



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA –
SEDE CHICLAYO, 2020**

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

Autor (es):

**Bach. Cornejo Rojas Giusep Alberto
<https://orcid.org/0000-0002-9074-2344>**

Asesor:

**Dr. Córdova Chirinos José William
<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

**EI LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020.**

Asesor

Dr. Córdova Chirinos José William

Firma

Presidente

Dr. Valera Aredo Julio Cesar

Firma

Secretario

Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne

Firma

Vocal

Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily

Firma

DEDICATORIA

Se lo dedico a mis padres Hugo Cornejo Millones y Amanda Rojas Gonzales también a mi abuela Marleny Gonzales Morante que me educaron, guiaron e inculcaron durante el trayecto de mi vida buenos valores y disciplina para estudiar, llevado de la mano con la perseverancia para luchar por mis sueños e ideales y materializarlos.

A mis mayores motivaciones para seguir creciendo en lo personal y profesional mis hermanos Gianella, Tamara, Fabrizio, Elisa y mi novia Anais Acosta por su apoyo incondicional y consejos, deseo que esto sea fuente de inspiración para el logro de sus metas.

Giusep Alberto Cornejo Rojas

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a Dios por su bendición de salud y ser la fuerza de inspiración para poder desarrollar y culminar uno de los objetivos deseados, el ser un profesional, a la empresa Konecta, a mi jefa inmediata Velka Viviana Carbonel Polar por el apoyo y la oportunidad para el desarrollo de esta investigación. A la USS y sus docentes por haberme brindado los conocimientos académicos idóneos en este trayecto de estudio de la carrera para poder concluir con éxito esta investigación.

Giusep Alberto Cornejo Rojas

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. Se desarrolló la investigación a través de un estudio tipo descriptiva - proyectiva, de diseño no experimental - transversal, por que se analizó la problemática que presentaba la empresa Konecta sede - Chiclayo y se plantearon nuevos lineamientos para la mejora y se diseñó la propuesta del liderazgo transformacional. La población se conformó con 30 trabajadores de la empresa para recopilar la información, se utilizó como instrumento el cuestionario, teniendo en consideración la teoría que indica que el liderazgo transformacional es fundamental dentro del desempeño laboral de los trabajadores, incentivando a generar un mejor desempeño laboral en sus funciones con una mayor productividad para cumplir con los objetivos de la empresa, obteniendo como resultados donde