en una organización es de vital importancia, para que sus colaboradores tengan un mejor desempeño, lo cual lleva a que los objetivos empresariales se cumplan. Sin embargo, para que eso sea posible, debe transmitir confianza; puesto que, si no lo hace, existirán barreras que impidan generar comunicación. Así mismo, el líder debe ser carismático de tal forma que su personal tenga la confianza suficiente para poder plantearle cualquier interrogante o duda que tengan ante sus actividades laborales.

León (2016) en Chiclayo – Perú en su investigación “Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo - Región Norte 2016” cuyo objetivo fue implementar el coaching como estrategia de liderazgo para la formación de equipos de trabajo. El diseño fue no experimental, ya que en ningún momento se manipularon los fenómenos, así mismo, su población estuvo conformada por 53 colaboradores quienes se les aplicaron encuestas. Entre sus resultados se obtuvieron que el 49% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio respecto al liderazgo transformacional. Por último, concluyó que la estrategia de coaching ha permitido que los colaboradores asuman con más responsabilidad sus actividades que se le encomiendan.

El coaching transformacional es una herramienta que permite sacar lo mejor de sus colaboradores, con la finalidad que se adapten a los nuevos cambios que inciden en la organización. Lo que busca todo gerente es que su personal de trabajo cumpla con aquellos estándares de calidad en sus actividades, lo que causa que sean responsables por su propia cuenta y no necesiten de supervisores, además que se sentirán comprometidos con sus jornadas laborales.

Mera (2015) en Chiclayo – Perú en su tesis titulada como “Liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la IEP Algarrobos de Chiclayo 2014” en el que su objetivo fue determinar qué factores afectan el liderazgo directivo. El tipo de estudio fue cuantitativo, puesto que los instrumentos diseñados fueron para calcular la medición de los fenómenos. La muestra estuvo conformada por 51 docentes que laboran en la institución. Entre sus resultados más destacados encontró que el 100% de los encuestados considera que el director posee un nivel alto de liderazgo transformacional. Por último, llegó a concluir que el director posee un liderazgo transformacional, dado que motiva a sus colaboradores para que tenga el deseo de lograr los objetivos institucionales.

La finalidad de toda institución es que su personal de trabajo cumpla con los objetivos empresariales, de tal forma que lo realicen de manera eficiente y en el tiempo establecido. Es por esa razón, que el líder debe de saber orientar a que sus colaboradores realicen sus actividades con un buen estado de ánimo, de tal forma que eviten el estrés y que se sientan familiarizados con la institución. Esto generará que los objetivos sean alcanzables y que los colaboradores reciban el apoyo de su jefe para que se sientan contentos con sus labores.

Salas y Salazar (2017) en Chiclayo – Perú en su tesis “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Químicos Limpieza y Servicios Mas Plus E.I.R.L. Pimentel 2016” cuyo objetivo fue demostrar si la motivación guarda relación con el desempeño de los colaboradores. El diseño fue correlacional en el que se pretende hallar la relación entre los dos fenómenos, del mismo modo, su muestra estuvo compuesta por 12 colaboradores quienes fueron encuestados. Entre sus resultados obtuvieron que un 58,33% de los colaboradores no aspiran por lograr las metas establecidas por la organización. Llegaron a la conclusión que el desempeño de los colaboradores está siendo afectado porque no reciben capacitaciones, lo cual genera que no sean eficientes en su puesto de trabajo.

El desempeño de los colaboradores permite que cumplan con las actividades que se le encomiendan por parte de la gerencia; pero si existen factores que lo impiden, puede traer severos problemas. El área de recursos humanos está encargada de velar por el programa de capacitaciones de tal manera que el personal de trabajo tenga las habilidades necesarias para cumplir con lo que se le encarga, de tal manera de que su estabilidad en la empresa sea más placentera y duradera.

Burga y Wiese (2018) en Chiclayo – Perú en su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque” en el que su objetivo fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. El tipo de investigación fue cuantitativa, dado que se recoge información con mediciones numéricas, así mismo, su población estuvo conformada por 14 colaboradores. Entre sus resultados destacados encontraron que el 71% de los encuestados se sienten motivados ante sus actividades laborales. Llegaron a concluir que las capacitaciones y las relaciones interpersonales han contribuido para que los colaboradores se desarrollen de manera efectiva.

La motivación de los colaboradores es un factor relevante, ya que, si su estado de ánimo no mejora, su desempeño no será el más apropiado. En las capacitaciones, se debe considerar elementos importantes como las relaciones interpersonales, de tal forma que todos los colaboradores trabajen en un ambiente apropiado y disminuyan los índices de conflicto. En el momento que el personal de trabajo se comunique asertivamente, trabajarán en equipo y tendrán un mejor desarrollo ante sus puestos laborales.

Bravo y Oliva (2017) en Chiclayo – Perú en su estudio denominado “Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016” cuyo objetivo fue proponer incentivos laborales que contribuyan a la motivación de los colaboradores. El tipo de esta investigación fue propositiva dado que pretende solucionar una problemática con una propuesta, así mismo, su muestra estuvo conformada por 14 trabajadores. Entre sus resultados se destacó que el 42.9% de los encuestados les gustaría recibir beneficios adicionales en función al trabajo que realizan. Llegaron a la conclusión que los incentivos económicos y no económicos han permitido que los colaboradores se sientan motivados a cumplir con los objetivos planteados.



Las empresas desean ser más competitivas en el mercado, sin embargo, su personal de trabajo no se encuentra lo suficientemente motivado para mejorar su rendimiento. En este caso, es muy importante otorgarles incentivos, tanto económicos como no económicos, con el propósito que se sientan valorados y mejore su rendimiento. Si un trabajador se siente importante ante sus actividades laborales, no solo mejorará su rendimiento, sino también se sentirá comprometido con la misión de la empresa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo transformacional**

Ramos (2005) afirma que el liderazgo transformacional se refiere a las capacidades que posee el líder en el que le permite identificar los cambios y puedan diseñar actividades para hacerlo de manera efectiva.

Robbins, Dávila, Pescador y Andrade (2004) sostiene que el liderazgo transformacional consiste en que los líderes puedan lograr que sus colaboradores vean más allá de sus propios intereses generando que ejerzan un efecto positivo sobre ellos.

Barberá, Ramos y Sarrio (2000) indica que el liderazgo transformacional es aquel que incrementa el nivel de rendimiento y promueve que sus colaboradores se desarrollen de manera individual, grupal y organizacional.

#### **Teoría de liderazgo transformacional de Bass**

Bass (1981) afirma que el liderazgo transformacional genera grandes efectos en sus subordinados cambiando sus bases motivacionales hacia el trabajo. Su éxito, radica en que pasa de la motivación al compromiso de sus colaboradores, logrando incrementar sus deseos de alcanzar los objetivos y promover grupos de desarrollo organizacional. Así mismo, estos líderes transformacionales son carismáticos, desde la perspectiva de sus seguidores y a la vez los inspiran, de tal manera que satisfagan sus necesidades estimulándolos intelectualmente.

## **Dimensiones de liderazgo transformacional:**

### Carismático

Es aquel líder que tiene definida de manera clara su misión, se sabe ganar la confianza, el respeto y la seguridad por parte de sus seguidores. Así mismo, es capaz de motivar a sus trabajadores para que alcancen niveles óptimos de rendimiento.

Sus indicadores son: Misión, Confianza, Respeto y Seguridad.

### Consideración individualizada

Es aquel que puede detectar las necesidades que tienen sus seguidores frente al trabajo. Además, es el que delega, entrena y orienta para que sus colaboradores vayan desarrollándose en el campo laboral, de tal forma de que sus actividades la realicen con alto nivel de responsabilidad.

Consta de dos indicadores: Orienta y Responsabilidad.

### Estimulación intelectual

El líder promueve la creatividad en sus seguidores, estimulándolos intelectualmente para que puedan desarrollar sus habilidades y asuman retos que se le presenten durante su jornada laboral.

Se consideran básicamente a dos indicadores: Creatividad y Retos.

### Liderazgo inspiracional

El líder es el que les brinda ánimo para que sigan cumpliendo con sus actividades. Le transmite entusiasmo de tal forma que los seguidores alcancen niveles altos de energía que les permitan ser más eficientes en sus labores.

El liderazgo inspiracional consta de dos indicadores: Ánimo y Energía.

## Comportamiento de los líderes transformacionales

Lussier y Achua (2005) afirma que un líder transformacional requiere de la habilidad de iniciar un cambio dentro de las organizaciones y para ello tiene que adoptar una serie de comportamientos que les pueda facilitar la transformación. En la siguiente figura se muestra los siguientes comportamientos de un líder transformacional.

| Comportamiento de los líderes transformacionales        |  |
|---|--|
| Componentes del comportamiento                          | Descripción  |
| Creación y articulación de la visión                    | Comportamiento del líder que se dirige a encontrar nuevas oportunidades para la organización, la formulación, articulación e inspiración de los seguidores con la visión de un mejor futuro. |
| Modelo de funciones                                     | Establecer un ejemplo para los seguidores que sea congruente con los valores y expectativas de la organización.  |
| Fomentar la "adquisición" de las metas organizacionales | Comportamiento encaminado a estimular y construir el trabajo en equipo entre los seguidores y el compromiso con metas compartidas.   |
| Expectativas de alto                                    | Comportamiento que transmite las expectativas del líder de excelencia cotidiana y desempeño superior de parte de los seguidores.   |
| Intercambio personalizado líder-miembro                 | Comportamiento que indica que el líder confía, respeta y tiene fe en cada seguidor, además de que se preocupa por sus necesidades personales, no solo por las de la organización.            |
| Delegación de autoridad (Empowerment)                   | Comportamiento del líder que motiva a los seguidores a "pensar fuera de los cartabones" y a reexaminar viejas formas y métodos.  |

**Figura 1.** Comportamiento de los líderes transformacionales, de tal forma que surjan grandes cambios en la organización.

Fuente: Lussier y Achua (2005)

## **Principios del liderazgo transformacional**

Maxwell (2009) sostiene que el liderazgo transformacional se rige en los siguientes principios, los cuales se manifiestan a continuación:

Valorar las capacidades de los seguidores

Un líder transformacional logra obtener un mejor rendimiento de sus seguidores, puesto que piensa lo mejor de ellos.

Desarrollar a cada miembro de su equipo individualmente

El líder logra potenciar las habilidades de sus trabajadores mediante la enseñanza, de tal manera de que su nivel de rendimiento sea más elevado.

Colocar al personal en su zona de fortaleza

El líder transformador detecta las fortalezas de sus colaboradores y los ubica en las áreas acordes a lo que saben hacer.

Dar ejemplo de la conducta que se desea

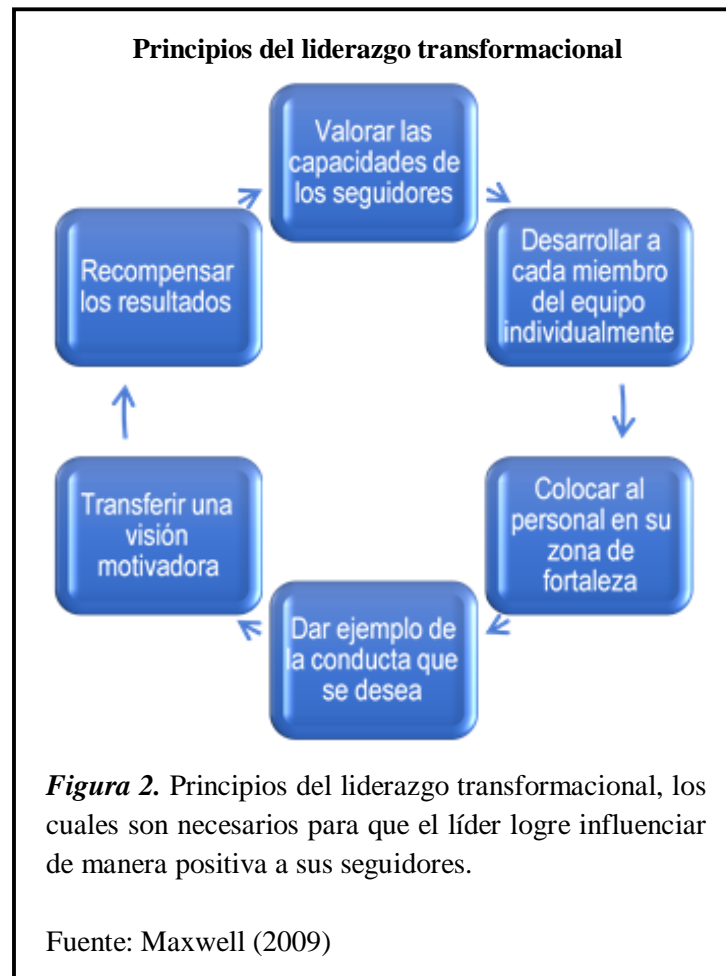
El líder tiene que dar la iniciativa, puesto que sus seguidores optarán por imitar sus conductas, actitudes, creencias, éticas y valores.

Transferir la visión

El líder transformador tiene la capacidad de transmitir la visión de la empresa, haciéndolo con bastante pasión y entusiasmo lo que genera que los colaboradores se sientan comprometidos.

## Recompensar los resultados

El líder transformacional les otorga recompensas en base a los resultados que han alcanzado sus seguidores, estos pueden ser los elogios tanto en privado como en público, promociones, ascensos, capacitaciones, etc.



## Variables de resultado de liderazgo transformacional

Bass y Avolio (2006) sostienen que el liderazgo transformacional genera grandes resultados en el campo laboral, considerando las siguientes variables que se muestran a continuación:

Satisfacción: Son las acciones del líder que provocan gratificación en su grupo de trabajo. Sus seguidores se sienten conformes con sus labores y con las decisiones que toma el líder, además que genera un buen clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Esfuerzo extra: Las acciones del líder transformador son las que provocan mayor participación de sus seguidores, en el que se sienten impulsados ante sus labores cotidianas. Sus seguidores se mantienen activos ante cualquier actividad que se le encomiende.

Efectividad: El líder transformacional hace que sus seguidores cumplan con los objetivos empresariales, formando grandes equipos de trabajo en el cual puedan laborar armónicamente y cumplan con lo programado empleando de manera adecuada los recursos disponibles.

### **Características de un líder transformacional**

Hamptom (1989) señala que un líder transformacional posee una serie de características que hace que sus seguidores estén dispuestos al cambio, las cuales se muestran a continuación:

#### **Visionarios**

La característica de un líder transformador es que tenga la capacidad para crear una visión en la que permita vincular a sus seguidores con los planes a futuro. El líder plantea una serie de estrategias para alcanzar dicha visión, de tal forma que sus seguidores se sientan llenos de energía para que puedan alcanzarla. Un aspecto relevante es que elimina las viejas creencias para adoptar las nuevas, creando ideas con firmeza y que sean claras de comunicar a los demás.

#### **Dignos de confianza**

El líder transformacional promueve optimismo y confianza en sí mismos. Sus seguidores lo podrán apreciar como una persona apasionada y con altos índices de confianza

que sea capaz de alcanzar con lo que se proponga, sin caer en la arrogancia. Del mismo modo, esta confianza es derramada hacia sus seguidores para que trabajen en conjunto.

### Respetuosos

El líder transformacional no solo piensa en él, sino también en las necesidades de sus colaboradores ya que cuenta con un alto nivel de empatía. Logra escuchar con atención las preocupaciones que tienen sus colaboradores y clientes, además cuando cometa errores, estará dispuesto a repararlos con responsabilidad. Así mismo, estará dispuesto a sacrificar sus ganancias personales, de tal forma de no perjudicar a otros, ganándose el respeto y admiración por parte de sus seguidores.

### Seguros

El líder transformacional debe de mostrar seguridad en lo que dice y decide ante los ojos de sus seguidores. En este punto, el líder debe de cumplir con las promesas que ha ofrecido hacia sus colaboradores, puesto que, si no cumple con su palabra, dará una mala imagen ante sus seguidores y la confianza puede verse afectada por ello. Estos líderes delegan tareas alcanzables a sus seguidores, puesto que cuentan con la seguridad de cumplir en el plazo establecido.

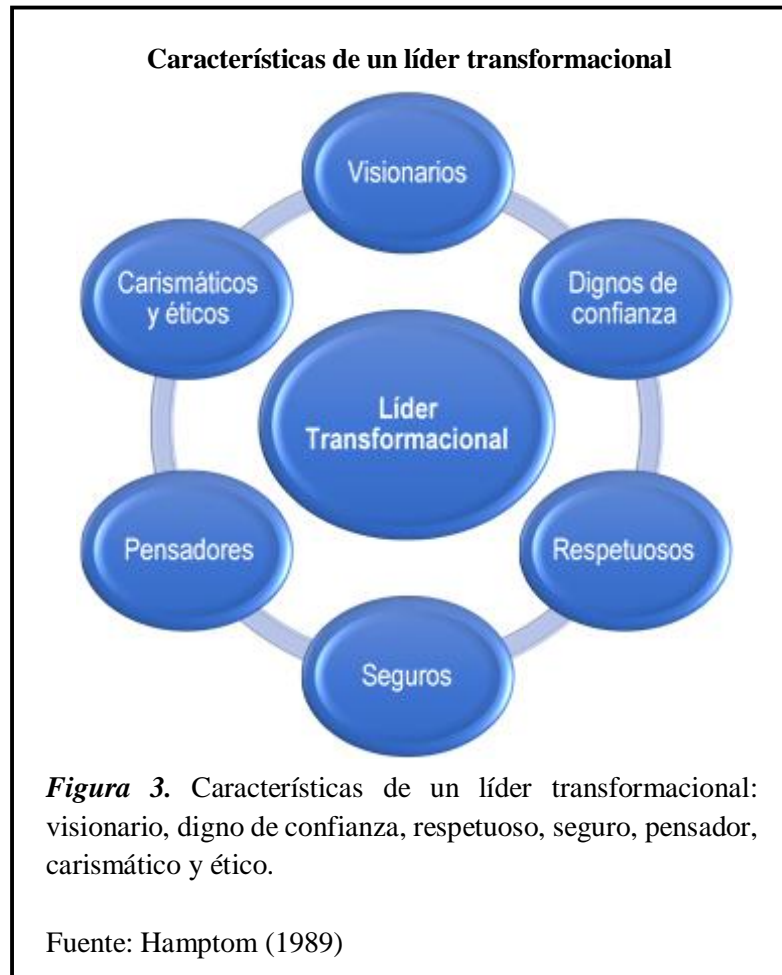
### Pensadores

En la toma de decisiones, los líderes son pensadores, por ende, ofrecen soluciones innovadoras ante un determinado conflicto. Ellos saben afrontar los problemas con mucho razonamiento positivo, promoviendo la creatividad en la toma de decisiones. El líder se concentra en el “que” y en el “porque” de los conflictos, no busca el “quien” fue responsable. Así mismo, su manera de pensar es bastante positiva, puesto que no existe nada imposible de lo que se pueda desafiar o cambiar.

### Carismáticos y éticos

Un líder transformador y carismático será capaz de influir en sus seguidores,

promoviendo que sean cooperativos y dedicados en su trabajo. Son éticos, puesto que trata a todos sus seguidores por igual y siempre piensan en el bienestar de su gente de trabajo, sobre todo porque los acompañan para el cumplimiento de los objetivos empresariales.



### **Proceso del liderazgo transformacional**

Lussier y Achua (2010) testifican que el proceso del liderazgo transformacional consta de cuatro etapas las cuales son las siguientes:

#### **Análisis de la situación**

En la primera etapa el líder transformador realiza una lectura detallada y determina el estado actual de la organización, sobre todo en aquellos puntos que son de su interés. En ese momento, plantea los objetivos y los planes de acción que se llevarán; es decir, los cambios que se harán en el contexto.



### Detección de causas

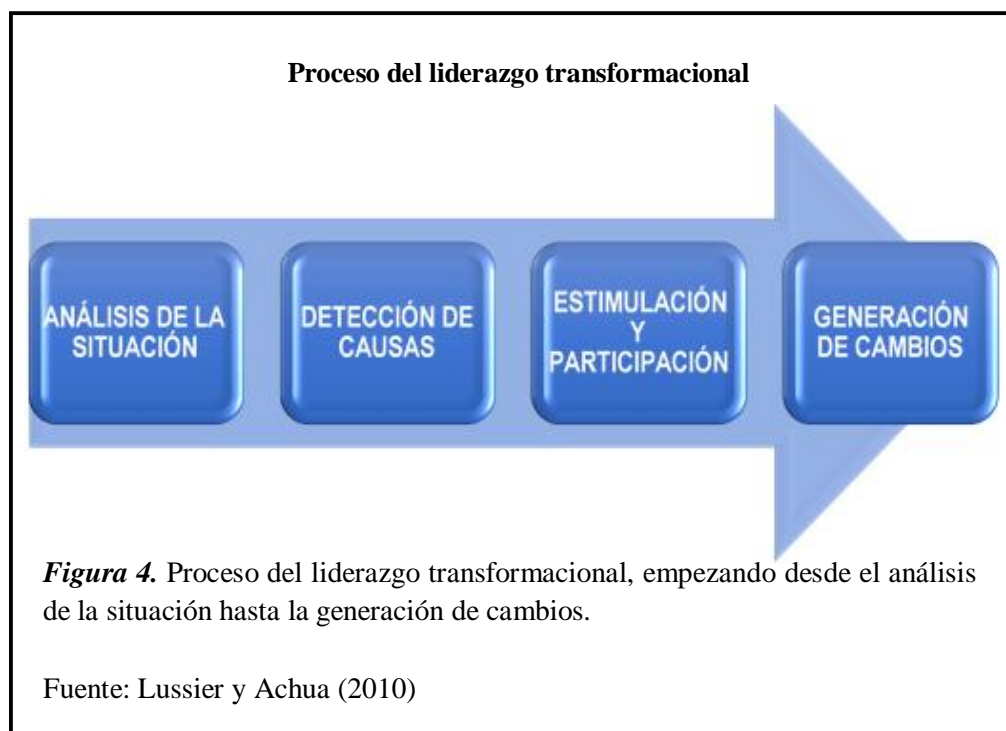
Luego de analizar la situación, el líder saca a la luz todas las posibles causas que han llevado a la organización a su estado actual. En el momento que existen problemas dentro de los grupos, debe de ser muy empático para poder escuchar activamente y poder emitir su punto de vista.

### Estimulación y participación

El líder transformador hace que todo su equipo de trabajo participe de tal manera que intercambien ideas y puedan aportar al cambio. Este proceso es necesario, ya que la autoridad excesiva disminuye la motivación en sus seguidores.

### Generación de cambios

Superadas las etapas anteriores, el líder transformacional plantea soluciones a los conflictos. En este punto, todos deben de estar de acuerdo con el cambio, con la finalidad que no existan inconvenientes con el pasar del tiempo.



## **Importancia del liderazgo transformacional**

Lussier y Achua (2010) argumentan que el liderazgo transformacional es importante por las siguientes razones:

**Desarrollo de habilidades sociales:** Los cambios generados pueden mejorar el diálogo entre todos los miembros de la empresa, y a raíz de que optaron por el cambio, surgen las nuevas habilidades, talentos o destrezas de los colaboradores.

**Incremento de autoestima de los colaboradores:** El líder transformador ha generado nuevos cambios de estado de ánimo, por lo que la motivación será alta cada vez que quieran desempeñar sus actividades laborales.

**Aprendizaje corporativo:** Conforme vayan aplicándose los cambios, el líder transformacional va aprendiendo de cada proceso, además de que no pretende eliminar los errores, sino aprende de ellos de tal manera que vaya creciendo profesionalmente.

**Creación de un clima propicio para nuevas ideas:** Al trabajar en un clima apropiado, las nuevas ideas surgirán de manera natural, de tal forma que todos sean partícipes de los nuevos cambios que se dan en la organización.

**Reforzamiento de equipos de trabajo:** Los equipos de trabajo van mejorando conforme vaya implementándose el cambio, en este caso, el líder es más comunicador y los roles se van innovando.

**Incremento del nivel de compromiso:** Los colaboradores se sentirán más comprometidos puesto que su motivación es alta. Al sentirse comprometidos la tasa de rotación disminuirá, ya que cumplen con sus actividades con mucho entusiasmo y serán más eficientes ante el cumplimiento de objetivos.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

Robbins, Stephen y Coulter (2013) señalan que el desempeño laboral consiste en el proceso que realizan los colaboradores para alcanzar los objetivos empresariales y con ello permitirán determinar qué tan exitosa ha sido la empresa. El cumplimiento de los objetivos de la organización es esencial, puesto que con ello se toman mejores decisiones y el rol de los colaboradores es de gran relevancia.

Chiavenato (2002) indica que el desempeño laboral es la eficiencia y eficacia del personal para el cumplimiento de las metas empresariales, las cuales son dadas por la gerencia en un plazo establecido. Así mismo, cuando su desempeño es mayor, la empresa le otorga reconocimientos, de tal manera que sea más efectivo en el transcurso del tiempo.

Stoner (1994) testifica que el desempeño laboral es la forma de cómo los miembros de una organización trabajan eficazmente, utilizando de manera apropiada los recursos disponibles para acabar las actividades en el menor tiempo posible.

### **Teoría del equilibrio organizacional**

Chiavenato (2011) afirma que el equilibrio organizacional muestra que tan exitosa es una organización al remunerar al personal de trabajo con incentivos adecuados en función a su desempeño. Sin embargo, para que ello sea posible, el colaborador tiene que dar lo mejor todos los días, es decir, su trabajo debe de ser de calidad, contar con habilidades tanto técnicas como blandas, sentirse comprometido con la razón de la empresa, esforzarse cada vez más y alcanzar los objetivos en el menor tiempo posible. Esos aspectos, generará que la empresa vaya creciendo y como consecuencia atenderá sus necesidades, tales como salario, capacitaciones constantes, oportunidades de crecimiento, beneficios organizacionales y seguridad. En esta teoría todos se benefician, tanto la organización como los que trabajan en ella. En la siguiente figura se puede apreciar el equilibrio organizacional en las empresas.



Tal y como se muestra en la Figura 5, las personas se desempeñarán eficientemente siempre y cuando la empresa entienda sus necesidades y las satisfaga, de tal forma que todos se beneficien y trabajen con un excelente clima laboral para obtener resultados positivos.

### **Dimensiones de desempeño laboral**

Snell y Bohlander (2013) afirman que el desempeño laboral está conformado por las siguientes dimensiones:

**Capacidad:** Son las habilidades que poseen los colaboradores para desempeñar una determinada tarea dada por su jefe. Estas habilidades básicamente consisten en tres indicadores: habilidades técnicas, habilidades interpersonales y habilidades de solución de problemas. Así mismo estas habilidades, facilitan que el personal de trabajo tenga más posibilidades de cumplir con los objetivos empresariales, de tal manera que el resultado sea positivo.

**Motivación:** Es el impulso que conducen a los colaboradores a culminar una determinada actividad que se le ha encomendado. Para que un trabajador tenga una alta

motivación, básicamente debe constar de tres indicadores: crecimiento profesional, metas y satisfacción. Del mismo modo, la motivación permite que los colaboradores realicen sus labores satisfactoriamente y que siempre estén dispuestos a dar lo mejor.

**Ambiente:** Es el lugar donde los colaboradores interaccionan con sus demás compañeros de trabajo. El ambiente consta básicamente de cuatro indicadores esenciales: Equipos/materiales, diseño de puesto, reglas y políticas, y apoyo de la gerencia. Los clientes internos deben sentirse satisfechos con el ambiente donde trabajan, ya que de ello dependerá su comodidad con las actividades que realizan.

### **Evaluación de desempeño**

Snell y Bohlander (2013) testifican que la evaluación de desempeño es el proceso en el cual los colaboradores son evaluados en función a su desenvolvimiento, considerando sus habilidades y requerimientos de sus puestos laborales. Su finalidad principal es detectar los puntos débiles que necesitan mejorar los colaboradores, alcanzando los objetivos empresariales y obteniendo resultados rentables.

### **Métodos de evaluación de desempeño**

Dessler y Verela (2011) sostienen que, para realizar una evaluación de desempeño a los colaboradores, se emplean distintos métodos, entre ellos se encuentran los siguientes:

#### **Ensayos críticos**

Se basa en describir a los colaboradores en función a sus fortalezas, debilidades, su anterior desempeño y el potencial que posee. Este método se aplica para saber cuáles son las habilidades del personal de trabajo y poder considerarlas con la finalidad que vaya acorde con el perfil del puesto en que se encuentran. Un punto en contra es que son documentos redactados para diferentes trabajadores, por lo que es complicado establecer una calificación.

### **Incidentes críticos**

Este método permite determinar si el personal de trabajo ha sido eficiente o no ante una determinada situación. En este punto se definen las conductas específicas mediante incidentes críticos, además con esta información se permite identificar cuáles son los colaboradores que necesitan mejorar sus fortalezas.

### **Escala gráfica de calificación**

Es uno de los métodos clásicos de la evaluación de desempeño. Aquí el evaluador contempla los factores de desempeño, en función a la cantidad y calidad en el trabajo, además observa con profundidad los conocimientos, trabajo en equipo, asistencias y la proactividad para cumplir sus labores. La evaluación se realiza a través de escalas.

### **Escala de calificación basada en el comportamiento**

Este método es una combinación de los dos anteriores. En este punto el evaluador califica a los colaboradores en función a reactivos que se identifican en un proceso largo. Estos reactivos son un claro ejemplo sobre las conductas naturales de los colaboradores ante sus actividades laborales, ya sean positivas o negativas.

### **Comparación forzada**

Este método evalúa el desempeño de un colaborador con otro miembro del personal de trabajo. Básicamente, se centra en la importancia de la medición relativa más que absoluta. Al comprar dos personas o más, está haciendo énfasis a la clasificación grupal e individual.

### **¿Quién debe evaluar el desempeño?**

Chiavenato (2002) sostiene que es relevante saber qué personas son las más idóneas para hacer la calificación del desempeño de los colaboradores, puesto que es una responsabilidad grande que debe cumplir adecuadamente con el trabajo que ejecutan. Así mismo, la evaluación de desempeño la pueden realizar las siguientes personas:

### Autoevaluación del desempeño

Es el colaborador quien se evalúa directamente acorde a su desempeño dentro de su puesto de trabajo. La misma persona se evalúa en función al cumplimiento de metas, resultados y superación de las expectativas, además, detectan sus necesidades y carencias para poder mejorar su rendimiento.

### El gerente

Es la persona que dirige la organización, normalmente evalúa al personal con la asesoría del órgano de recursos humanos, el cual le establece los medios y criterios para realizar la evaluación.

### El empleado y el gerente

El gerente es quien se encarga de ser guía y orientar; por otro lado, el colaborador se autoevalúa en relación a la retroalimentación dada por el gerente.

### Equipo de trabajo

El equipo de trabajo hace la evaluación con la finalidad a que las metas sean alcanzadas de manera grupal.

### Evaluación de 360°

Es la evaluación circular del desempeño, en donde son partícipes el jefe, los colaboradores, clientes, proveedores, etc., en conclusión, son todas las personas desde un panorama de 360°.

### Evaluación hacia arriba

El equipo de trabajo evalúa la manera de cómo el gerente les otorgó los recursos necesarios para que los colaboradores logren alcanzar los objetivos planteados.

## Comisión de evaluación de desempeño

Es una comisión la cual es designada para realizar las evaluaciones de desempeño de los colaboradores. Básicamente está conformada por el presidente de la organización, órgano de recursos humanos, el gerente y el supervisor.

## El órgano de recursos humanos

Órgano de recursos humanos quien se hace responsable de las evaluaciones de desempeño del personal de trabajo.

## **Beneficios de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2002) indica que la evaluación de desempeño trae grandes beneficios, tanto como para el colaborador, el gerente y la organización.

### **Beneficios para el colaborador**

Tendrá más conocimiento sobre las reglas del trabajo, y podrá saber qué factores los evaluadores identifican en su desempeño.

Podrá saber las expectativas que tiene su jefe acerca de su desempeño, teniendo en cuenta sus fortalezas y sus debilidades.

Sabrá qué medidas toma su jefe para que su desempeño vaya mejorando, tales como capacitaciones, mentorías o programas de entrenamiento. Además, el colaborador tomará sus propias decisiones que lo beneficien como autocorrección, entusiasmo, atención al trabajo, desarrollo personal, etc.

Autoevaluar su propio desempeño cubriendo sus puntos deficientes.

Se sienten estimulados a querer recibir más capacitaciones para que su desempeño sea cada vez más eficiente.



### **Beneficios para el gerente**

Realizar evaluaciones de una manera más eficiente al desempeño y comportamiento de sus colaboradores, a través de instrumentos con mediciones subjetivas.

Establecer medidas y acciones con la finalidad de que el desempeño sea cada vez más efectivo.

Establecer una comunicación más abierta con los colaboradores, con la finalidad de comprender sus necesidades y poder satisfacerlas.

### **Beneficios para la organización**

Evaluar el potencial de cada colaborador y direccionarlo al logro de los objetivos empresariales.

Detectar cuáles son los colaboradores que necesitan perfeccionar sus habilidades ante una actividad laboral, con el objetivo de mejorar sus puntos débiles.

Brindar una mayor oportunidad a los colaboradores a que se desarrollen profesionalmente, incrementado su nivel de motivación y productividad laboral.

Mostrar con claridad a los colaboradores qué se espera de su rendimiento.

### **Principios de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (2002) considera que la evaluación de desempeño debe de ejecutarse en relación a los principios que exige la función administrativa, entre los cuales se destacan:

**Objetividad:** El rendimiento del colaborador se realiza bajo un instrumento de medición conforme con los requisitos del cargo que desempeñan.

**Imparcialidad:** El rendimiento del empleado se evalúa independientemente de

cualquier parcialidad que pueda vincularse con el supervisor.

**Periodicidad:** El periodo de la evaluación puede variar según las políticas dadas por la empresa. Normalmente es cada un año.

**Información del desempeño:** El colaborador que es evaluado, podrá tener conocimiento sobre los resultados de su desempeño mediante una retroalimentación.

**Periodo de recursos:** El evaluado puede hacer algún reclamo sobre los resultados si es que los considera inconsistentes o injustos.

**Relación directa con los resultados:** El resultado de la evaluación de desempeño son derivados de las acciones como ratificación, reconocimiento, inclusión de promociones, incremento de salarios, etc.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018?

##### **Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque?

¿Cuál es el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio**

Para Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) señalan que la justificación puede ser teórica, metodológica y social.

### **Justificación teórica**

La presente tesis se justifica en teorías que sostengan a las variables para tener un mayor conocimiento sobre el tema, tanto de liderazgo transformacional basado en Bass (1981) y desempeño laboral basado en Snell y Bohlander (2013), así mismo, los resultados que se obtengan servirán para futuras investigaciones con temas semejantes.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación se justifica en el método inductivo – deductivo, como técnica se empleó la encuesta e instrumento el cuestionario, de tal manera que con su aplicación se llegue a cumplir con los objetivos plasmados y contrastar con la hipótesis planteada.

### **Justificación social**

Se justifica en que a través del liderazgo transformacional se tendrá un mejor desempeño en Piladora de Arroz El Marañón; y a la vez, contribuirá al bienestar social dado que brindará un mejor servicio.

La importancia de esta investigación se basa en que los colaboradores de Piladora de Arroz El Marañón, se sentirán orientados adecuadamente por un líder transformador, el cual los inspira a que sean mejores cada día y flexibles a los cambios, de tal forma que sigan aportando valor a la organización. Además, el desempeño laboral irá incrementando, con la finalidad de que las metas que han sido plasmadas por la gerencia, las alcancen en el menor tiempo posible. Es por ello, que es relevante la manera de cómo el liderazgo transformacional se logra relacionar con el desempeño laboral para que la empresa sea más competitiva en el mercado mediante las competencias de sus colaboradores.

## **1.6. Hipótesis**

Si existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

### **Objetivos específicos**

Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque.

Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque.

Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de Investigación

#### 2.1.1. Tipo

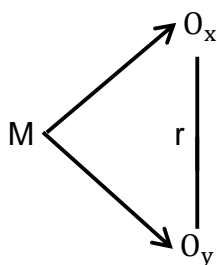
El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional, es descriptivo puesto que se describe aquellas características y propiedades de las variables, en este caso de liderazgo transformacional y desempeño laboral; y correlacional, puesto que se pretende hallar si ambos fenómenos se relacionan o no. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así mismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, dado que se emplean datos con medición numérica y análisis estadístico con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados y contrastar con la hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 2.1.2. Diseño

La presente investigación es de diseño no experimental – transversal, es no experimental ya que no se manipula ninguna de las dos variables; y transversal, dado que la información que se recoge se hará en un solo momento, en este caso, se aplicarán instrumentos una sola vez. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación:



Donde:

$M$  es la población o muestra

$O_x$  es la medición de liderazgo transformacional

$r$  es el coeficiente de correlación entre las dos variables

$O_y$  es la medición de desempeño laboral

## 2.2. Población y muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la población como “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174). Así mismo, la población estará conformada por los 30 colaboradores de Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Debido a que la cantidad de colaboradores está dentro del alcance de la investigadora, no fue necesario realizar el muestreo, por tanto, se trabajará con la población.

## 2.3. Variables, operacionalización

### 2.3.1. Variables

**Tabla 1**

*Variables de estudio*

| Variables                                    | Definición  |
|--|---|
| Independiente:<br>Liderazgo Transformacional | Ramos (2005) afirma que el liderazgo transformacional se refiere a las capacidades que posee el líder en el que le permite identificar los cambios y puedan diseñar actividades para hacerlo de manera efectiva.                            |
| Dependiente:<br>Desempeño laboral            | Stoner (1994) testifica que el desempeño laboral es la forma de cómo los miembros de una organización trabajan eficazmente, utilizando de manera apropiada los recursos disponibles para acabar las actividades en el menor tiempo posible. |

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2. Operacionalización

**Tabla 2**

*Operacionalización de liderazgo transformacional*

| Variable independiente     | Dimensiones                   | Indicadores  | Ítems  | Técnica e instrumentos de recolección de datos |
|----------------------------|-------------------------------|--|--|--|
| Liderazgo transformacional | Carismático                   | Misión   | Su jefe tiene clara su misión en la empresa.   | Encuesta - cuestionario                        |
|                            |                               | Confianza  | Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.  |  |
|                            |                               | Respeto  | Su jefe se ha ganado su respeto.   |  |
|                            |                               | Seguridad  | Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.   |  |
|                            | Consideración individualizada | Orienta Responsabilidad  | Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.<br>Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores. |  |
|                            |                               | Estimulación intelectual   | Creatividad Retos<br>Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.<br>Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.     |  |
| Liderazgo inspiracional    | Ánimo Energía                 | Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.<br>Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo. |  |  |

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 3***Operacionalización de desempeño laboral*

| Variable dependiente | Dimensiones        | Indicadores   | Ítems   | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|----------------------|--------------------|---|---|---|
| Desempeño laboral    | Capacidad          | Habilidades técnicas  | Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.   | Encuesta – cuestionario                         |
|                      |                    | Habilidades interpersonales   | Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.                                       |   |
|                      |                    | Habilidades de solución de problemas                                  | Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo. |   |
|                      | Motivación         | Crecimiento profesional   | Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.   |   |
|                      |                    | Metas   | Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.  |   |
|                      |                    | Satisfacción  | Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.  |   |
| Ambiente             | Equipos/materiales | Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades. |   |   |
|                      | Diseño de puesto   | Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.                        |   |   |
|                      | Reglas y políticas | Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.   |   |   |
|                      | Gerencia           | Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.   |   |   |

Fuente: Elaboración propia

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica

La técnica que se usará será la encuesta, Alegre (2004) sostiene que la encuesta es una de las técnicas más empleadas para investigaciones de enfoque cuantitativo, en el que se encarga de recoger información numérica a una cantidad determinada de sujetos con características similares. Del mismo modo, la encuesta se aplicó a los 30 colaboradores de Piladora de arroz El Marañón E.I.R.L.

### 2.4.2. Instrumento

El instrumento que se empleará será el cuestionario, Díaz (2001) argumenta que el cuestionario se da en una serie de preguntas, ya sean abiertas o cerradas con la finalidad de medir una variable de estudio, además, se aplica a una cantidad de personas para que manifiesten su conformidad o disconformidad ante una serie de alternativas.

De la misma forma, se empleó el cuestionario en escala Likert, en el que Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen 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 ello, que el instrumento está estructurado con estas escalas, de tal forma que permiten medir los indicadores, dimensiones y finalmente las variables.

En la Tabla 4 se muestra la estructura dimensional del cuestionario.

**Tabla 4**

*Estructura dimensional del cuestionario*

| Variables                  | Dimensiones                   | Ítems   |
|----------------------------|-------------------------------|---------|
| Liderazgo transformacional | Carismático                   | 1 – 4   |
|                            | Consideración individualizada | 5 – 6   |
|                            | Estimulación intelectual      | 7 – 8   |
|                            | Liderazgo inspiracional       | 9 – 10  |
| Desempeño laboral          | Capacidad                     | 11 – 13 |
|                            | Motivación                    | 14 – 16 |
|                            | Ambiente                      | 17 – 20 |

Fuente: Elaboración propia

### 2.4.3. Validez

La validez del instrumento fue dada por tres expertos en el tema, así mismo, se podrá visualizar en los anexos correspondientes.

### 2.4.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento, se empleó el alfa de Cronbach, en donde se encuestó a diez colaboradores tal y como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,909             | 20             |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

Tal y como se muestra en la Tabla 5, el presente instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,909 siendo N la cantidad de premisas que contiene el cuestionario. Según Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) afirman que si el cuestionario es superior a 0,72 posee una excelente confiabilidad. Así mismo, en la Tabla 6 se puede apreciar los siguientes rangos referente al alfa de Cronbach.

**Tabla 6**

*Rangos del alfa de Cronbach*

| Rangos       | Valor                   |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0,54 a 0,59  | Confiabilidad baja      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |

Fuente: Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014).

## 2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los datos fueron recolectados a través del siguiente procedimiento:

- a. Se elaboró el instrumento basado en liderazgo transformacional y desempeño laboral.
- b. Se aplicó a los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.
- c. Los datos numéricos fueron recogidos y tabulados en el programa SPSS.

## 2.6. Aspectos éticos

Según Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) afirman que los criterios éticos son los siguientes:

**Tabla 7**

*Criterios éticos*

| Criterios éticos         | Concepto  |
|--------------------------|---|
| Consentimiento informado | A los responsables de este estudio, se les indicó responsabilidades, deberes y condiciones que este trabajo requiere en su condición de ser informantes.              |
| Confidencialidad         | Los datos que fueron recogidos por los sujetos que se les aplicó el cuestionario, fueron con total confianza y seguridad cuidando su identidad ante su manifestación. |
| Observación participante | Las personas que están a cargo de este estudio actuaron con prudencia asumiendo con responsabilidad los efectos que genere esta investigación.                        |

Fuente: Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012)

## 2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) los criterios de rigor científico son los siguientes:

**Tabla 8***Criterios de rigor científico*

| Criterios de rigor científico       | Concepto   |
|-------------------------------------|--|
| Credibilidad                        | Se actuó con mucha credibilidad, recogiendo datos con un fin ético y verídico para fines académicos considerados en esta investigación   |
| Transferibilidad y aplicabilidad    | La información valiosa recogida en esta tesis, es de gran relevancia, ya que la propuesta de este estudio puede ser aplicable a través de datos confiables.  |
| Consistencia para la replicabilidad | Los datos recolectados serán contrastados con la base teórica empleada en este estudio, así mismo, podrá ser aplicados en otro momento posterior para otro análisis en función a solucionar la problemática. |
| Confirmabilidad y neutralidad       | Los resultados que se recolectarán son veraces contrastados con la literatura y los antecedentes respectivos tomados con cinco años de antigüedad para un mejor contraste.                                   |
| Relevancia                          | Se investigó siempre con el propósito de alcanzar el logro de los objetivos planteados para la obtención de un mejor estudio de las variables y una mejor comprensión.                                       |

Fuente: Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012)

## **III. RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

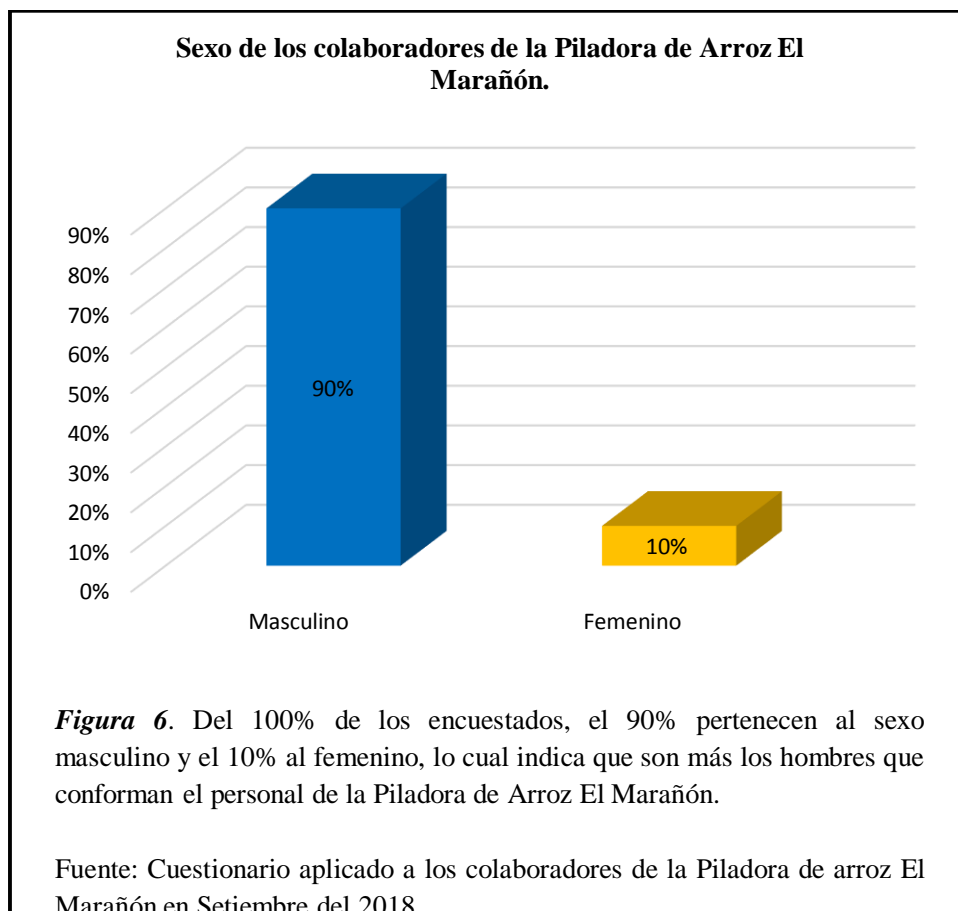
##### 3.1.1. Resultados de sexo

**Tabla 9**

*Sexo de los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón.*

| Sexo      | n  | %   |
|-----------|----|-----|
| Masculino | 27 | 90  |
| Femenino  | 3  | 10  |
| Total     | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



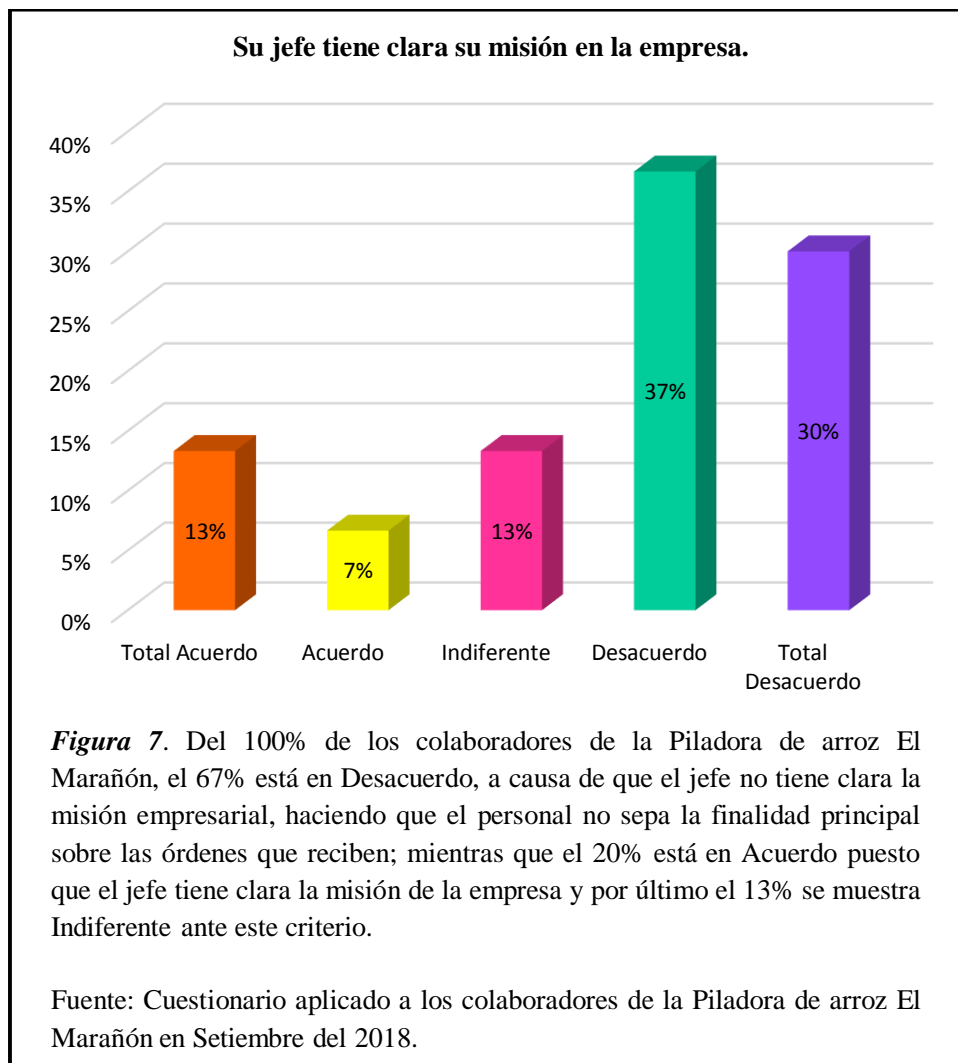
### 3.1.2. Resultados de los ítems de Liderazgo Transformacional

**Tabla 10**

*Su jefe tiene clara su misión en la empresa.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 4  | 13  |
| Acuerdo          | 2  | 7   |
| Indiferente      | 4  | 13  |
| Desacuerdo       | 11 | 37  |
| Total Desacuerdo | 9  | 30  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



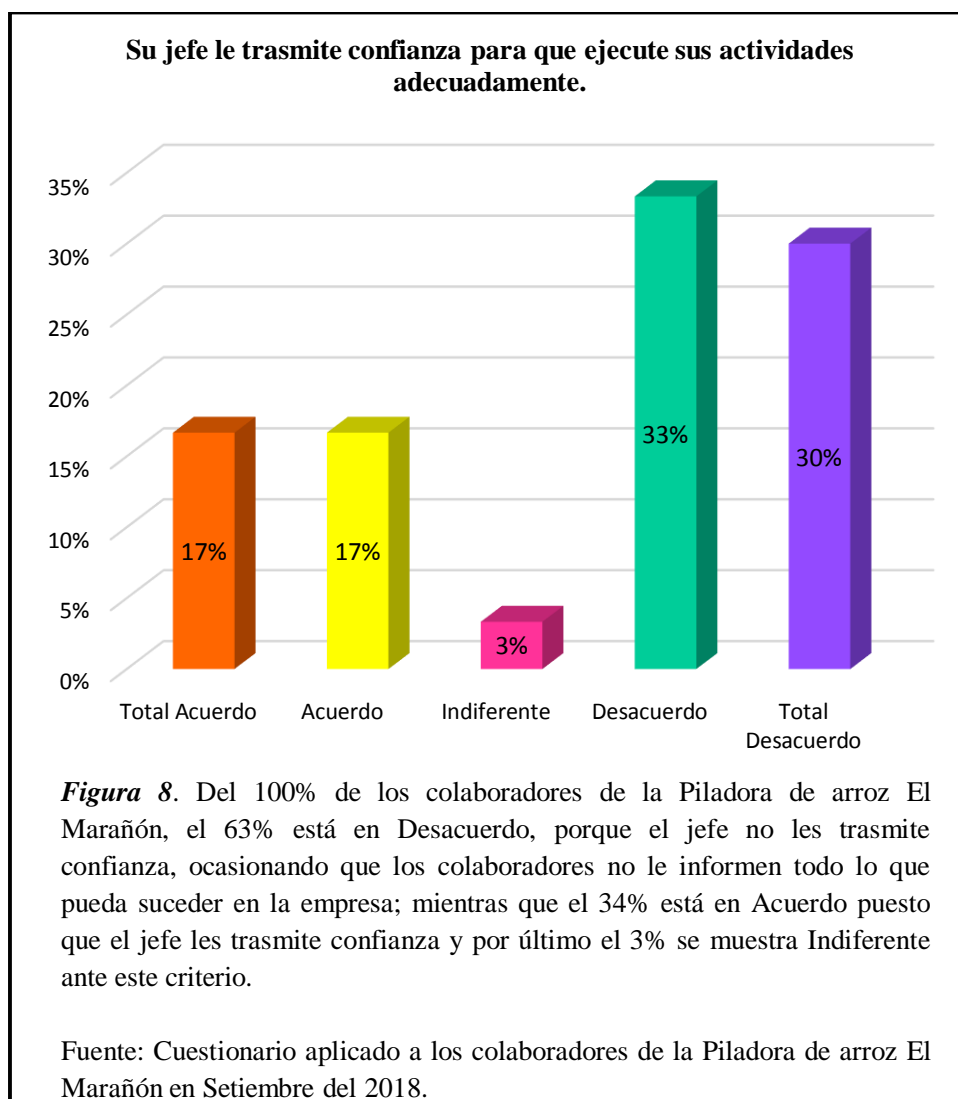


**Tabla 11**

*Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 5  | 17  |
| Acuerdo          | 5  | 17  |
| Indiferente      | 1  | 3   |
| Desacuerdo       | 10 | 33  |
| Total Desacuerdo | 9  | 30  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

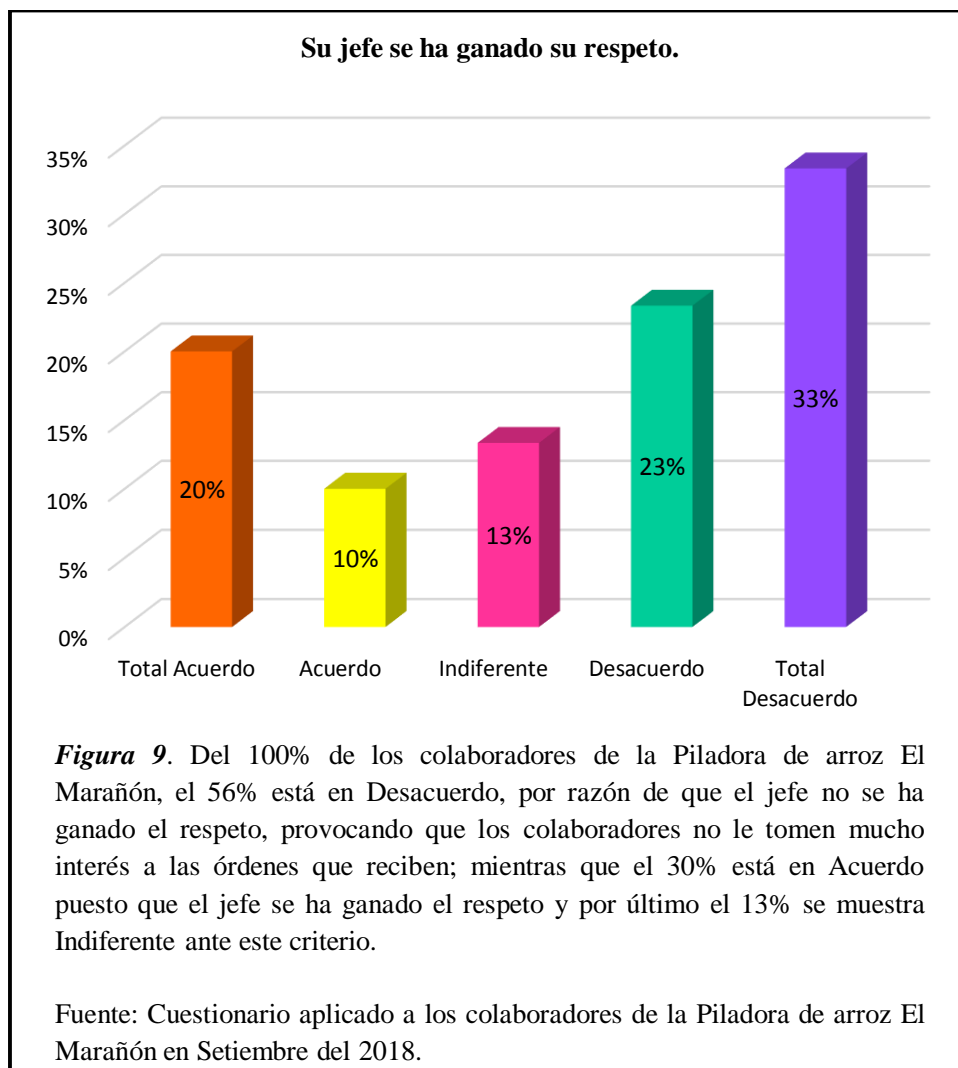


**Tabla 12**

*Su jefe se ha ganado su respeto.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 3  | 10  |
| Indiferente      | 4  | 13  |
| Desacuerdo       | 7  | 23  |
| Total Desacuerdo | 10 | 33  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

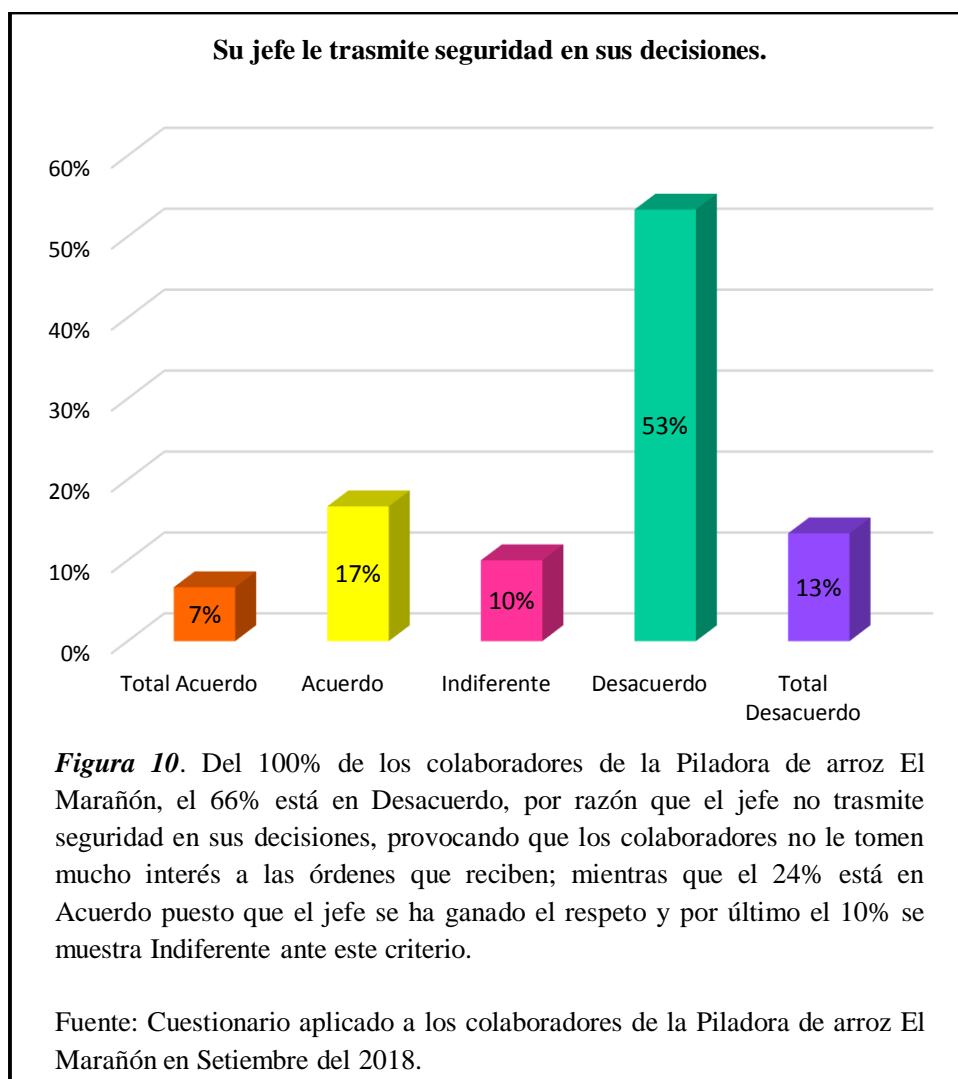


**Tabla 13**

*Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 2  | 7   |
| Acuerdo          | 5  | 17  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 16 | 53  |
| Total Desacuerdo | 4  | 13  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

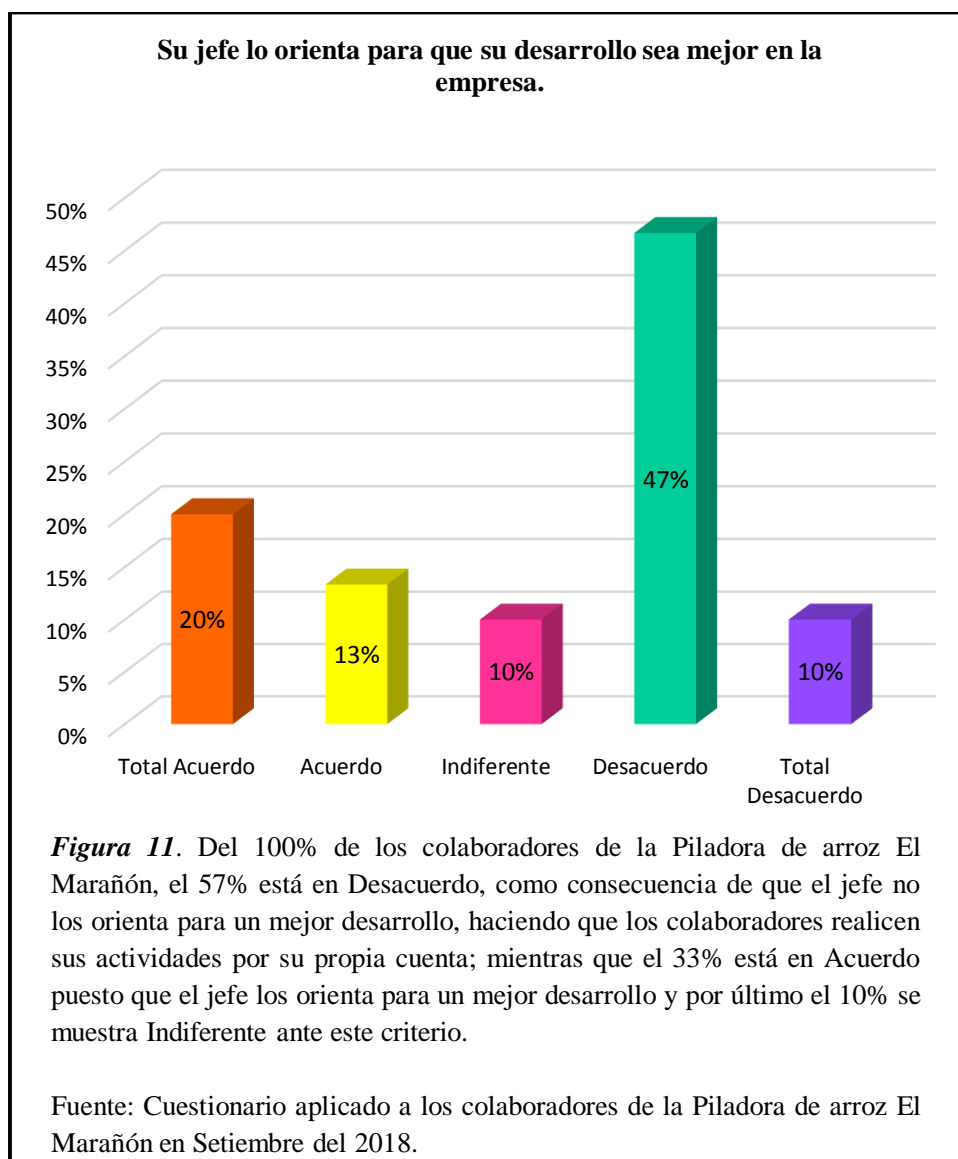


**Tabla 14**

*Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 14 | 47  |
| Total Desacuerdo | 3  | 10  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

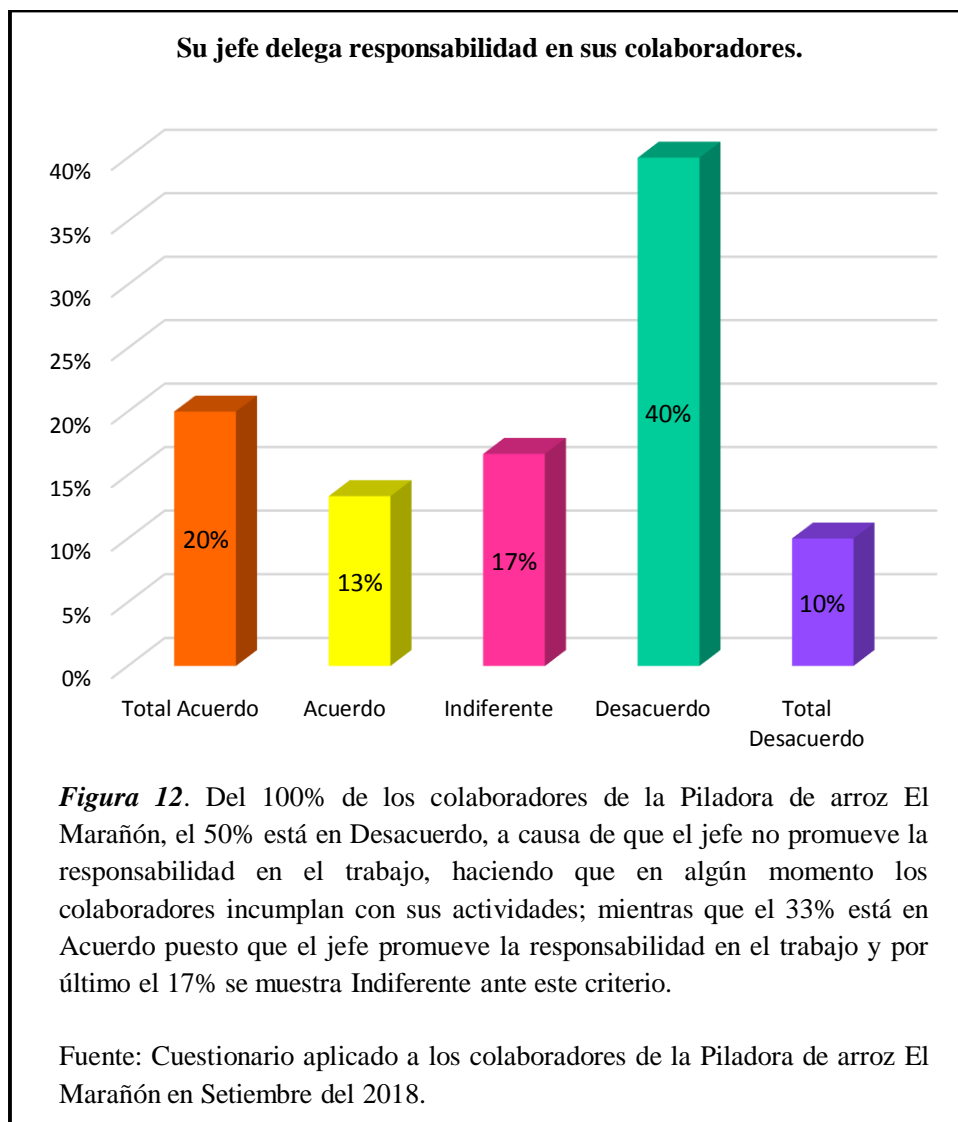


**Tabla 15**

*Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 5  | 17  |
| Desacuerdo       | 12 | 40  |
| Total Desacuerdo | 3  | 10  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

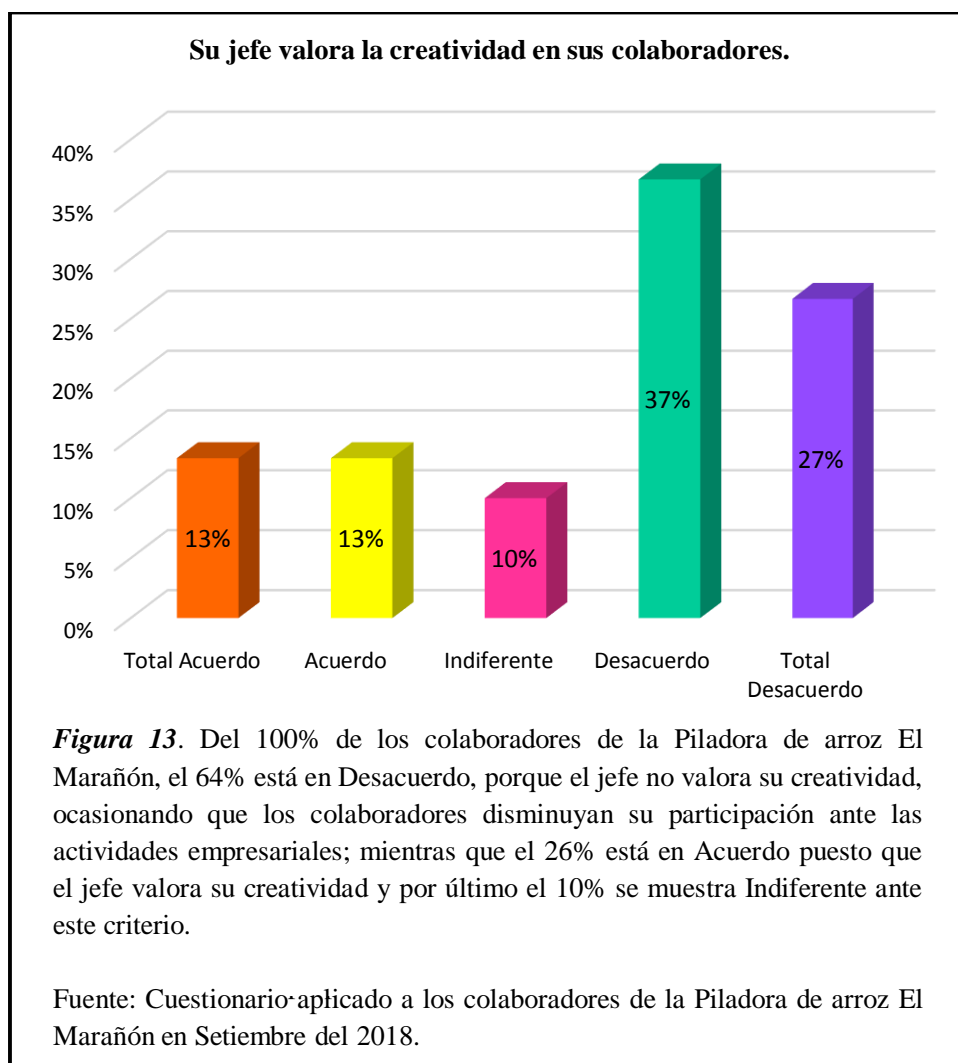


**Tabla 16**

*Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 4  | 13  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 11 | 37  |
| Total Desacuerdo | 8  | 27  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

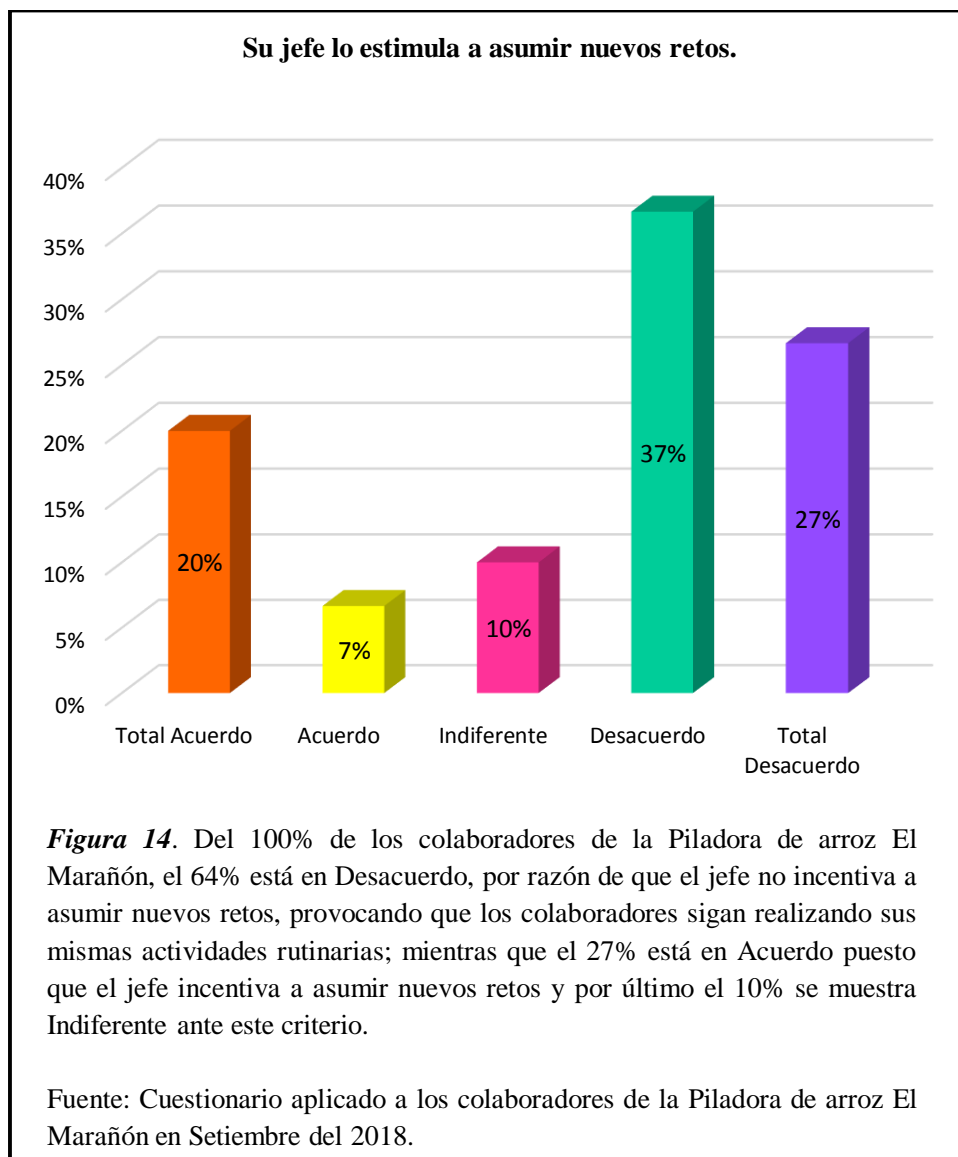


**Tabla 17**

*Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 2  | 7   |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 11 | 37  |
| Total Desacuerdo | 8  | 27  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

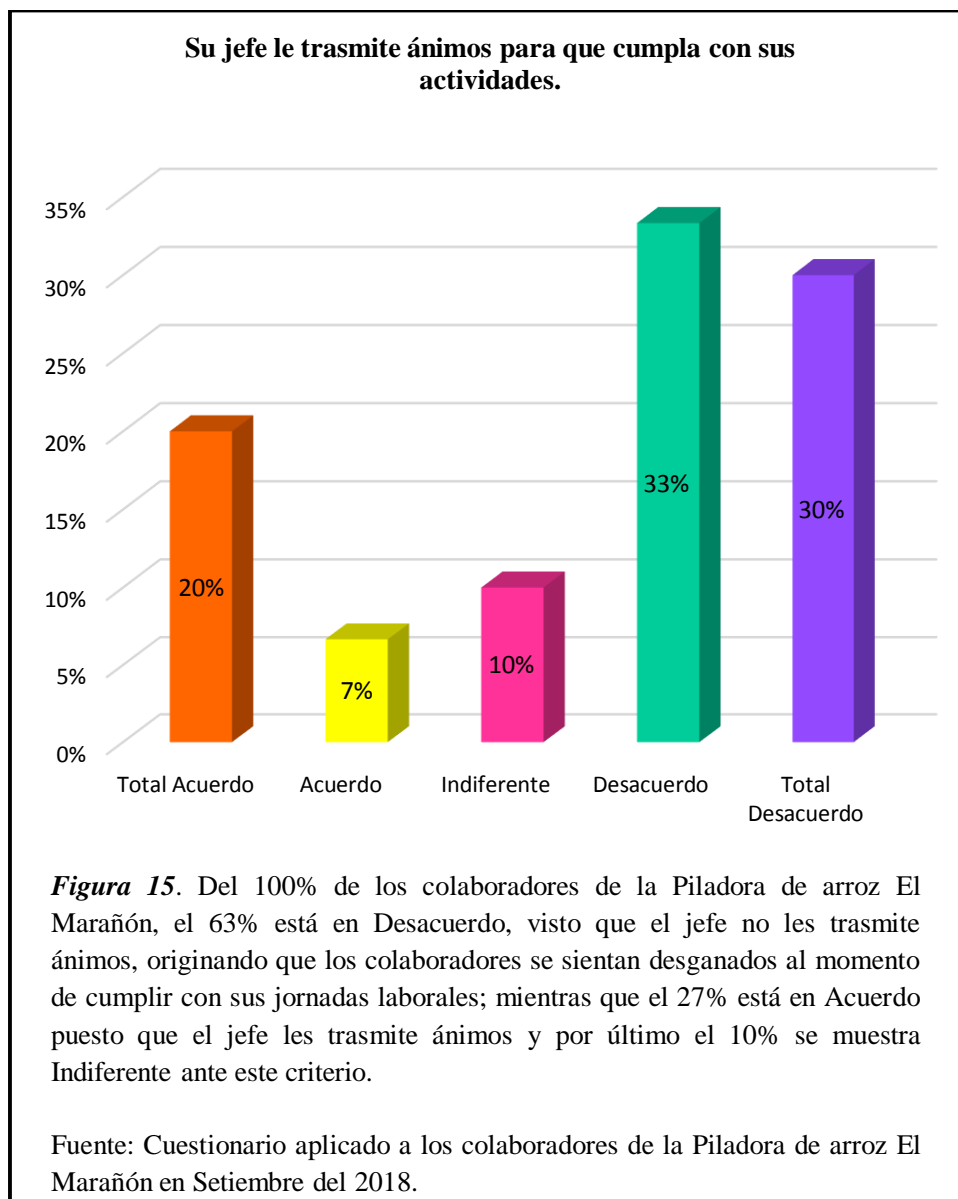


**Tabla 18**

*Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 2  | 7   |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 10 | 33  |
| Total Desacuerdo | 9  | 30  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



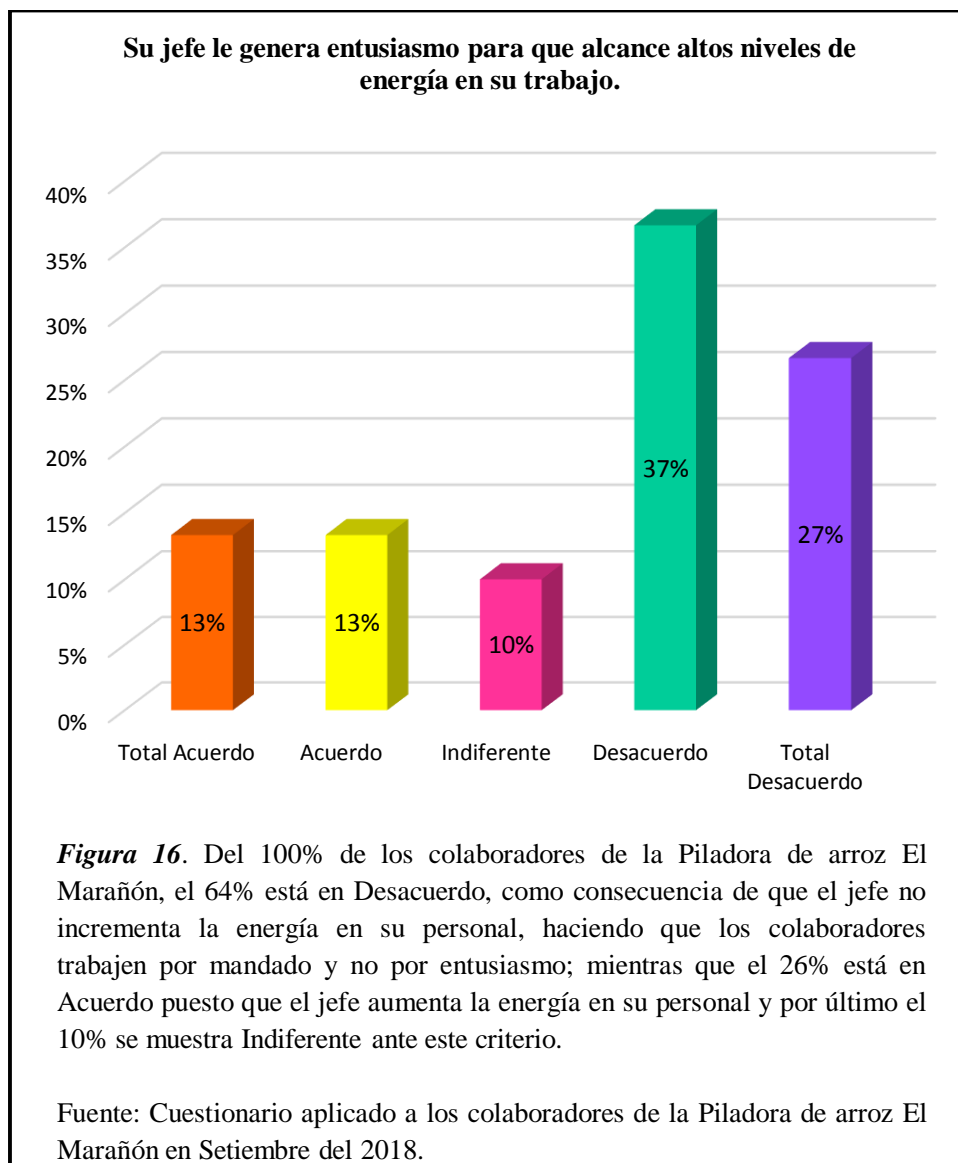


**Tabla 19**

*Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 4  | 13  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 11 | 37  |
| Total Desacuerdo | 8  | 27  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



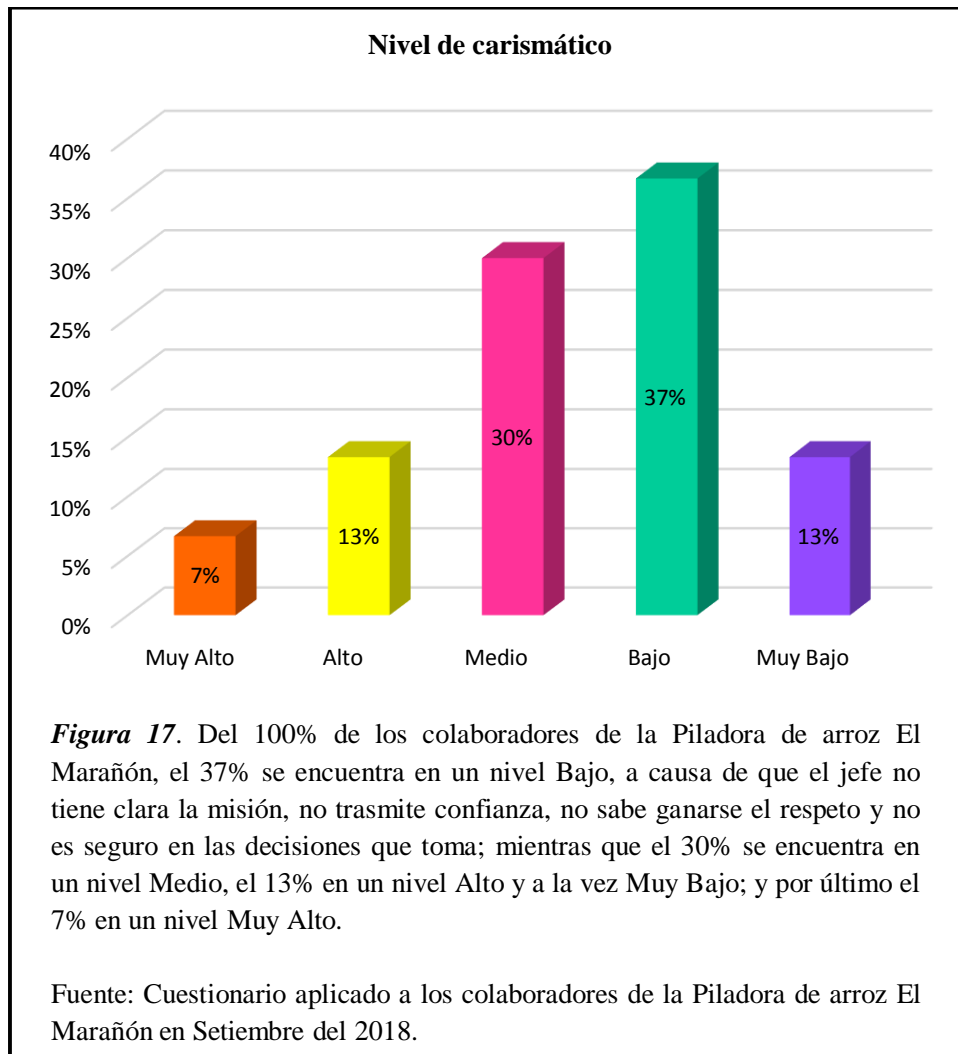
### 3.1.3. Resultados del nivel de las dimensiones de Liderazgo Transformacional

**Tabla 20**

*Nivel de carismático*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 2  | 7   |
| Alto     | 4  | 13  |
| Medio    | 9  | 30  |
| Bajo     | 11 | 37  |
| Muy Bajo | 4  | 13  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

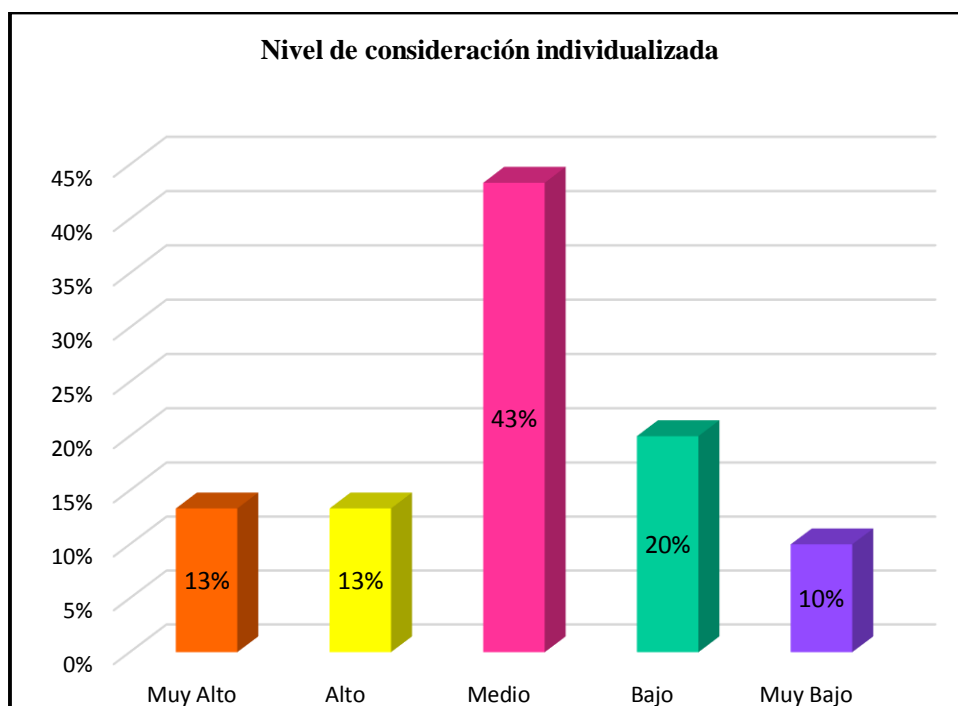


**Tabla 21**

*Nivel de consideración individualizada*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 4  | 13  |
| Alto     | 4  | 13  |
| Medio    | 13 | 43  |
| Bajo     | 6  | 20  |
| Muy Bajo | 3  | 10  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



**Figura 18.** Del 100% de los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón, el 43% se encuentra en un nivel Medio, porque el jefe no los orienta para un mejor desarrollo y no promueve la responsabilidad en el trabajo al delegar funciones; mientras que el 20% se encuentra en un nivel Bajo, el 13% en un nivel Alto y a la vez Muy Alto; y por último el 10% en un nivel Muy Bajo.

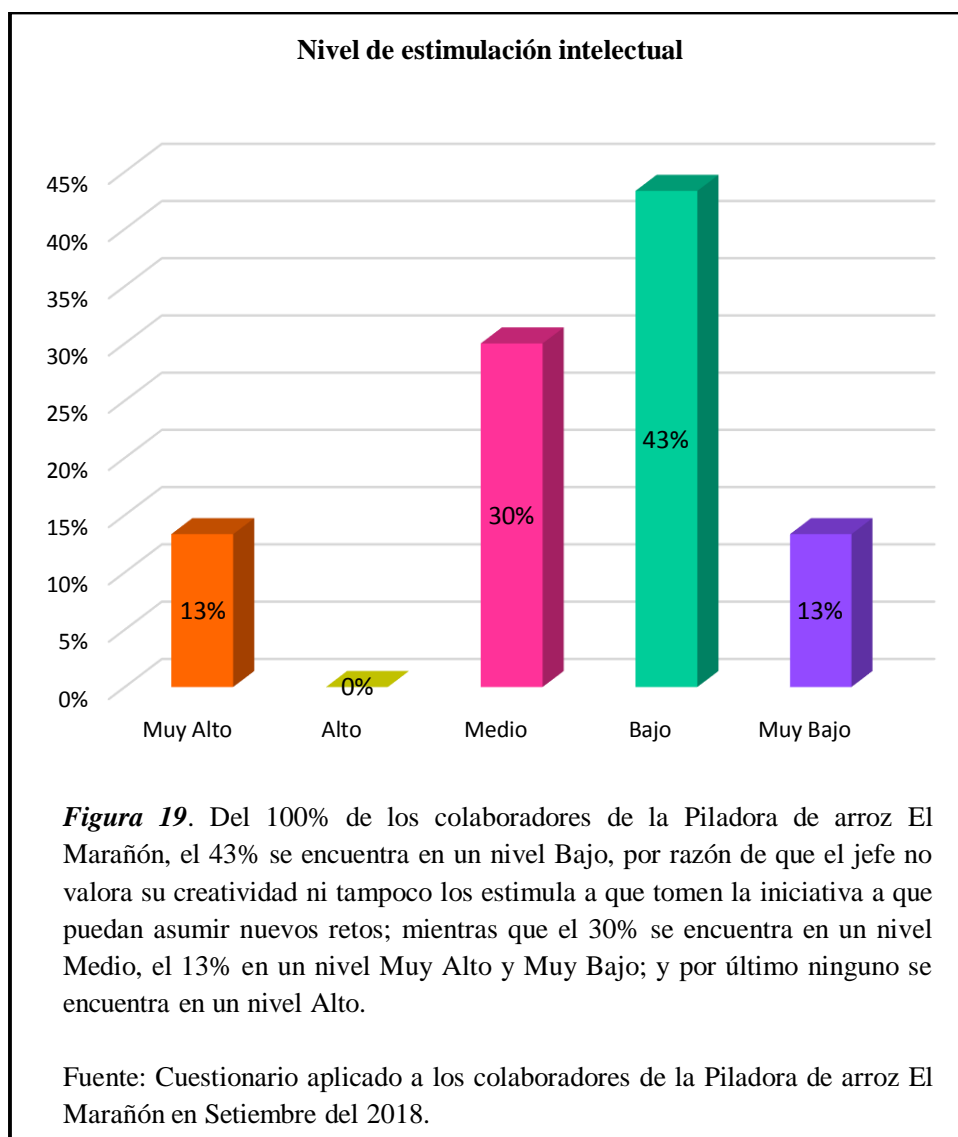
Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

**Tabla 22**

*Nivel de estimulación intelectual*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 4  | 13  |
| Alto     | 0  | 0   |
| Medio    | 9  | 30  |
| Bajo     | 13 | 43  |
| Muy Bajo | 4  | 13  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

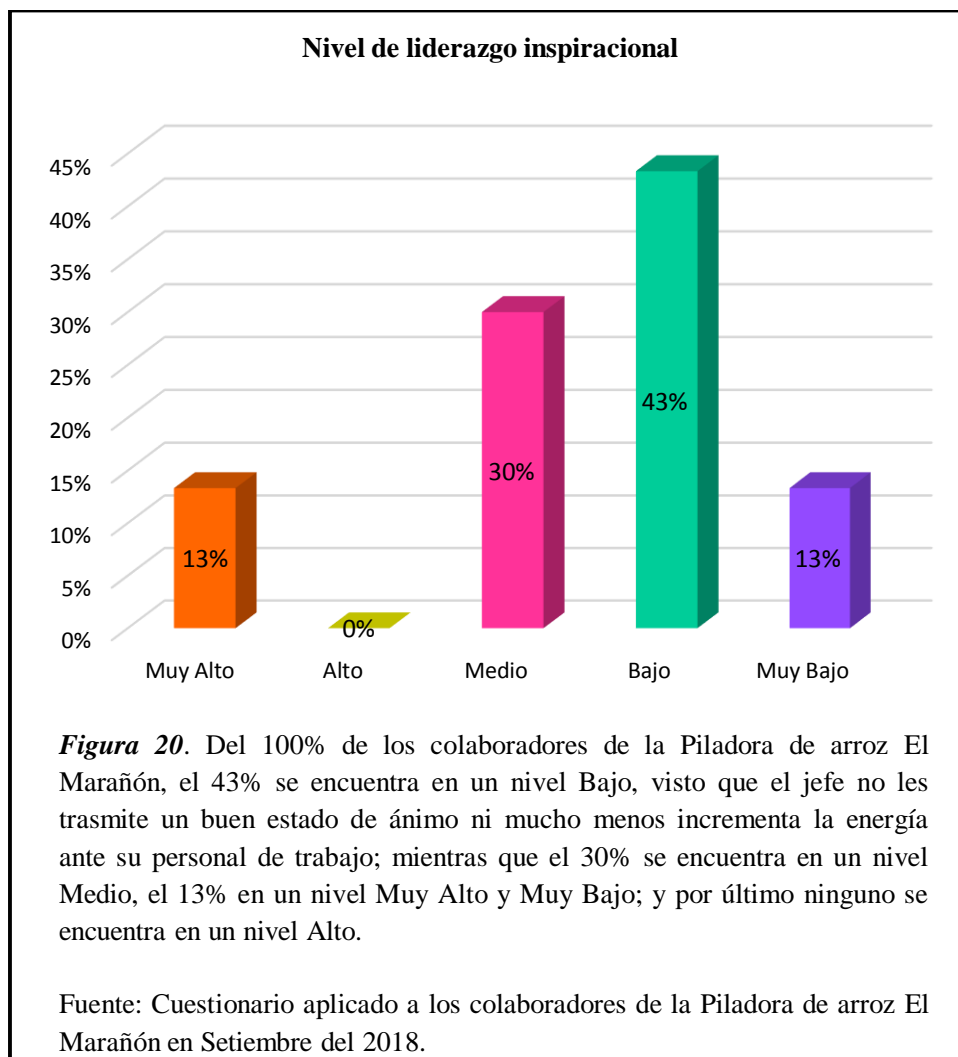


**Tabla 23**

*Nivel de liderazgo inspiracional*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 4  | 13  |
| Alto     | 0  | 0   |
| Medio    | 9  | 30  |
| Bajo     | 13 | 43  |
| Muy Bajo | 4  | 13  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

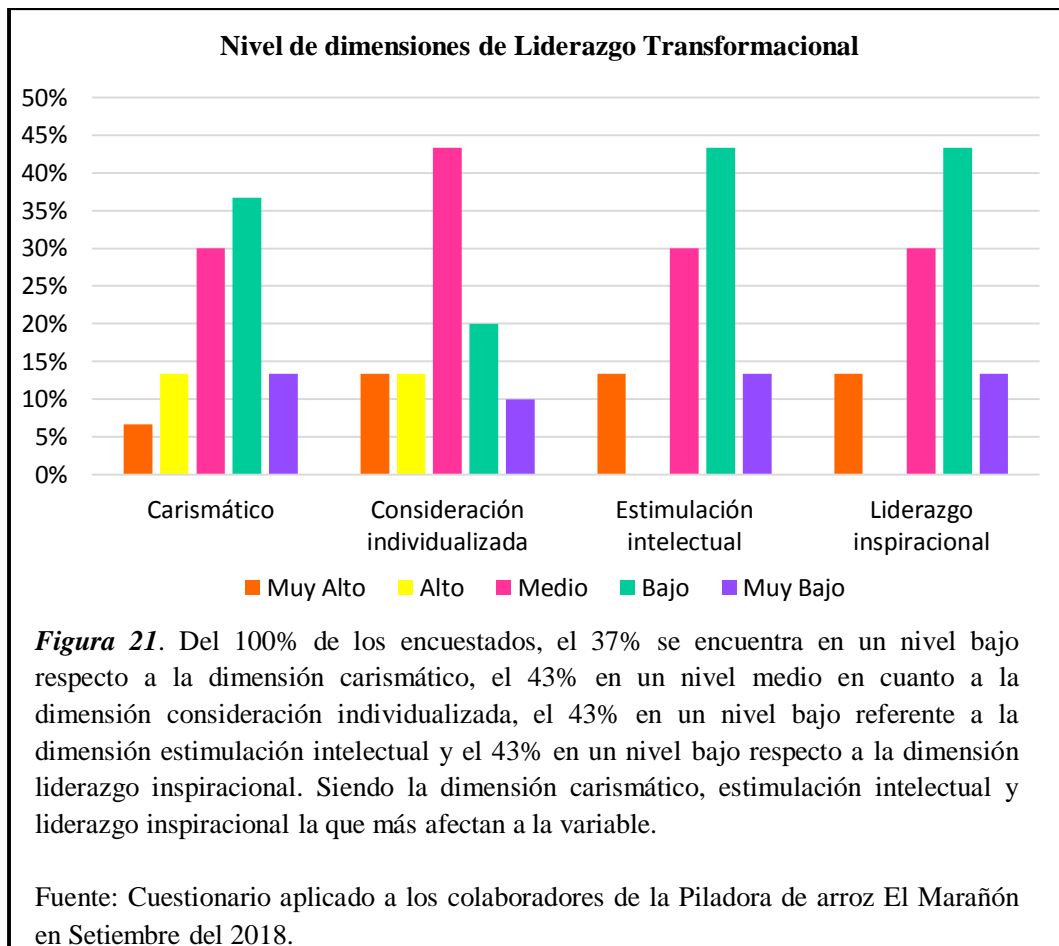


**Tabla 24**

*Nivel de dimensiones de Liderazgo Transformacional*

| Dimensiones de Liderazgo Transformacional |             |                               |                          |                         |
|---|-------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Nivel                                     | Carismático | Consideración individualizada | Estimulación intelectual | Liderazgo inspiracional |
| Muy Alto                                  | 7%          | 13%                           | 13%                      | 13%                     |
| Alto                                      | 13%         | 13%                           | 0%                       | 0%                      |
| Medio                                     | 30%         | 43%                           | 30%                      | 30%                     |
| Bajo                                      | 37%         | 20%                           | 43%                      | 43%                     |
| Muy Bajo                                  | 13%         | 10%                           | 13%                      | 13%                     |
| Total                                     | 100%        | 100%                          | 100%                     | 100%                    |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



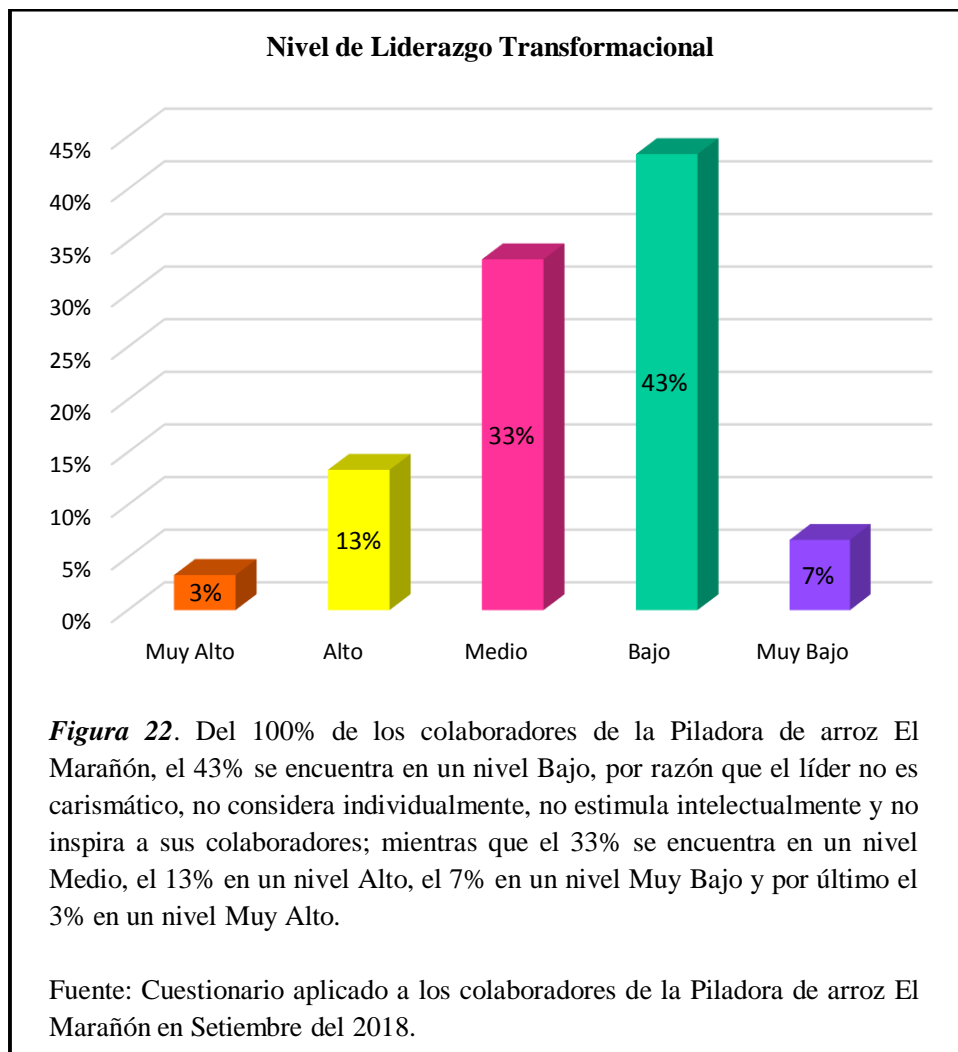
### 3.1.4. Resultados del nivel de Liderazgo Transformacional

**Tabla 25**

*Nivel de Liderazgo Transformacional*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 1  | 3   |
| Alto     | 4  | 13  |
| Medio    | 10 | 33  |
| Bajo     | 13 | 43  |
| Muy Bajo | 2  | 7   |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



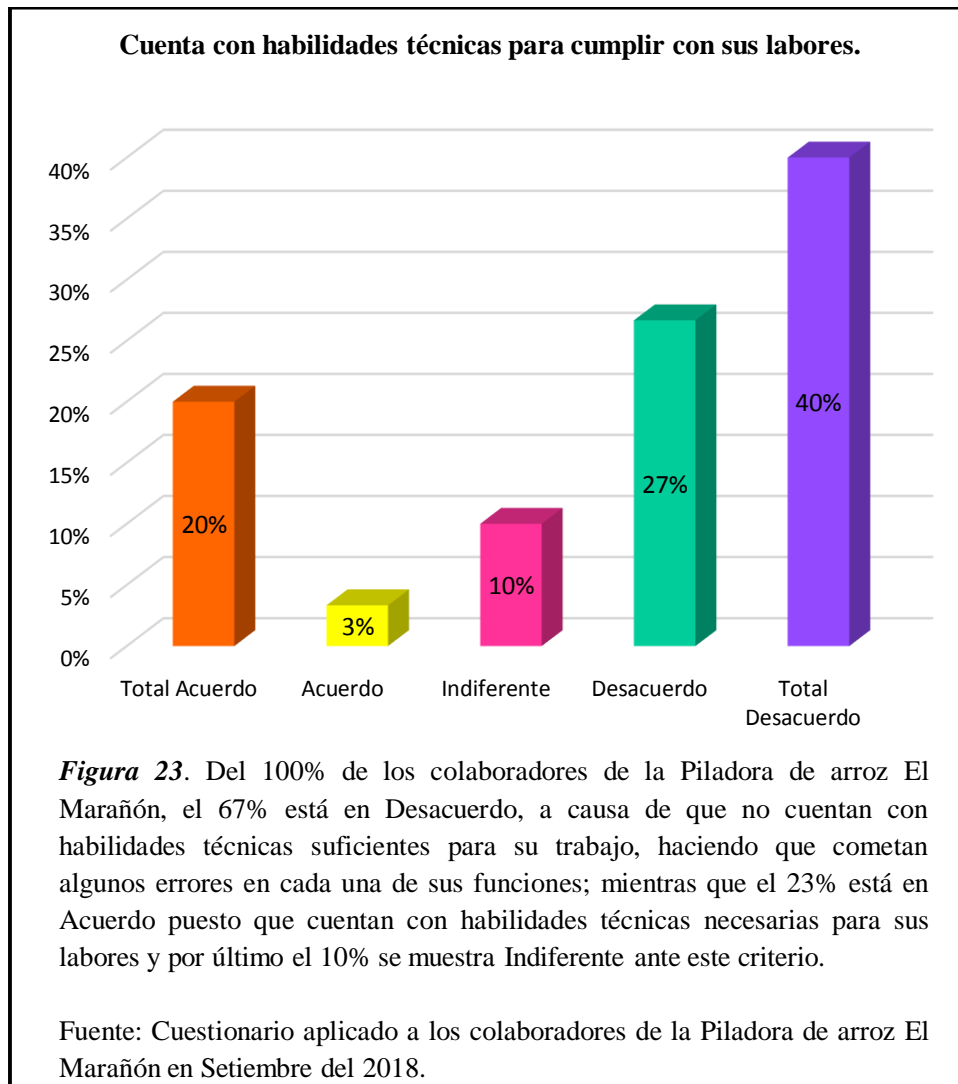
### 3.1.5. Resultados de los ítems de Desempeño Laboral

**Tabla 26**

*Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 1  | 3   |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 8  | 27  |
| Total Desacuerdo | 12 | 40  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



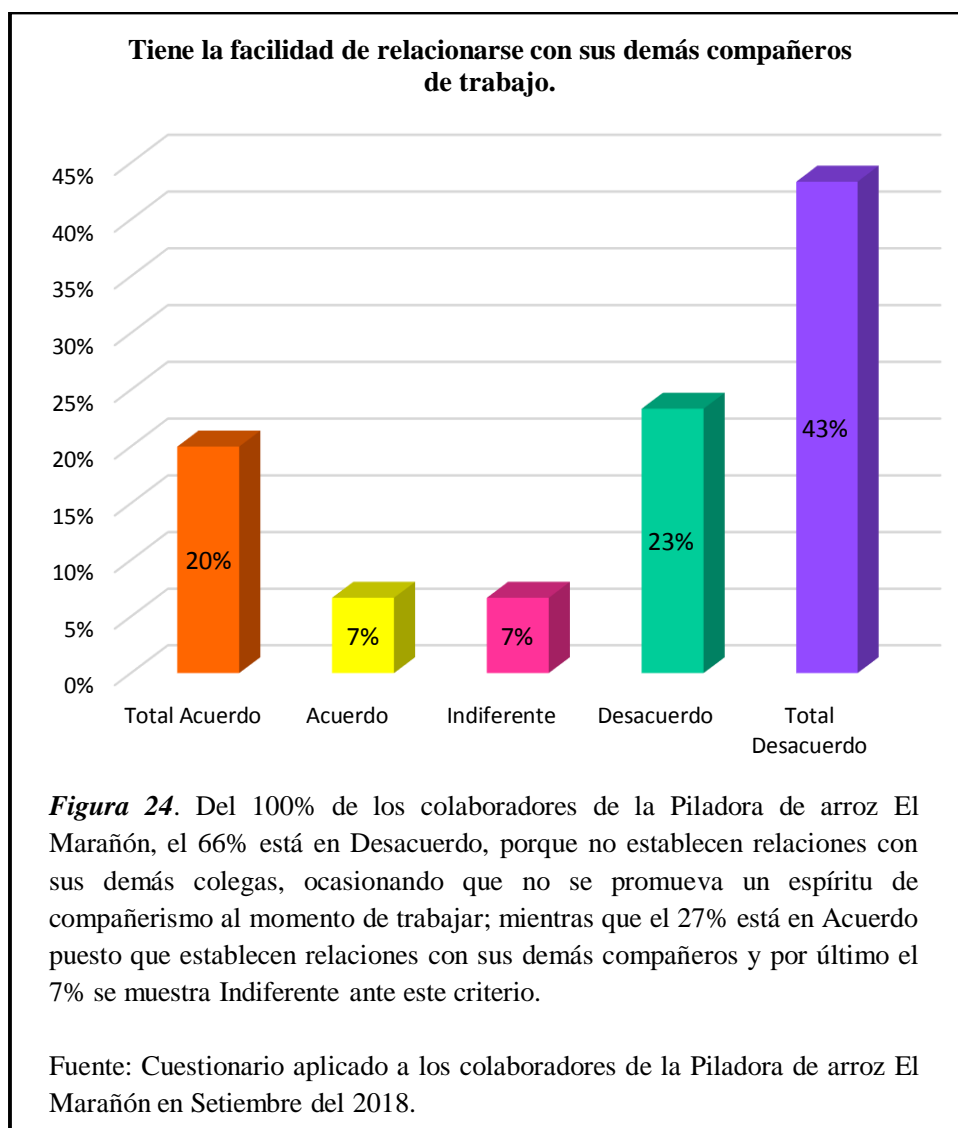


**Tabla 27**

*Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 2  | 7   |
| Indiferente      | 2  | 7   |
| Desacuerdo       | 7  | 23  |
| Total Desacuerdo | 13 | 43  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

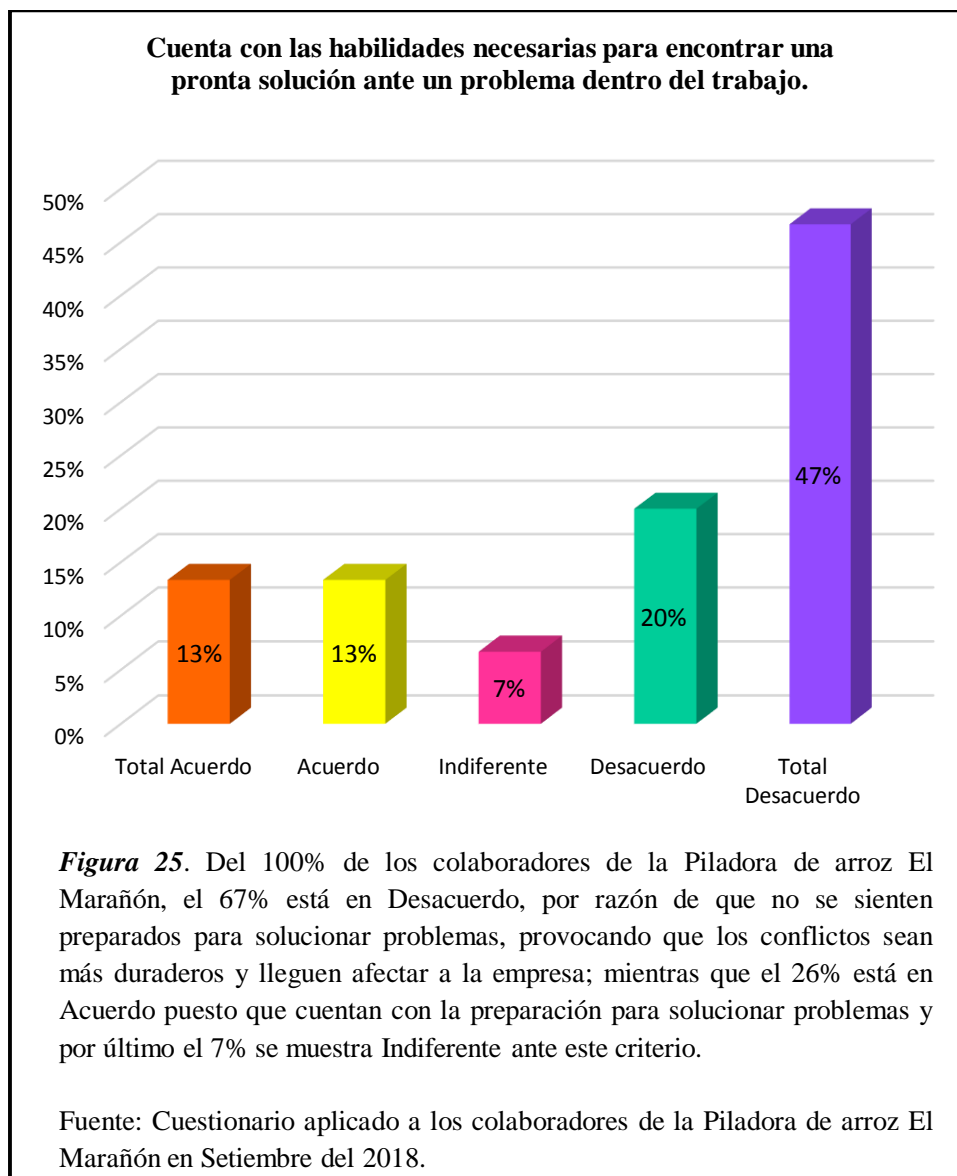


**Tabla 28**

*Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 4  | 13  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 2  | 7   |
| Desacuerdo       | 6  | 20  |
| Total Desacuerdo | 14 | 47  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

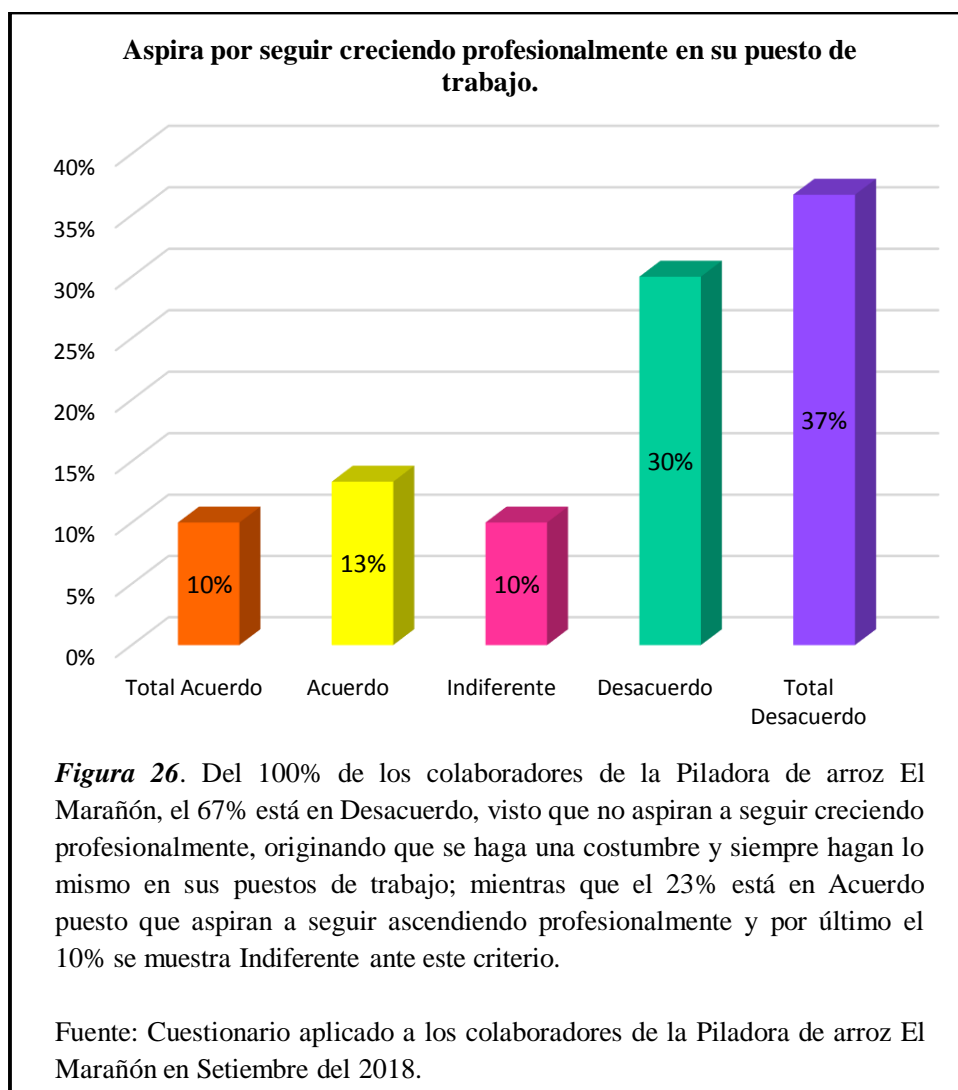


**Tabla 29**

*Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 3  | 10  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 9  | 30  |
| Total Desacuerdo | 11 | 37  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Maraón en Setiembre del 2018.

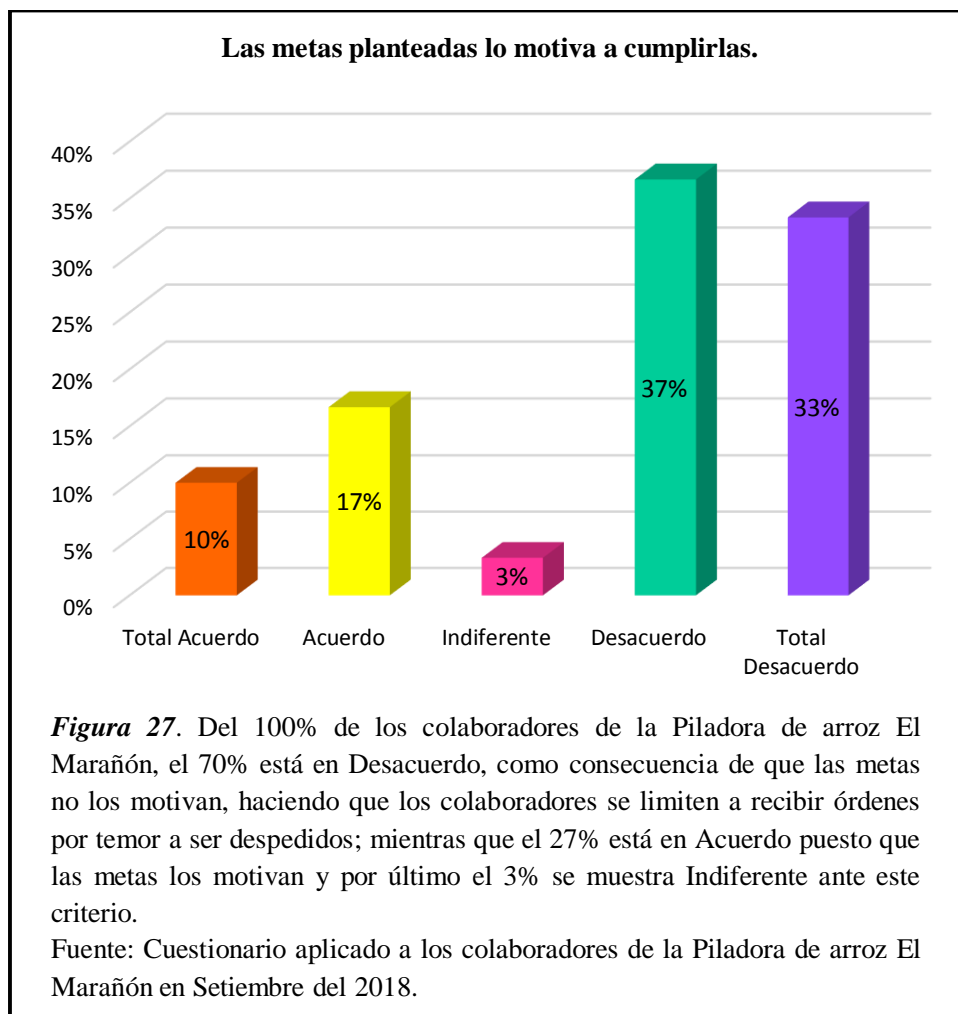


**Tabla 30**

*Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 3  | 10  |
| Acuerdo          | 5  | 17  |
| Indiferente      | 1  | 3   |
| Desacuerdo       | 11 | 37  |
| Total Desacuerdo | 10 | 33  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

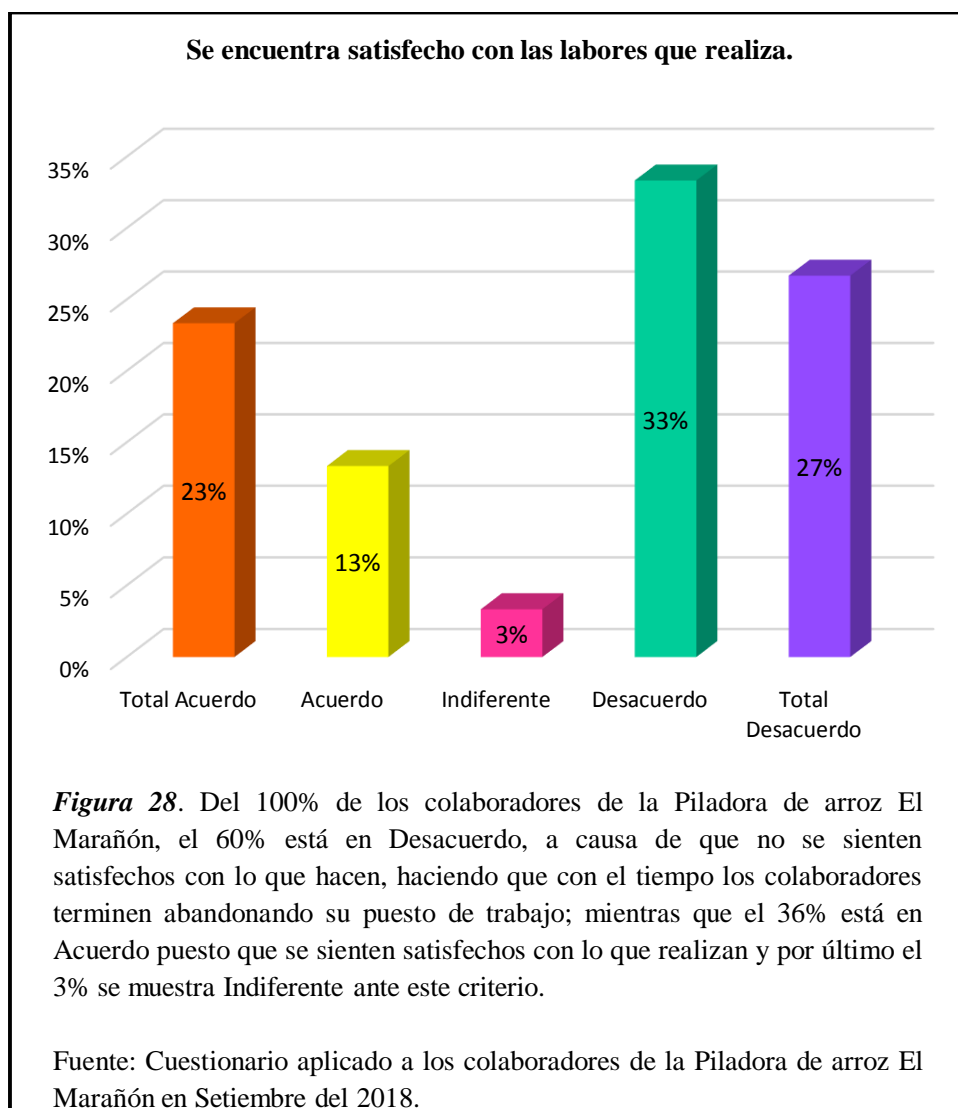


**Tabla 31**

*Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 7  | 23  |
| Acuerdo          | 4  | 13  |
| Indiferente      | 1  | 3   |
| Desacuerdo       | 10 | 33  |
| Total Desacuerdo | 8  | 27  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

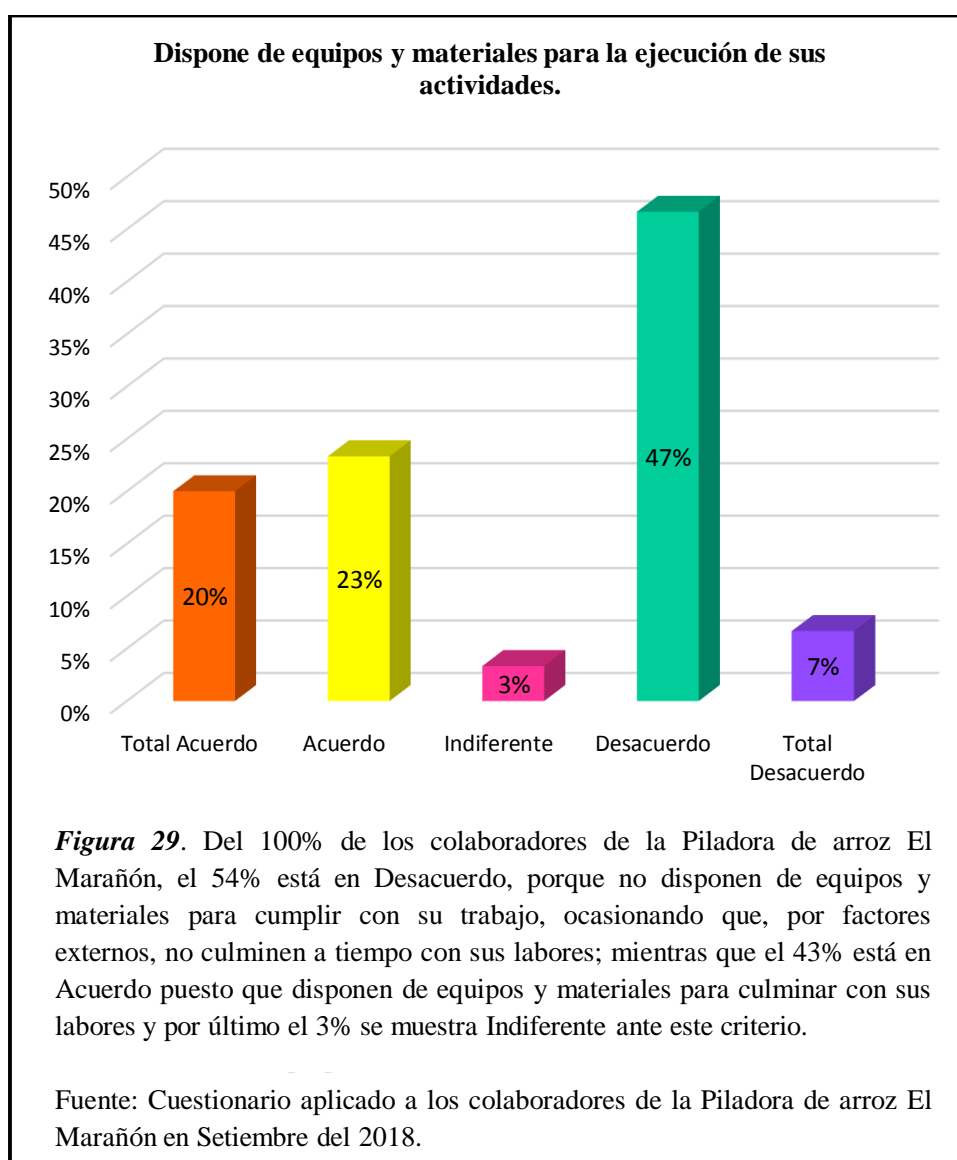


**Tabla 32**

*Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 7  | 23  |
| Indiferente      | 1  | 3   |
| Desacuerdo       | 14 | 47  |
| Total Desacuerdo | 2  | 7   |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

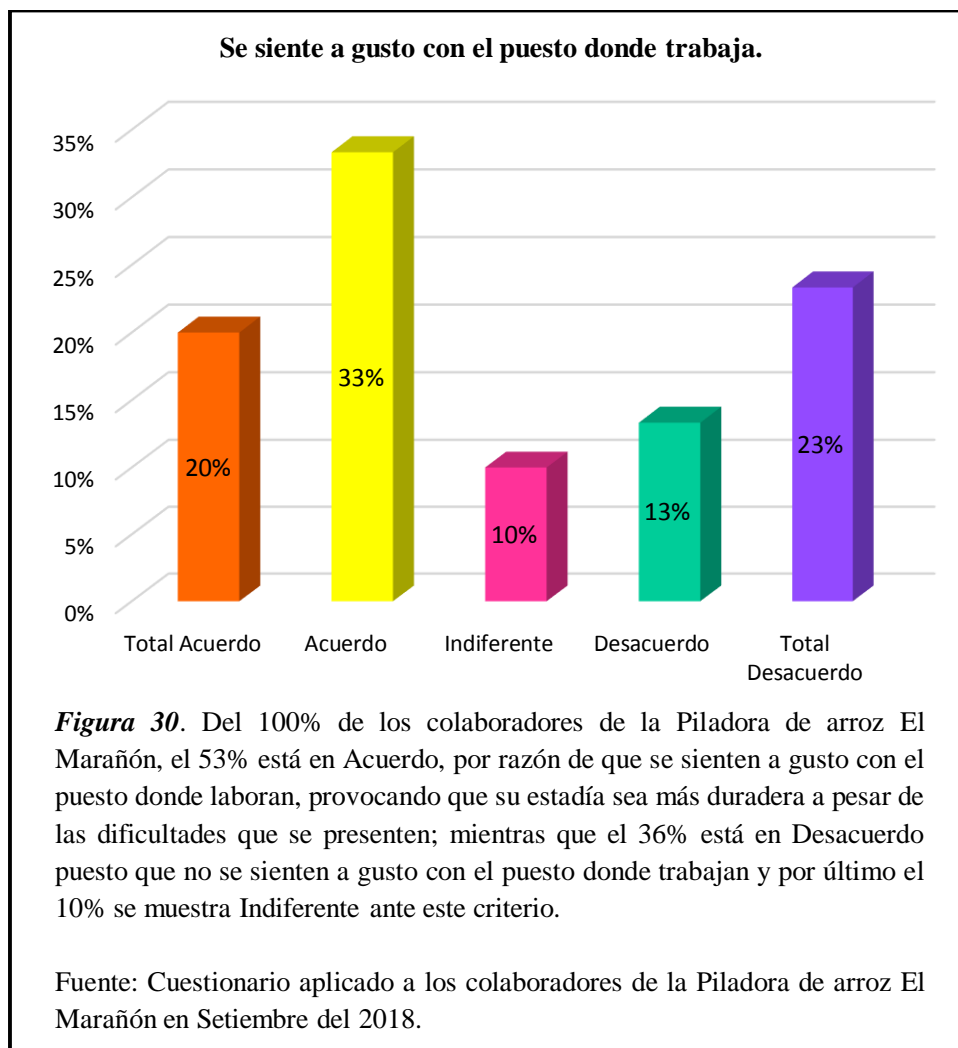


**Tabla 33**

*Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 6  | 20  |
| Acuerdo          | 10 | 33  |
| Indiferente      | 3  | 10  |
| Desacuerdo       | 4  | 13  |
| Total Desacuerdo | 7  | 23  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

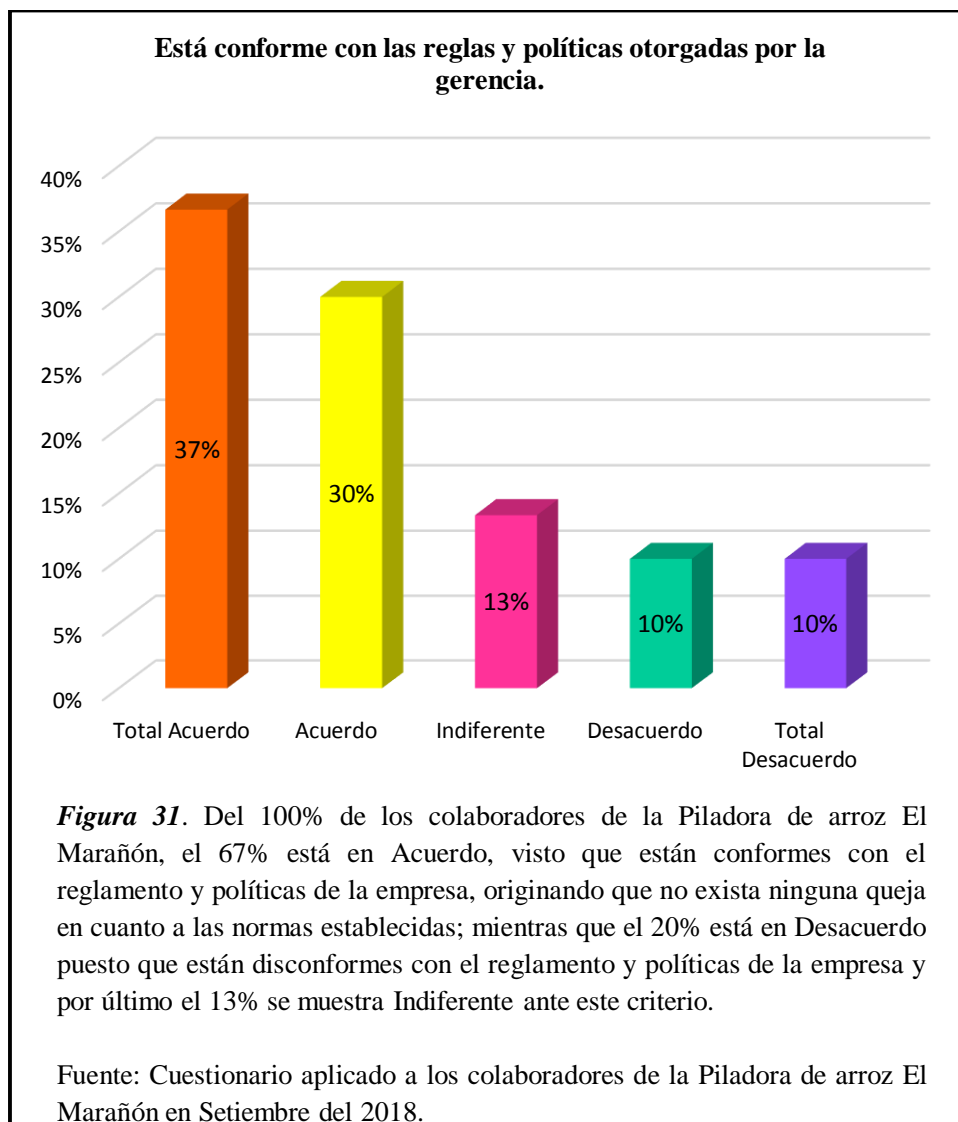


**Tabla 34**

*Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 11 | 37  |
| Acuerdo          | 9  | 30  |
| Indiferente      | 4  | 13  |
| Desacuerdo       | 3  | 10  |
| Total Desacuerdo | 3  | 10  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



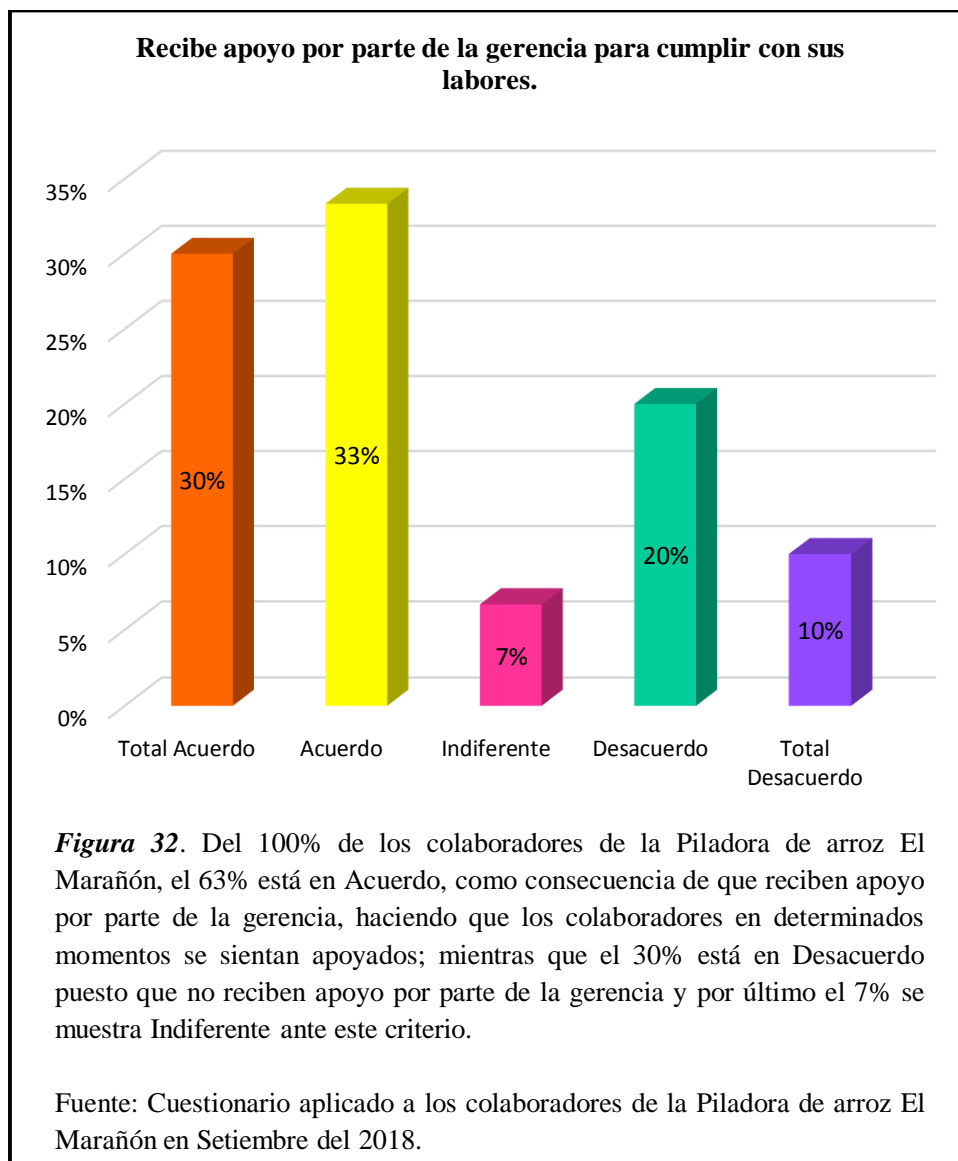


**Tabla 35**

*Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.*

| Categorías       | n  | %   |
|------------------|----|-----|
| Total Acuerdo    | 9  | 30  |
| Acuerdo          | 10 | 33  |
| Indiferente      | 2  | 7   |
| Desacuerdo       | 6  | 20  |
| Total Desacuerdo | 3  | 10  |
| Total            | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



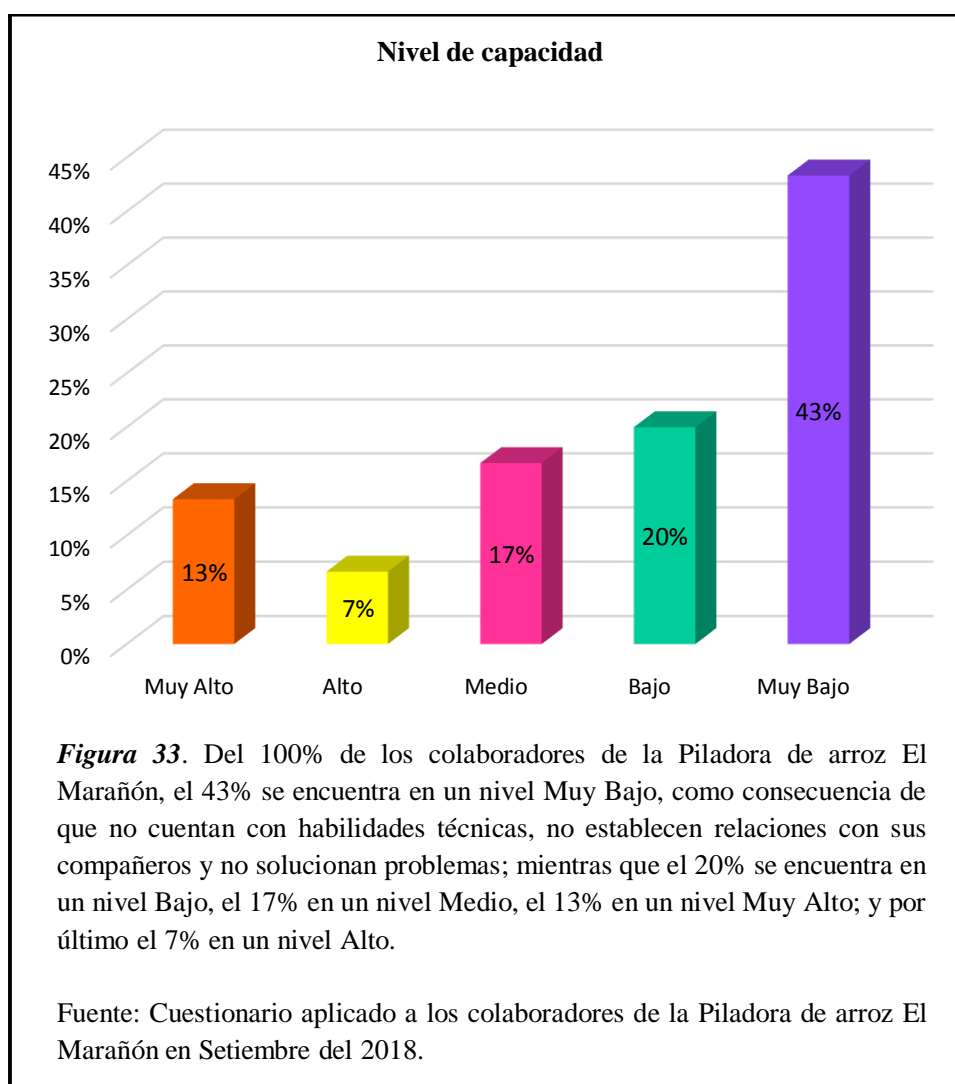
### 3.1.6. Resultados del nivel de las dimensiones de Desempeño Laboral

**Tabla 36**

*Nivel de capacidad*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 4  | 13  |
| Alto     | 2  | 7   |
| Medio    | 5  | 17  |
| Bajo     | 6  | 20  |
| Muy Bajo | 13 | 43  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

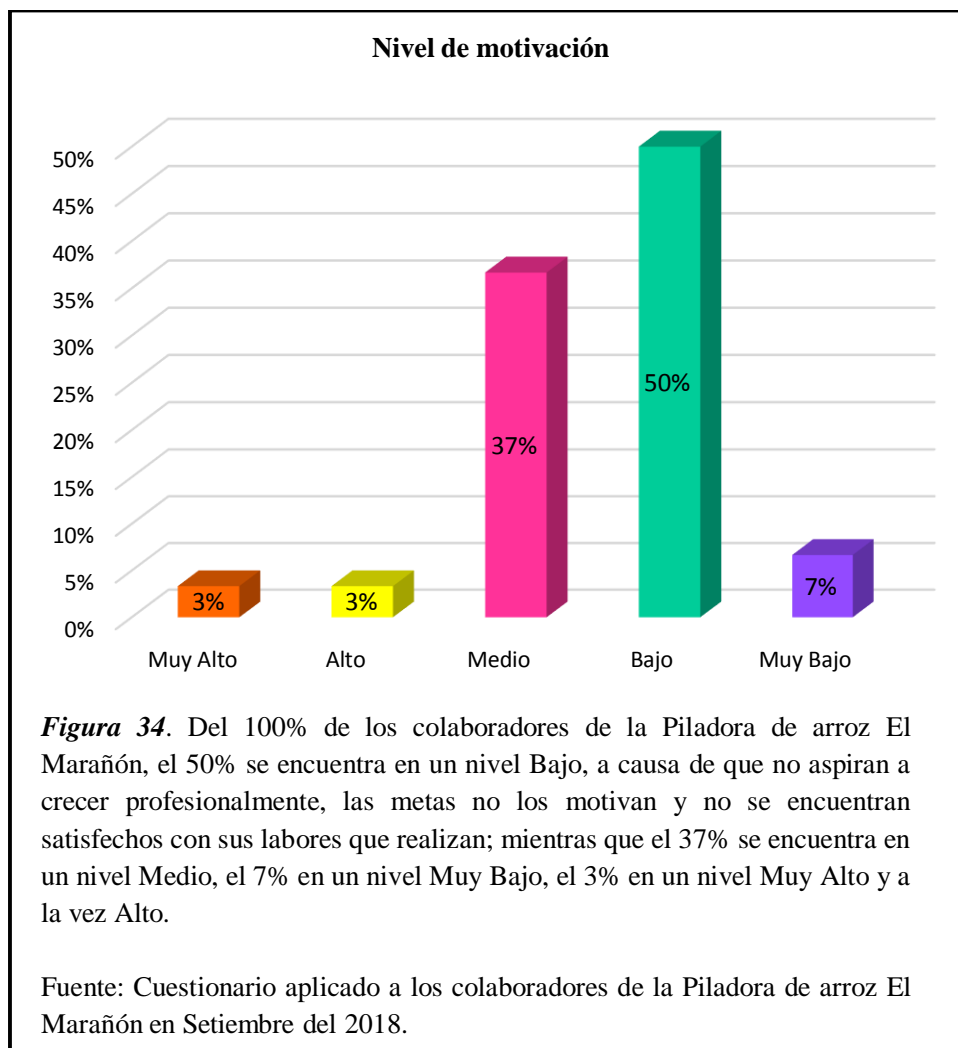


**Tabla 37**

*Nivel de motivación*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 1  | 3   |
| Alto     | 1  | 3   |
| Medio    | 11 | 37  |
| Bajo     | 15 | 50  |
| Muy Bajo | 2  | 7   |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

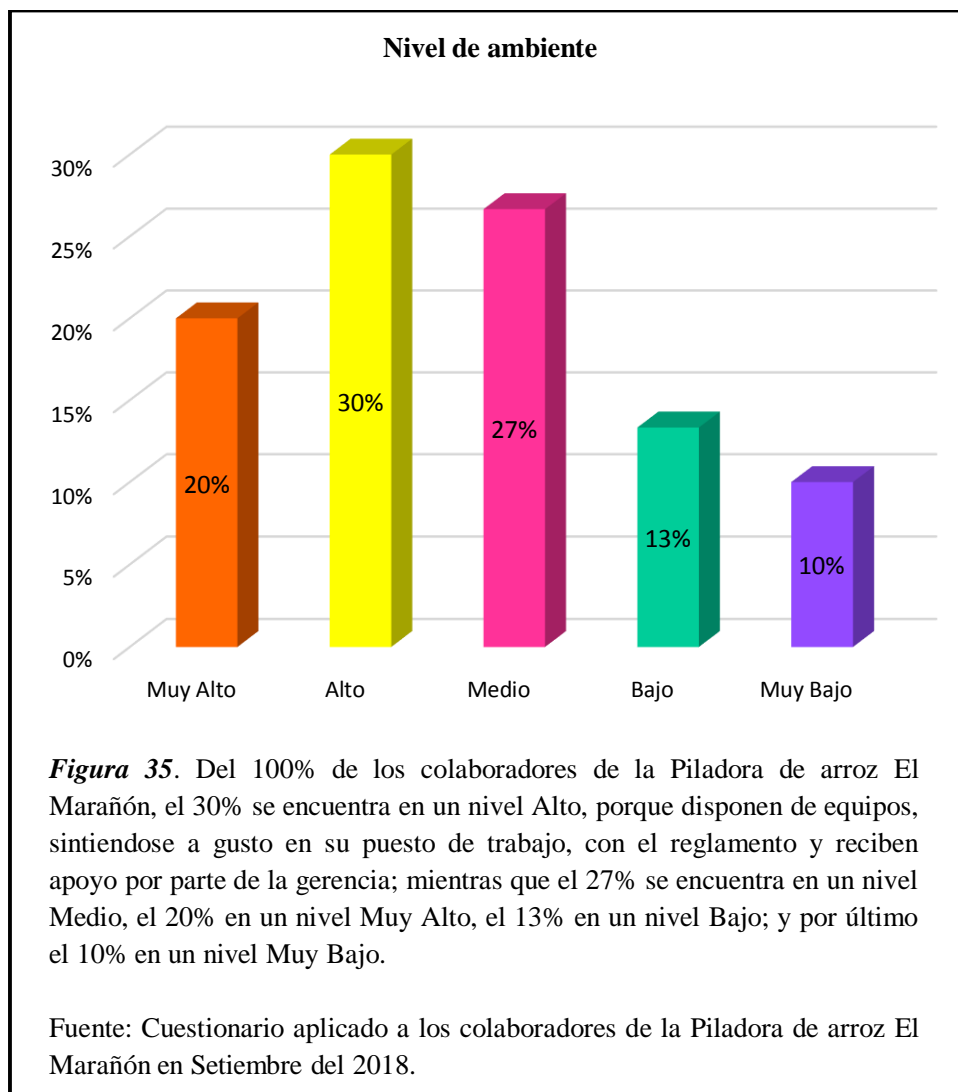


**Tabla 38**

*Nivel de ambiente*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 6  | 20  |
| Alto     | 9  | 30  |
| Medio    | 8  | 27  |
| Bajo     | 4  | 13  |
| Muy Bajo | 3  | 10  |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.

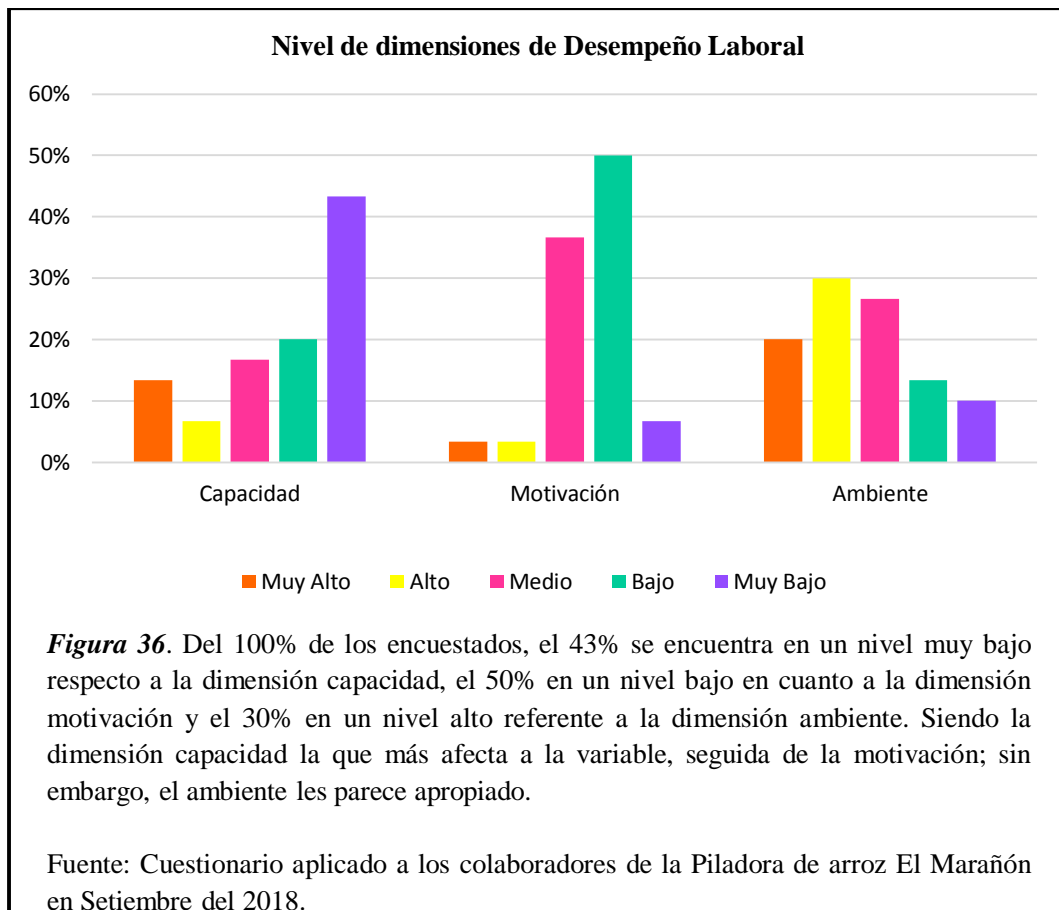


**Tabla 39**

*Nivel de dimensiones de Desempeño Laboral*

| Dimensiones de Desempeño Laboral |           |            |          |
|----------------------------------|-----------|------------|----------|
| Nivel                            | Capacidad | Motivación | Ambiente |
| Muy Alto                         | 13%       | 3%         | 20%      |
| Alto                             | 7%        | 3%         | 30%      |
| Medio                            | 17%       | 37%        | 27%      |
| Bajo                             | 20%       | 50%        | 13%      |
| Muy Bajo                         | 43%       | 7%         | 10%      |
| Total                            | 100%      | 100%       | 100%     |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



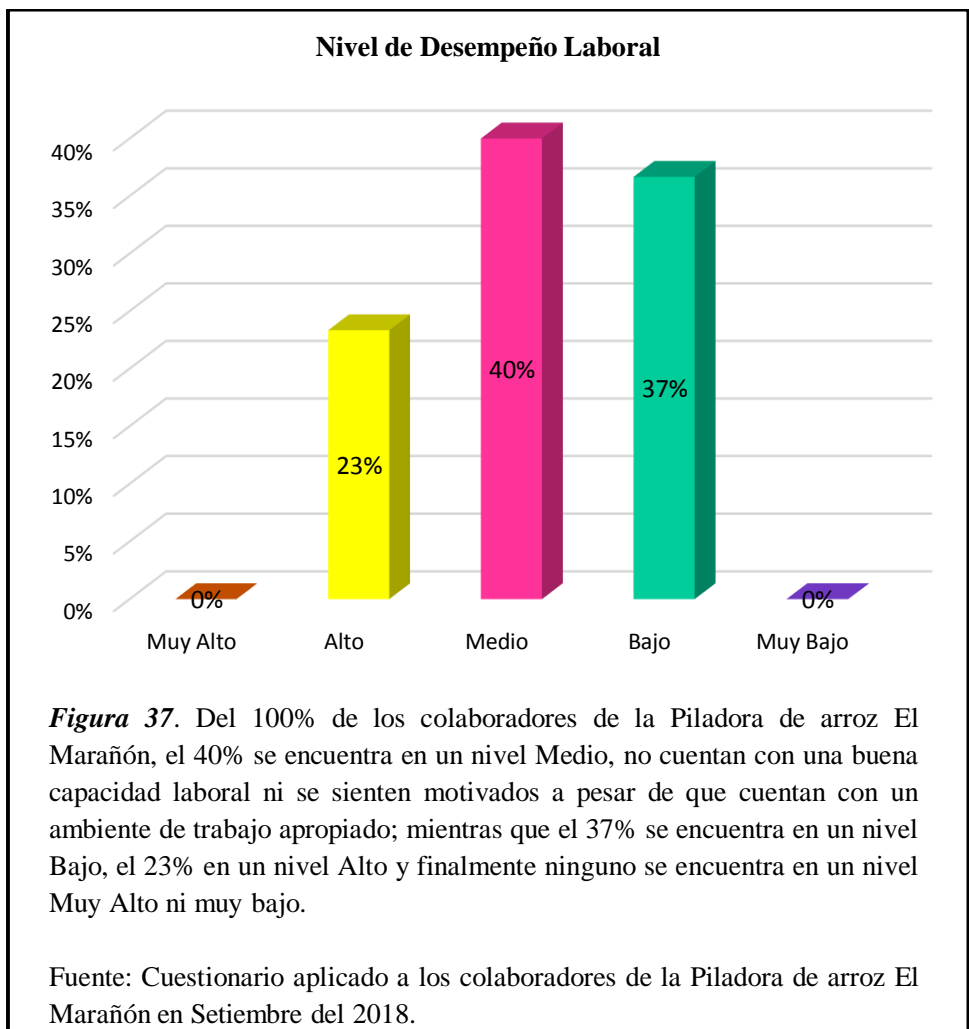
### 3.1.7. Resultados del nivel de Desempeño laboral

**Tabla 40**

*Nivel de Desempeño Laboral*

| Nivel    | n  | %   |
|----------|----|-----|
| Muy Alto | 0  | 0   |
| Alto     | 7  | 23  |
| Medio    | 12 | 40  |
| Bajo     | 11 | 37  |
| Muy Bajo | 0  | 0   |
| Total    | 30 | 100 |

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Piladora de arroz El Marañón en Setiembre del 2018.



### 3.1.8. Resultados de correlación de variables

**Tabla 41**

*Correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral*

|                            |                        | Liderazgo Transformacional | Desempeño Laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Liderazgo Transformacional | Correlación de Pearson | 1                          | ,978**            |
|                            | Sig. (bilateral)       |                            | ,000              |
|                            | N                      | 30                         | 30                |
| Desempeño Laboral          | Correlación de Pearson | ,978**                     | 1                 |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,000                       |                   |
|                            | N                      | 30                         | 30                |

Fuente: Programa estadístico SPSS.

En la Tabla 41, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se puede apreciar una correlación positiva muy fuerte de 0,978 entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N los 30 colaboradores quienes fueron encuestados.

### 3.2. Discusión de resultados

Los resultados de los cuestionarios aplicados a los colaboradores de Piladora de Arroz El Marañón, serán discutidos en función a los objetivos planteados, partiendo por los objetivos específicos hasta llegar al objetivo general y a la vez contrastando con la hipótesis planteada en este estudio.

Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L se obtuvo los siguientes resultados:

En la dimensión carismático, se obtuvo que el 67% está en Desacuerdo, a causa de que el jefe no tiene clara la misión empresarial, haciendo que el personal no sepa la finalidad principal sobre las órdenes que reciben (Figura 7), el 63% está en Desacuerdo, porque el jefe no les trasmite confianza, ocasionando que los colaboradores no le informen todo lo que pueda suceder en la empresa (Figura 8), el 56% está en Desacuerdo, por razón de que el jefe no se ha ganado el respeto, provocando que los colaboradores no le tomen mucho interés a las órdenes que reciben (Figura 9) y el 66% está en Desacuerdo, visto que el jefe no está seguro en las decisiones que toma, originando que el personal ponga en duda todas las actividades que llegue a delegar (Figura 10). Según Bass (1981) afirma que el líder carismático es aquel líder que tiene definida de manera clara su misión, se sabe ganar la confianza, el respeto y la seguridad por parte de sus seguidores. Así mismo, es capaz de motivar a sus trabajadores para que alcancen niveles óptimos de rendimiento.

De la misma forma, Álvarez y Tuesta (2017) hallaron que el 53,33% de los colaboradores consideran que el jefe no le inspira confianza, lo cual coincide con lo que se encontró en esta investigación, ya que el actual jefe de la Piladora de Arroz El Marañón, no logra ganarse la confianza de su personal, lo cual origina que la comunicación no sea del todo transparente.

En la dimensión consideración individualizada, se obtuvo que el 57% está en Desacuerdo, como consecuencia de que el jefe no los orienta para un mejor desarrollo, haciendo que los colaboradores realicen sus actividades por su propia cuenta (Figura 11) y el 50% está en Desacuerdo, a causa de que el jefe no promueve la responsabilidad en el trabajo,



haciendo que en algún momento los colaboradores incumplan con sus actividades (Figura 12). Según Bass (1981) señala que la consideración individualizada se da cuando el líder puede detectar las necesidades que tienen sus seguidores frente al trabajo. Además, es el que delega, entrena y orienta para que sus colaboradores vayan desarrollándose en el campo laboral, de tal forma de que sus actividades la realicen con alto nivel de responsabilidad.

En la dimensión estimulación intelectual, se obtuvo que el 64% está en Desacuerdo, porque el jefe no valora su creatividad, ocasionando que los colaboradores disminuyan su participación ante las actividades empresariales (Figura 13) y el 64% está en Desacuerdo, por razón de que el jefe no incentiva a asumir nuevos retos, provocando que los colaboradores sigan realizando sus mismas actividades rutinarias (Figura 14). Según Bass (1981) indica que la estimulación intelectual es cuando el líder promueve la creatividad en sus seguidores, estimulándolos intelectualmente para que puedan desarrollar sus habilidades y asuman retos que se le presenten durante su jornada laboral.

En la dimensión liderazgo inspiracional, se obtuvo que el 63% está en Desacuerdo, visto que el jefe no les transmite ánimos, originando que los colaboradores se sientan desganados al momento de cumplir con sus jornadas laborales (Figura 15) y el 64% está en Desacuerdo, como consecuencia de que el jefe no incrementa la energía en su personal, haciendo que los colaboradores trabajen por mandado y no por entusiasmo (Figura 16). Según Bass (1981) manifiesta que el líder inspiracional es el que les brinda ánimo para que sigan cumpliendo con sus actividades. Le transmite entusiasmo de tal forma de que los seguidores alcancen niveles alto de energía que les permitan ser más eficientes en sus labores.

Respecto al nivel de liderazgo transformacional, se obtuvo que el 43% se encuentra en un nivel Bajo (Figura 22), debido a que el 37% se encuentra en un nivel bajo respecto a la dimensión carismático, el 43% en un nivel medio en cuanto a la dimensión consideración individualizada, el 43% en un nivel bajo referente a la dimensión estimulación intelectual y el 43% en un nivel bajo respecto a la dimensión liderazgo inspiracional. Siendo la dimensión carismática, estimulación intelectual y liderazgo inspiracional la que más afectan a la variable.

Sin embargo, Rojas (2017) halló que el 56% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto con respecto a la variable liderazgo transformacional. De la misma forma, Huerta y Padilla (2016) obtuvieron que el 80% de los encuestados se encuentran en un nivel excelente de liderazgo transformacional después de implementar el taller. También, Mera (2015) encontró que el 100% de los encuestados considera que el director posee un nivel alto de liderazgo transformacional. Estos resultados son contradictorios, ya que en la Piladora de Arroz El Marañón, no se promueve el liderazgo transformacional, lo cual genera que el líder no logre realizar grandes cambios en sus trabajadores para que alcancen con los objetivos empresariales. No obstante, León (2016) consiguió que el 49% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio respecto al liderazgo transformacional, lo cual este resultado no está muy lejano a lo que se obtuvo en esta tesis.

Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L se obtuvo los siguientes resultados:

En la dimensión capacidad, se obtuvo que el 67% está en Desacuerdo, a causa de que no cuentan con habilidades técnicas suficientes para su trabajo, haciendo que cometan algunos errores en cada una de sus funciones (Figura 23), el 66% está en Desacuerdo, porque no establecen relaciones con sus demás colegas, ocasionando que no se promueva un espíritu de compañerismo al momento de trabajar (Figura 24) y el 67% está en Desacuerdo, por razón de que no se sienten preparados para solucionar problemas, provocando que los conflictos sean más duraderos y lleguen a afectar a la empresa (Figura 25). Según Snell y Bohlander (2013) afirman que la capacidad son las habilidades que poseen los colaboradores para desempeñar una determinada tarea dada por su jefe. Estas habilidades básicamente consisten en tres: habilidades técnicas, habilidades interpersonales y habilidades de solución de problemas. Así mismo estas habilidades, facilitan que el personal de trabajo tenga más posibilidades de cumplir con los objetivos empresariales, de tal manera que el resultado sea positivo.

Por el contrario, Villadiego & Alzate (2017) hallaron que el 50% de los encuestados señala que mantiene buenas relaciones con sus demás compañeros de trabajo. Este resultado es contradictorio a lo que se encontró en esta tesis, dado que los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón no establecen relaciones efectivas con sus demás colegas, lo cual afecta

a que no se tengan la confianza suficiente para compartir ideas y puedan formar equipos para alcanzar las metas establecidas por la gerencia.

En la dimensión motivación, se obtuvo que el 67% está en Desacuerdo, visto que no aspiran a seguir creciendo profesionalmente, originando que se haga una costumbre y siempre hagan lo mismo en sus puestos de trabajo (Figura 26), el 70% está en Desacuerdo, como consecuencia de que las metas no los motivan, haciendo que los colaboradores se limiten a recibir órdenes por temor a ser despedido (Figura 27) y el 60% está en Desacuerdo, a causa de no se sientan satisfechos con lo que hacen, haciendo que con el tiempo los colaboradores terminen abandonando su puesto de trabajo (Figura 28). Según Snell y Bohlander (2013) señalan que la motivación es el impulso que conducen a los colaboradores a terminar una determinada actividad que se le ha encomendado. Para que un trabajador tenga una alta motivación, básicamente debe constar de tres elementos: crecimiento profesional, metas y satisfacción. Del mismo modo, la motivación permite que los colaboradores realicen sus labores satisfactoriamente y que siempre estén dispuestos a dar lo mejor.

En cambio, Salas y Salazar (2017) encontraron que el 58,33% de los colaboradores no aspiran por lograr las metas establecidas por la organización; lo cual dicho resultado coincide con lo que se halló en este estudio, puesto que los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón no se sienten inclinados a querer cumplir con las metas establecidas por la gerencia, causando que solo cumplan órdenes y no actividades que lo estimulen a alcanzarlas.

En la dimensión ambiente, se obtuvo que el 54% está en Desacuerdo, porque no disponen de equipos y materiales para cumplir con su trabajo, ocasionando que, por factores externos, no culminen a tiempo con sus labores (Figura 29), el 53% está en Acuerdo, por razón de que se sienten a gusto con el puesto donde laboran, provocando que su estadía sea más duradera a pesar de las dificultades que se presenten (Figura 30), el 67% está en Acuerdo, visto que están conformes con el reglamento y políticas de la empresa, originando que no exista ninguna queja en cuanto a las normas establecidas (Figura 31) y el 63% está en Acuerdo, como consecuencia de que reciben apoyo por parte de la gerencia, haciendo que los colaboradores en determinados momentos se sientan apoyados (Figura 32). Según Snell y Bohlander (2013) argumentan que el ambiente es el lugar donde los colaboradores interaccionan con sus demás compañeros de trabajo. El ambiente consta básicamente de

cuatro puntos esenciales: Equipos/materiales, diseño de puesto, reglas y políticas, y apoyo de la gerencia. Los colaboradores deben sentirse cómodos con el ambiente donde trabajan, ya que depende de ello si son felices con las actividades que realizan.

Referente al nivel de desempeño laboral, se obtuvo que el 40% se encuentra en un nivel Medio (Figura 37), debido a que el 43% se encuentra en un nivel muy bajo respecto a la dimensión capacidad, el 50% en un nivel bajo en cuanto a la dimensión motivación y el 30% en un nivel alto referente a la dimensión ambiente. Siendo la dimensión capacidad la que más afecta a la variable, seguida de la motivación; sin embargo, el ambiente les parece apropiado.

En cambio, Prado (2015) halló que el 41,67% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de desempeño laboral dado que las condiciones de trabajo no afectan su rendimiento. Este resultado es distinto a lo que se encontró en esta tesis, ya que el personal de Piladora de Arroz El Marañón no cuentan con altos niveles de desempeño, lo que puede causar que puedan llegar a incumplir con ciertas actividades dadas por la gerencia. Así mismo, el resultado que halló Perea (2017) fue que el 53,33% de los encuestados se encuentran en un nivel medio de desempeño laboral, coincidiendo totalmente con este estudio.

Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo 0,978 siendo significativa con un  $p < 0,05$  (Tabla 42). Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que cuando el resultado se encuentre entre 0,90 a uno, indica una correlación positiva muy fuerte.

Así mismo, Álvarez y Tuesta (2017) obtuvieron que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en un 0,794 a través del coeficiente de Pearson, lo cual coincide con lo que se encontró en esta tesis.

Luego de contrastar los resultados obtenidos con las teorías y con los antecedentes, se ha podido determinar que si existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, por tanto, se acepta la hipótesis.

### **3.3. Aporte científico**

#### **3.3.1. Título**

Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

#### **3.3.2. Introducción**

La presente propuesta de investigación fue elaborada con la finalidad de contrastar con la problemática que viene afectando a la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L lo cual se ha evidenciado a través de los instrumentos que fueron aplicados a sus colaboradores en el mes de setiembre del 2018. Se ha podido encontrar que el jefe no cuenta con una capacidad de adoptar un comportamiento de un líder transformador generando que su personal realice sus actividades con baja energía y sin entusiasmo, lo cual no es recomendable porque pueden verlo como una persona autoritaria y que solo busca el beneficio propio. Por otro lado, el desempeño de los colaboradores no es el más apropiado, lo que con el tiempo puede ocasionar que terminen abandonando su puesto de trabajo o sean despedidos, logrando así que incremente la tasa de rotación de personal.

En cuanto a los resultados estadísticos de la variable liderazgo transformacional, se pudo obtener que el 37% se encuentra en un nivel bajo respecto a la dimensión carismático, el 43% en un nivel medio en cuanto a la dimensión consideración individualizada, el 43% en un nivel bajo referente a la dimensión estimulación intelectual y el 43% en un nivel bajo respecto a la dimensión liderazgo inspiracional. Por otro lado, los resultados estadísticos de la variable desempeño laboral se pudo obtener que el 43% se encuentra en un nivel muy bajo respecto a la dimensión capacidad, el 50% en un nivel bajo en cuanto a la dimensión motivación y el 30% en un nivel alto referente a la dimensión ambiente.

Estos resultados han conllevado a la elaboración de esta propuesta, lo cual se tiene planeado que su ejecución sea en un plazo de un año con la finalidad de beneficiar a Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.

### 3.3.3. Objetivos

#### Objetivo general

Elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

#### Estrategias

Otorgar sesión de coaching al administrador de Piladora de Arroz El Marañón.

Realizar un taller de liderazgo transformacional al personal de Piladora de Arroz El Marañón.

Capacitar en temas agroindustriales al personal de Piladora de Arroz El Marañón.

### 3.3.4. Plan de acción

En la Tabla 42 se puede apreciar el plan de acción en el cual se verán reflejadas las actividades, periodo y el responsable.

**Tabla 42**

*Plan de acción*

| Estrategias   | Actividad   | Periodo | Responsable     |
|---|---|---------|-----------------|
| Otorgar sesión de coaching al administrador de Piladora de Arroz El Marañón.                  | Contrato de un coach experto en life coaching.                              | 1 mes   |                 |
| Realizar un taller de liderazgo transformacional al personal de Piladora de Arroz El Marañón. | Contrato de un facilitador en actividades transformacionales en el trabajo. | 3 meses | Gerente general |
| Capacitar en temas agroindustriales al personal de Piladora de Arroz El Marañón.              | Contrato de un ponente experto en agroindustria.                            | 4 meses |                 |

Fuente: Elaboración propia

### 3.3.5. Desarrollo

#### Estrategia

Otorgar sesión de coaching al administrador de Piladora de Arroz El Marañón.

#### Justificación

La sesión de coaching es para descubrir cuáles son las creencias limitantes que tiene el administrador para que pueda adoptar un estilo de líder transformador y pueda adquirir a través de sus propios pensamientos, las habilidades necesarias para romper sus creencias limitantes y poder influir positivamente en su personal de trabajo.

#### Recursos

Humanos y financieros

#### Actividad

Contrato de un coach experto en life coaching.

En la Tabla 43 se puede observar el costo total del contrato de un coach experto en life coaching.

**Tabla 43**

*Costo total del contrato de un coach experto en life coaching.*

| Desarrollo de actividad                  | Precio     | Periodo |
|--|------------|---------|
| Contrato de un experto en life coaching. | S/. 250.00 | 1 mes   |
| Alquiler de oficina para la sesión       | S/. 100.00 |         |
| Total                                    | S/. 350.00 |         |

Fuente: Elaboración propia

El costo total del contrato de un experto en life coaching es de S/. 350.00 y será dado cada mes.

## **Estrategia**

Realizar un taller de liderazgo transformacional al personal de Piladora de Arroz El Marañón.

## **Justificación**

El taller está enfocado para que todos los miembros de la empresa puedan participar activamente mejorando la comunicación horizontal y vertical. Así mismo, se crearán más lazos de confianza al determinar que el administrador también será partícipe, esto generará que se fortalezca más el equipo y crezcan como personas, así como profesionales.

## **Recursos**

Humanos y financieros

## **Actividad**

Contrato de un facilitador en actividades transformacionales en el trabajo.

En la Tabla 44 se puede apreciar el costo total del contrato de facilitador.

**Tabla 44**

*Coso del contrato del facilitador.*

| Desarrollo de actividad   | Precio       | Periodo |
|---|--------------|---------|
| Contrato de un facilitador en actividades transformacionales en el trabajo. | S/. 650.00   |         |
| Alquiler de local   | S/. 250.00   | 3 meses |
| Materiales de trabajo   | S/. 150.00   |         |
| Total   | S/. 1,050.00 |         |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede observar en la Tabla 44 el costo total es de S/. 1,050.00 además se contará con un local, materiales de trabajo y se dará cada tres meses.



A continuación, se muestra algunas dinámicas que se pondrán en práctica en este taller con la finalidad que todos puedan ser partícipes como equipos de trabajo.

### Dinámica del círculo

#### EL CÍRCULO

##### **Pasos a seguir:**

1. Se pedirá a los integrantes del grupo que se pongan en círculo y se tomen de las manos.
2. Después, se les dirá que vayan formando distintas figuras, estando unidos de las manos. Por ejemplo: un triángulo, una estrella, una casa, etc.

**Discusión:** lo realmente importante de esta dinámica no es el resultado de las figuras, sino cómo fluye la comunicación y cuáles son las personas que toman la iniciativa a la hora de realizar los ejercicios. Para finalizar, debe haber un espacio de reflexión en el que se aborden estos temas y todos los integrantes del grupo tengan la oportunidad de expresar su opinión.



**Figura 38.** Dinámica del círculo dirigida a los miembros de la Piladora de Arroz El Marañón.

Fuente: Elaboración propia

## Dinámica de estilos de liderazgo

### ESTILOS DE LIDERAZGO

#### **Pasos a seguir:**

1. En un lugar visible, se detallarán los distintos tipos de líderes: el orientador, el moderador, el experto, el crítico, el pesimista, etc.
2. Se dejan unos minutos para que cada uno valore en qué grupo se siente más identificado.
3. El facilitador conducirá una reflexión grupal en el que cada persona explicará por qué se sentirá en un determinado estilo y sus compañeros le darán su opinión y si están de acuerdo, o no, con su decisión.

**Discusión:** puede ocurrir que la percepción personal difiera con la de los compañeros. En estos casos, será más enriquecedora la actividad.



**Figura 39.** Dinámica de estilos de liderazgo dirigida a los miembros de la Piladora de Arroz El Marañón.

Fuente: Elaboración propia

## Dinámica del líder de ciegos

### EL LÍDER DE CIEGOS

#### **Pasos a seguir:**

1. En el primer grupo se designa un líder y al resto se le vendan los ojos.
2. En el segundo equipo, solo uno de los integrantes llevará los ojos tapados
3. Finalmente, el objetivo del juego es realizar una tarea: recorrer un laberinto, llenar vasos de agua, traer y llevar objetos de un sitio a otro, etc.

**Discusión:** En esta actividad, el objetivo es comprobar cómo el liderazgo funciona mejor cuando recae sobre una sola persona en lugar de muchas y percibir la importancia de la comunicación en la relación entre jefes y colaboradores.



**Figura 40.** Dinámica del líder de ciegos dirigida a los miembros de la Piladora de Arroz El Maraón.

Fuente: Elaboración propia

## **Estrategia**

Capacitar en temas agroindustriales al personal de Piladora de Arroz El Marañón.

## **Justificación**

Contar con un personal que está en constante trabajo, es necesario llevarlo al siguiente nivel y capacitarlo para que pueda adquirir nuevas y mejores habilidades de cada una de sus funciones que realiza en su trabajo. Esta capacitación permitirá ayudar a que los productores reciban herramientas y hagan sus labores de manera más rentable aportando valor a la empresa.

## **Recursos**

Humanos y financieros

## **Actividad**

Contrato de un ponente experto en agroindustria.

En la Tabla 45 se puede apreciar el costo total del ponente experto en agroindustria.

### **Tabla 45**

#### *Costo del contrato del ponente experto en agroindustria*

| Desarrollo de actividad                          | Costo        | Periodo |
|--|--------------|---------|
| Contrato de un ponente experto en agroindustria. | S/. 4,500.00 | 4 meses |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se muestra en la Tabla 45 el costo total del contrato del ponente experto en agroindustria es de S/. 4,500.00 y se dará cada cuatro meses.

En la Figura 41 se puede mostrar el temario de la capacitación para los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón.

**Temario de la capacitación**

**TEMARIO DE CAPACITACIÓN PARA UNA PILADORA DE ARROZ**

INFORMACION BÁSICA DE LA EMPRESA

- Actividad o giro económico de la empresa
- Régimen al que pertenece
- Visión, misión, valores, foda, organigrama

REFERENTE A LA PRODUCCIÓN DE ARROZ

- 2.1. Reconocer las variedades de arroz
- 2.2. Porcentaje ideal de humedad y la importancia del buen secado artesanal
- 2.3. ¿Cómo reconocer la calidad del arroz?
- 2.4. Identificar el tipo de arroz que le corresponde a cada saco
- 2.5. Proceso de pilado
  - 2.5.1. Ingreso de arroz cascara
  - 2.5.2. Pesado
  - 2.5.2. Secado artesanal
  - 2.5.3. Almacenaje
  - 2.5.4. Ingreso de arroz a Tolva (limpieza)
  - 2.5.5. Descascarado
  - 2.5.6. Pulido
  - 2.5.7. Clasificación producto terminado (Selector)
  - 2.5.8. Producto final (ensacado)

**Figura 41.** Temario de la capacitación el cual será dado a los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón, el cual constará sobre la información básica de la empresa y referente a la producción de arroz.

Fuente: Elaboración propia

### 3.3.6. Cronograma de actividades

En la Tabla 46 se puede mostrar el cronograma de actividades el cual será redactado por un plazo de un año.

**Tabla 46**

*Cronograma de actividades*

| Actividades   | Meses |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |
|---|-------|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|
|   | En    | Fe | Ma | Ab | Ma | Ju | Jul | Ag | Se | Oc | No | Di |
| Contrato de un coach experto en life coaching.                              | x     | x  | x  | x  | x  | x  | x   | x  | x  | x  | x  | x  |
| Contrato de un facilitador en actividades transformacionales en el trabajo. |       | x  |    |    | x  |    |     | x  |    |    | x  |    |
| Contrato de un ponente experto en agroindustria.                            | x     |    |    |    | x  |    |     |    | x  |    |    |    |

Fuente: Elaboración propia

### 3.3.7. Costo total

En la Tabla 47 se puede mostrar el costo total de la propuesta en función a un año.

**Tabla 47**

*Costo total de la propuesta*

| Actividades   | Costo        | Veces al año | Costo anual          |
|---|--------------|--------------|----------------------|
| Contrato de un coach experto en life coaching.                              | S/. 350.00   | 12           | S/. 4,200.00         |
| Contrato de un facilitador en actividades transformacionales en el trabajo. | S/. 1,050.00 | 4            | S/. 4,200.00         |
| Contrato de un ponente experto en agroindustria.                            | S/. 4,500.00 | 3            | S/. 13,500.00        |
| <b>Total</b>  |              |              | <b>S/. 21,900.00</b> |

Fuente: Elaboración propia

El costo total de la presente propuesta es de S/. 21,900.00 en un plazo de un año.

### 3.3.8. Presupuesto y financiamiento

El costo total de la presente propuesta será financiado por los propios recursos de la Piladora de Arroz El Marañón, ya que cuenta con la suficiente solvencia para cubrir la inversión.

### 3.3.9. Beneficios

En la Tabla 48 se puede apreciar los beneficios que se deriva después de la ejecución de la propuesta, además se debe considerar que las ganancias de la empresa incrementarán en un 6%.

**Tabla 48**

*Beneficios de la propuesta*

| Meses     | Ganancias (S/.) | Incremento (S/.) | Beneficio (S/.) |
|-----------|-----------------|------------------|-----------------|
| Enero     | 48,274.25       | 2,896.46         | 51,170.71       |
| Febrero   | 46,194.80       | 2,771.69         | 48,966.49       |
| Marzo     | 73,458.60       | 4,407.52         | 77,866.12       |
| Abril     | 64,984.25       | 3,899.06         | 68,883.31       |
| Mayo      | 46,439.50       | 2,786.37         | 49,225.87       |
| Junio     | 61,369.50       | 3,682.17         | 65,051.67       |
| Julio     | 52,456.75       | 3,147.41         | 55,604.16       |
| Agosto    | 54,254.00       | 3,255.24         | 57,509.24       |
| Setiembre | 49,539.50       | 2,972.37         | 52,511.87       |
| Octubre   | 46,258.90       | 2,775.53         | 49,034.43       |
| Noviembre | 62,450.50       | 3,747.03         | 66,197.53       |
| Diciembre | 49,789.75       | 2,987.39         | 52,777.14       |
| Total     | 655,470.30      | 39,328.22        | 694,798.52      |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede observar el beneficio total que recibirá la Piladora de Arroz El Marañón será de S/. 694,798.52 así mismo, el incremento total de la propuesta será de S/. 39,328.22. El tiempo en que la empresa recuperará lo invertido será en un plazo de siete meses, ya que a partir de esa fecha (suma desde Enero hasta Julio) el incremento es de S/. 23,590.66 lo cual contrasta el monto total de la propuesta que fue de S/. 21,900.00.

En cuanto al costo – beneficio (Beneficio/Costo) siendo S/. 694,798.52 entre S/. 21,900.00 lo cual deriva un resultado de 31.72, lo cual indica que por cada S/. 1.00 que invierta Piladora de Arroz El Marañón obtendrá S/. 31.72 consecuentemente.

Así mismo, se obtendrán los siguientes beneficios:

Comportamiento de un líder transformador por parte del administrador.

Inspiran a sus colaboradores a que crezcan en la empresa.

Mayor compromiso de los colaboradores.

Logro de objetivos de manera satisfactoria.

Actividades laborales realizadas con felicidad.

Se promueve la creatividad en todo el personal.

Mayor desempeño laboral.



# **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Referente al nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, se diagnosticó que el 43% de los colaboradores se encuentran en un nivel bajo, siendo las dimensiones carismático (37% nivel bajo), estimulación intelectual (43% nivel bajo) y liderazgo inspiracional (43% nivel bajo) lo cual genera que el jefe no tenga la capacidad de poder identificar cambios y no puedan diseñar actividades que aporten a sus colaboradores.

En cuanto al nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, se identificó que el 40% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio, siendo las dimensiones capacidad (43% nivel bajo) y motivación (50% nivel bajo) lo cual origina que los colaboradores no logren emplear de manera adecuada los recursos para que puedan cumplir con los objetivos empresariales en el menor tiempo posible.

Con respecto a calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo 0,978 siendo significativa con un  $p < 0,05$  lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Acerca de la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, se determinó que, si existe relación entre ambas variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral.

## **4.2. Recomendaciones**

El administrador debe de recibir apoyo por parte de un especialista para que pueda adoptar un comportamiento de líder transformador, siendo flexible a los cambios, aportando valor a la empresa y a la vez inspirando a sus colaboradores.

Los colaboradores deben de recibir capacitaciones en temas del proceso de la Piladora de arroz, de tal manera que puedan adquirir nuevas capacidades, terminen sus labores en el menor tiempo posible y se sientan satisfechos al hacerlo.

El administrador debe de motivar a sus colaboradores brindándoles un buen trato y comodidad en sus puestos de trabajo, además de otorgar reconocimientos cuando éstos hayan cumplido de manera satisfactoria una actividad encomendada.

Se sugiere al gerente general implementar la presente propuesta, puesto que se ha comprobado estadísticamente que, a mayor liderazgo transformacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora de Arroz El Maraón E.I.R.L.

## REFERENCIAS

- Ajen, I. (2016). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un Call Center del centro de Lima, 2016*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1090/Ajen\\_SIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1090/Ajen_SIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alania, R. (2017, 23 de mayo). ¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal? *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/como-pasar-lider-vertical-lider-horizontal-noticia-1991940>
- Alegre, V. J. (2004). *La Gestión del conocimiento como motor de la innovación: Lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa*. Castellón de la plana: Universidad Jaume.
- Álvarez, J. y Tuesta, J. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Hotel Descanso del Inca S.A.C. Chiclayo 2017*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Barberá, E., Ramos, A. & Sarrio, M. (2000). *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido = Exceptional women : the career paths of women managers in Spain and the UK*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Bass, B. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto, California. Estados Unidos.
- Bravo, C. y Oliva, N. (2017). *Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de grado de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEs\\_lavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEs_lavaSandra.pdf.pdf)

- Calvay, D. y Niño, M. (2016). *Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón distrito de Motupe, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4269/1/Calvay%20Torres%20-%20Ni%C3%B1o%20Tenorio%20.pdf>
- Cárdenas, M. y Villacorta, E. (2017). *Mentoring y desempeño laboral en la piladora de arroz Rey León – Morales año 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional San Martín, Tarapoto. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2489/TESIS%20-%20MENTORING.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1° edición). México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9° edición). Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Dessler, G., y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos: un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Díaz, R. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Pozuelo de Alarcón, Madrid: ESIC.
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/798/79838614013/>
- Flores, M. (2016). *Liderazgo transformacional del director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos 2015*. (Tesis de grado maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7915/Flores\\_MMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7915/Flores_MMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- González, A., Lavid, J. y Vera, W. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia sur de Guayaquil “Arca Ecuador S.A”. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/empresa-arca-ecuador.html>
- González, J. (2015, 08 de julio). “Para evaluar el desempeño se emplean números, pero también sentido común”. *UDEP*. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2015/para-evaluar-el-desempeno-se-emplean-numeros-pero-tambien-sentido-comun/>
- González, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *San Martín Emprendedor*, 5(1), 14-34. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1653/1/sme\\_v5n1\\_a\\_rt2.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1653/1/sme_v5n1_a_rt2.pdf)
- Hamptom, D. (1989). *Administración*. (3° edición). México: Mc Graw Hill.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *El Sevier*, 135-143. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00135.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° edición). México: McGrawHill Education.
- Huerta, M. y Padilla, B. (2016). *Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando's Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2338/1/RE\\_ADMI\\_MELISSA.HUERTA\\_BRENDA.PADILLA\\_APLICACION.DE.UN.TALLER.DE.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2338/1/RE_ADMI_MELISSA.HUERTA_BRENDA.PADILLA_APLICACION.DE.UN.TALLER.DE.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.PDF)
- León, M. (2016). *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo - Región Norte 2016*. (Tesis de grado maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2408/1/TESIS.pdf>
- Lussier R y Achua C. (2005). *Liderazgo, Teoría. Aplicación. Desarrollo de Habilidades*. (2° edición). México: Thomson Learning.
- Lussier, R y Achua, C. (2010). *Liderazgo*. México: Cengage Learning.

- Maxwell, J. C. (2009). *Líder de 360°: Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Estados Unidos: Caribe, Inc.
- Meler, O. F., & Gardner, H. (2016). *Las cinco mentes del futuro*. España: Grupo Planeta.
- Mera, A. (2015). *Liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la IEP Algarrobos de Chiclayo 2014*. (Tesis de grado de maestría). Universidad de Piura, Chiclayo. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2247/MAE\\_EDUC\\_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2247/MAE_EDUC_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3). 263-274. Disponible en: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/>*
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (3° Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.
- Obregón, M. y Francisco, M. (2018). Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación. Caso: UPIICSA. *European Scientific Journal, 14(4), 223-248*. Recuperado de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10565/10032>
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda*. (Tesis de pre grado). Universidad Tecnológica de Preira, Pereira. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092O77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, M. (2017, 28 de febrero). “Más que empleados, comunidad”. *UDEP*. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2017/mas-que-empleados-comunidad/>
- Perea, M. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba el año 2016*. (Tesis de grado de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Lima. Recuperado de [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM\\_Perea\\_Paquel\\_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/TM_Perea_Paquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Potter, P. A. (2015). *Fundamentos de enfermería*. Barcelona: Elsevier España.

- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. (Tesis de grado maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, L. M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de València.
- Regader, N. (2016, 26 de setiembre). Los 5 tipos de liderazgo en las empresas. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html>
- Robbins, S. P., Dávila, M. J. F. J., Pescador, G. R., & Andrade, R. D. S. H. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016*. (Tesis de grado maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7091/Rojas\\_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salas, B. y Salazar, J. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Químicos Limpieza Y Servicios Mas Plus E.I.R.L. Pimentel 2016*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64730432009.pdf>
- Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR*. (Tesis de pre grado). Universidad Central del Ecuador, Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>



- Snell, S. y Bohlander G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16° Edición). México: Cengage Learning.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. (5° edición). México: Editorial Prentice-Hall.
- Suárez, E. (2018). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. *LOGOS*, 8(1). Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1587>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Talavera, O. (2015). Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral. *Sinergia e innovación*, 3(1), 121-133. Recuperado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/410/373>
- Villadiego, A. & Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. (Tesis de pre grado). Universidad de Cartagena, Bogotá. Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf>

## ANEXOS



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 02 de Septiembre del 2019

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

La suscrita:  
Guevara Torres Claudia Ivette, con DNI 47658010

En mí calidad de autora exclusiva de la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑON E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018 presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APellidos y Nombres           | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|
| Guevara Torres Claudia Ivette | 47658010                         |       |

## Acta de Originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Edgard Chapoñan Ramirez, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0838-FACEM-USS- 2018, del (los) estudiantes(s), Guevara Torres Claudia Ivette; Titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑON E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 05 de Febrero del 2020

A large, stylized handwritten signature in blue ink is written over a horizontal line. The signature is highly cursive and difficult to read.

Mg. Chapoñan Ramirez Edgard

DNI N° 43068346

Nota: La investigación ha sido pasada por el sistema antiplagio, solo por el Coordinador de Investigación y responsabilidad social.

**DECLARACIÓN JURADA**

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Guevara Torres Claudia Ivette

Apellidos y nombres

47658010

DNI N°

2101813310

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela academico y profesional

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor de la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN  
E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018

La misma que presento para optar el grado de Licenciada en Administración

2. Que la tesis citada, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.



Guevara Torres Claudia Ivette

DNI N° 47658010



## Reporte de Turnitin

# LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>25%</b>          | <b>16%</b>          | <b>0%</b>     | <b>23%</b>              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |               |
|----------|--|---------------|
| <b>1</b> | <b>Submitted to Universidad Señor de Sipan</b><br>Trabajo del estudiante | <b>8%</b>     |
| <b>2</b> | <b>Submitted to Universidad Senor de Sipan</b><br>Trabajo del estudiante | <b>6%</b>     |
| <b>3</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                      | <b>4%</b>     |
| <b>4</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante  | <b>3%</b>     |
| <b>5</b> | <b>repositorio.uss.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                      | <b>1%</b>     |
| <b>6</b> | <b>www.dspace.uce.edu.ec</b><br>Fuente de Internet                       | <b>&lt;1%</b> |
| <b>7</b> | <b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>&lt;1%</b> |
| <b>8</b> | <b>ri.ues.edu.sv</b><br>Fuente de Internet                               | <b>&lt;1%</b> |

## Autorización de Empresa



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SEÑORES

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Yo Helí Eber Delgado Aquino identificado con DNI 41005006, en mi calidad de Administrador de la empresa Piladora de Arroz El Marañon E.I.R.L, autorizo a Claudia Ivette Guevara Torres identificada con DNI 47658010, estudiante de la escuela profesional de Administración, con código académico 2101813310 ha utilizar información relevante a la empresa para la realización de su proyecto de investigación denominado Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañon E.I.R.L Lambayeque, 2018.

Como condiciones el estudiante se obliga a no divulgar información confidencial de la empresa como estados de cuenta, contratos y expedientes.

El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

La información y el resultado que se obtengan de la investigación serán de mucha importancia para la empresa, lo cual le estaremos agradecidos por brindarnos su apoyo en lo que concierne a una mejora para la organización.

PILADORA DE ARROZ  
"EL MARAÑON" E.I.R.L.  
*Helí Eber Delgado Aquino*  
ADMINISTRADOR

ADMINISTRADOR

LAMBAYEQUE, 3 DE Julio del 2018

Km. 778 Panamerica Norte - Lambayeque Telf. 074 - 265439 - Cel. 945182562  
977292236 / 948958387  
RPM. #948958387 / \*829168  
Claro. 968329569 - E-mail: pilama93@hotmail.com

## Cuestionario

**OBJETIVO:** El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

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

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

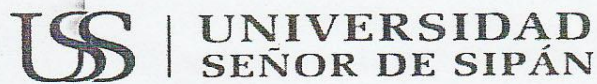
| Puntuaciones de escala Likert |   |   |   |    |
|-------------------------------|---|---|---|----|
| TA                            | A | I | D | TD |
| 5                             | 4 | 3 | 2 | 1  |

(TA=Total Acuerdo) (A= Acuerdo) (I=Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Total Desacuerdo)

|                            |    | ÍTEMS   | TA | A | I | D | TD |
|----------------------------|----|---|----|---|---|---|----|
| Liderazgo transformacional | 1  | Su jefe tiene clara su misión en la empresa.  |    |   |   |   |    |
|                            | 2  | Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.                                 |    |   |   |   |    |
|                            | 3  | Su jefe se ha ganado su respeto.  |    |   |   |   |    |
|                            | 4  | Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.  |    |   |   |   |    |
|                            | 5  | Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.  |    |   |   |   |    |
|                            | 6  | Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.  |    |   |   |   |    |
|                            | 7  | Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.   |    |   |   |   |    |
|                            | 8  | Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.  |    |   |   |   |    |
|                            | 9  | Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.   |    |   |   |   |    |
|                            | 10 | Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.                         |    |   |   |   |    |
| Desempeño laboral          | 11 | Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.   |    |   |   |   |    |
|                            | 12 | Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.                                       |    |   |   |   |    |
|                            | 13 | Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo. |    |   |   |   |    |
|                            | 14 | Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.   |    |   |   |   |    |
|                            | 15 | Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.  |    |   |   |   |    |
|                            | 16 | Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.  |    |   |   |   |    |
|                            | 17 | Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.   |    |   |   |   |    |
|                            | 18 | Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.  |    |   |   |   |    |
|                            | 19 | Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.   |    |   |   |   |    |
|                            | 20 | Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.   |    |   |   |   |    |

***Gracias por su atención***

## Validación de Instrumentos



### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

|  |   |
|--|---|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>   | <i>José F. Argueta Urbina</i>   |
| <b>PROFESIÓN</b>   | <i>Lic. Administración</i>  |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | <i>Administración</i>   |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>   | <i>14 Años</i>  |
| <b>CARGO</b>   | <i>Docente a tiempo parcial</i>   |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018 |   |
| <b>DATOS DE LA TESISTA</b>   |   |
| <b>NOMBRE</b>  | GUEVARA TORRES CLAUDIA IVETTE   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN   |
| <b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>  | CUESTIONARIO  |
| <b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>   | <b><u>GENERAL</u></b><br>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.   |
|  | <b><u>ESPECÍFICOS</u></b><br><br>-Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque<br><br>-Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque<br><br>-Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque |



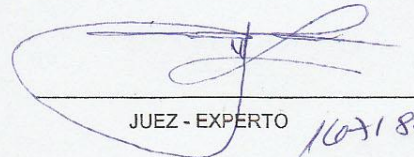
|   |  |
|---|--|
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. |  |
| <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>   | El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>   |  |
| <b>1.- Su jefe tiene clara su misión en la empresa.</b><br><br>1. Total desacuerdo<br>2. Desacuerdo<br>3. Indiferente<br>4. Acuerdo<br>5. Total acuerdo                                 | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |
| <b>2.- Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |
| <b>3.- Su jefe se ha ganado su respeto.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |
| <b>4.- Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |

|   |  |
|---|--|
| <p>5.- Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                     | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6.-Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                    | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7.-Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                     | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8.- Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9.- Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10.- Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>  |   |
|---|---|
| <b>11.- Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>12.- Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA                                       | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>13.- Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>14.- Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>15.- Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>16.- Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |

|   |   |
|---|---|
| <p>17.- Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p style="text-align: right;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>18.- Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p style="text-align: right;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19.- Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p style="text-align: right;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20.- Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p style="text-align: right;">TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

|                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>   | <p>N° TA _____ N° TD _____</p> |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p> |                                |
| <p>3. OBSERVACIONES</p>        |                                |

  
 JUEZ - EXPERTO 16718050

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

|  |   |
|--|---|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>   | <i>Karla Rojas Jiménez</i>  |
| <b>PROFESIÓN</b>   | <i>Administración</i>   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | <i>Marketing - Talento Humano</i>   |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL<br/>(EN AÑOS)</b>   | <i>16 años.</i>   |
| <b>CARGO</b>   | <i>Docente</i>  |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA<br>PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBA YEQUE, 2018 |   |
| <b>DATOS DE LA TESIS</b>   |   |
| <b>NOMBRE</b>  | GUEVARA TORRES CLAUDIA IVETTE   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN   |
| <b>INSTRUMENTO<br/>EVALUADO</b>  | CUESTIONARIO  |
| <b>OBJETIVOS<br/>DE LA<br/>INVESTIGACIÓN</b>   | <p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>-Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque</p> <p>-Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque</p> <p>-Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> |   |
| <p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>   | <p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| <p><b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p>   |   |
| <p>1.- Su jefe tiene clara su misión en la empresa.</p> <p>1. Total desacuerdo<br/>2. Desacuerdo<br/>3. Indiferente<br/>4. Acuerdo<br/>5. Total acuerdo</p>                                    | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>2.- Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>3.- Su jefe se ha ganado su respeto.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>  | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>4.- Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>  | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>5.- Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                     | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6.-Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                    | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7.-Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                     | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8.- Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9.- Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10.- Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p> </p>  |   |

| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>  |   |
|---|---|
| <b>11.- Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>12.- Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA                                       | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>13.- Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>14.- Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>15.- Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>16.- Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |



|   |  |
|---|--|
| <p>17.- Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>18.- Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19.- Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20.- Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

|                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>   | <p>N° TA _____ N° TD _____</p> |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p> |                                |
| <p>3. OBSERVACIONES</p>        |                                |

  
 \_\_\_\_\_  
 JUÉZ - EXPERTO  
 16630892

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

|   |   |
|---|---|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>  | <i>Carlo Rey, Rey</i>   |
| <b>PROFESIÓN</b>  | <i>Lic. Administración</i>  |
| <b>ESPECIALIDAD</b>   | <i>Mg. Gestión Pública</i>  |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL<br/>(EN AÑOS)</b>  | <i>8 años</i>   |
| <b>CARGO</b>  | <i>Docente</i>  |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA<br>PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L LAMBAYEQUE, 2018 |   |
| <b>DATOS DE LA TESISTA</b>  |   |
| <b>NOMBRE</b>   | GUEVARA TORRES CLAUDIA IVETTE   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>   | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN   |
| <b>INSTRUMENTO<br/>EVALUADO</b>   | CUESTIONARIO  |
| <b>OBJETIVOS<br/>DE LA<br/>INVESTIGACIÓN</b>  | <b><u>GENERAL</u></b><br>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.   |
|   | <b><u>ESPECÍFICOS</u></b><br><br>-Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque<br><br>-Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque<br><br>-Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque |


|  |   |
|--|---|
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> |   |
| <p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>   | <p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| <p><b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p>   |   |
| <p><b>1.-</b> Su jefe tiene clara su misión en la empresa.</p> <p>1. Total desacuerdo<br/>2. Desacuerdo<br/>3. Indiferente<br/>4. Acuerdo<br/>5. Total acuerdo</p>                             | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p><b>2.-</b> Su jefe le trasmite confianza para que ejecute sus actividades adecuadamente.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>  | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p><b>3.-</b> Su jefe se ha ganado su respeto.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p><b>4.-</b> Su jefe le trasmite seguridad en sus decisiones.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>5.- Su jefe lo orienta para que su desarrollo sea mejor en la empresa.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                     | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6.-Su jefe delega responsabilidad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                    | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7.-Su jefe valora la creatividad en sus colaboradores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                                     | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8.- Su jefe lo estimula a asumir nuevos retos.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9.- Su jefe le trasmite ánimos para que cumpla con sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10.- Su jefe le genera entusiasmo para que alcance altos niveles de energía en su trabajo.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p> </p>  |   |

| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>  |   |
|---|---|
| <b>11.- Cuenta con habilidades técnicas para cumplir con sus labores.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>12.- Tiene la facilidad de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA                                       | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>13.- Cuenta con las habilidades necesarias para encontrar una pronta solución ante un problema dentro del trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>14.- Aspira por seguir creciendo profesionalmente en su puesto de trabajo.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA   | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>15.- Las metas planteadas lo motiva a cumplirlas.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>16.- Se encuentra satisfecho con las labores que realiza.</b><br><br>1. TD<br>2. D<br>3. I<br>4. A<br>5. TA  | TA(✓)      TD( )<br><br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |

|   |  |
|---|--|
| <p>17.- Dispone de equipos y materiales para la ejecución de sus actividades.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p> | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>18.- Se siente a gusto con el puesto donde trabaja.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>                        | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19.- Está conforme con las reglas y políticas otorgadas por la gerencia.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA(✓)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20.- Recibe apoyo por parte de la gerencia para cumplir con sus labores.</p> <p>1. TD<br/>2. D<br/>3. I<br/>4. A<br/>5. TA</p>   | <p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

|                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>   | <p>N° TA _____ N° TD _____</p> |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p> |                                |
| <p>3. OBSERVACIONES</p>        |                                |



JUEZ - EXPERTO  
17435695

### Matriz de Consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | TIPO DE INVESTIGACIÓN  | POBLACIÓN  | TÉCNICA   | MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS |
|---|--|---|--|--|--|---|------------------------------|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>- ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque?<br/><br/>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque?<br/><br/>- ¿Cuál es el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>-Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque.<br/><br/>-Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque.<br/><br/>- Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque.</p> | <p><b>Hipótesis de trabajo (H1)</b><br/>H1: Si existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque, 2018.</p> <p><b>Hipótesis nula (Ho)</b><br/>Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Lambayeque, 2018.</p> | <p><b>Independiente</b><br/>Liderazgo Transformacional</p> <p><b>Dependiente</b><br/>Desempeño laboral</p> | <p>Descriptivo correlacional</p> <p style="text-align: center;"><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental – transversal</p> <p>Diseño de investigación:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; Ox[O_x]     M --&gt; Oy[O_y]     Ox --- r --- Oy             </pre> </div> <p>M es la muestra<br/>O<sub>x</sub> es la medición de liderazgo transformacional<br/>r es el coeficiente de correlación entre las dos variables<br/>O<sub>y</sub> es la medición de desempeño laboral</p> | <p>La población estará conformada por los 30 colaboradores de La Piladora de Arroz El Maraión E.I.R.L. Debido a que la cantidad de colaboradores está dentro del alcance de la investigadora, no fue necesario realizar el muestreo, por tanto, se trabajará con la población.</p> | <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Questionario</p> | <p>Inductivo - deductivo</p> |

Fuente: Elaboración propia

## Evidencias Fotográficas

En las siguientes figuras se puede apreciar a la investigadora aplicando los cuestionarios a los colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.

### Primera evidencia fotográfica



**Figura 42.** Primera evidencia fotográfica aplicando el cuestionario a un colaborador de la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.

Fuente: Elaboración propia



### Segunda evidencia fotográfica



**Figura 43.** Segunda evidencia fotográfica aplicando el cuestionario a una colaboradora de la Piladora de Arroz El Maraón E.I.R.L.

Fuente: Elaboración propia

**Cantidad de Colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón**



| <b>CLIENTES INTERNOS</b>       | <b>N°</b> |
|--------------------------------|-----------|
| ADMINISTRADOR                  | 1         |
| CONTADOR                       | 1         |
| JEFE DE VENTAS                 | 1         |
| ASISTENTE DE VENTAS            | 1         |
| JEFE DE SEGURIDAD Y SALUD      | 1         |
| ASISTENTE DE SEGURIDAD Y SALUD | 1         |
| VIGILANCIA                     | 3         |
| TESORERO                       | 1         |
| SECRETARIA                     | 1         |
| ASISTENTE ADMINISTRATIVO       | 1         |
| JEFE DE CUADRILLA              | 1         |
| ASISTENTES DE CUADRILLA        | 12        |
| JEFE DE MAQUINARIA             | 1         |
| ASISTENTE DE MAQUINARIA        | 1         |
| ASISTENTES DE PLANTA/ ALMACEN  | 3         |
| <b>TOTAL TRABAJADORES</b>      | <b>30</b> |

## Resultado de Fiabilidad

### Fiabilidad


### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

|  |                |
|--|----------------|
|  Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,909   | 20             |

## Correlación entre Variables

### → Correlaciones

[Conjunto\_de\_datos0]

#### Correlaciones

|                            |                        | Liderazgo transformacional | Desempeño laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Liderazgo transformacional | Correlación de Pearson | 1                          | ,978**            |
|                            | Sig. (bilateral)       |                            | ,000              |
|                            | N                      | 30                         | 30                |
| Desempeño laboral          | Correlación de Pearson | ,978**                     | 1                 |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,000                       |                   |
|                            | N                      | 30                         | 30                |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Ganancias de la Piladora de Arroz El Marañón

| <b>2017</b>                                  |                        |                      |                      |
|--|------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>PILADORA DE ARROZ EL MARAÑÓN E.I.R.L.</b> |                        |                      |                      |
| MES  | INGRESOS               | EGRESOS              | GANANCIAS            |
| ENERO  | S/ 76,525.00           | S/ 28,250.75         | S/ 48,274.25         |
| FEBRERO                                      | S/ 71,390.00           | S/ 25,195.20         | S/ 46,194.80         |
| MARZO  | S/ 125,917.20          | S/ 52,458.60         | S/ 73,458.60         |
| ABRIL  | S/ 108,968.50          | S/ 43,984.25         | S/ 64,984.25         |
| MAYO   | S/ 82,879.00           | S/ 36,439.50         | S/ 46,439.50         |
| JUNIO  | S/ 85,739.00           | S/ 24,369.50         | S/ 61,369.50         |
| JULIO  | S/ 85,913.50           | S/ 33,456.75         | S/ 52,456.75         |
| AGOSTO                                       | S/ 88,508.00           | S/ 34,254.00         | S/ 54,254.00         |
| SETIEMBRE                                    | S/ 78,079.00           | S/ 28,539.50         | S/ 49,539.50         |
| OCTUBRE                                      | S/ 71,517.80           | S/ 25,258.90         | S/ 46,258.90         |
| NOVIEMBRE                                    | S/ 103,901.00          | S/ 41,450.50         | S/ 62,450.50         |
| DICIEMBRE                                    | S/ 78,579.50           | S/ 28,789.75         | S/ 49,789.75         |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>S/ 1,057,917.50</b> | <b>S/ 402,447.20</b> | <b>S/ 655,470.30</b> |

## Base de fiabilidad

|    | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | var | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 4  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   |     |     |
| 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 2  | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 5   | 5   |     |     |
| 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 3   |     |     |
| 4  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   |     |
| 5  | 4  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 5  | 2   | 2   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   |     |     |
| 6  | 1  | 2  | 3  | 5  | 2  | 4  | 1  | 5  | 2  | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 5   | 5   |     |     |
| 7  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 2   | 4   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 8  | 3  | 5  | 2  | 4  | 2  | 3  | 5  | 2  | 5  | 2   | 2   | 2   | 4   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 5   | 2   |     |     |
| 9  | 2  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5   | 2   | 2   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 10 | 2  | 2  | 2  | 1  | 4  | 2  | 5  | 3  | 2  | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   |     |     |
| 11 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 12 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 13 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 14 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 15 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 16 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 17 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 18 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 19 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 20 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 21 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 22 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 23 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 24 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 25 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 26 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 27 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 28 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 29 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 30 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 31 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 32 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 33 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 34 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 35 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 36 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 37 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

# Base de Correlación

|    | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | var | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   |     |     |
| 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   |     |     |
| 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   |     |     |
| 4  | 1  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 1  | 5  | 5  | 1   | 5   | 4   | 5   | 4   | 2   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   |     |     |
| 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   |     |     |
| 6  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2   | 1   | 5   | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 5   | 5   |     |     |
| 7  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 5   | 5   | 4   | 1   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 8  | 4  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4   | 3   | 5   | 2   | 2   | 5   | 1   | 1   | 3   | 5   | 2   |     |     |
| 9  | 1  | 2  | 1  | 2  | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 10 | 3  | 5  | 1  | 2  | 2  | 5  | 3  | 1  | 1  | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   |     |     |
| 11 | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5   | 2   | 2   | 5   | 1   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 5   |     |     |
| 12 | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1   | 2   | 3   | 4   | 4   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   |     |     |
| 13 | 3  | 5  | 1  | 2  | 4  | 2  | 3  | 1  | 1  | 3   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 4   | 2   |     |     |
| 14 | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 2   | 1   | 4   | 1   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |     |     |
| 15 | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   |     |     |
| 16 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 1   | 1   | 5   | 2   | 1   | 2   | 4   | 5   | 5   |     |     |
| 17 | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 4   | 2   | 4   | 2   | 3   |     |     |
| 18 | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   |     |     |
| 19 | 1  | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 1  | 5  | 5  | 1   | 2   | 1   | 1   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 20 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 5   | 5   |     |     |
| 21 | 2  | 1  | 5  | 2  | 5  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2   | 5   | 2   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 22 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 5   | 1   | 1   | 3   | 5   | 2   |     |     |
| 23 | 4  | 1  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 4   | 5   | 1   | 1   | 1   | 1   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |     |     |
| 24 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5  | 4  | 2  | 2  | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   |     |     |
| 25 | 3  | 5  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 5   |     |     |
| 26 | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 5   | 2   | 2   | 3   | 4   |     |     |
| 27 | 1  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 1  | 3  | 3  | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 4   | 2   |     |     |
| 28 | 3  | 5  | 1  | 2  | 5  | 5  | 2  | 1  | 1  | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 5   |     |     |
| 29 | 5  | 4  | 5  | 2  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   |     |     |
| 30 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |     |     |
| 31 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 32 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 33 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 34 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 35 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 36 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 37 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |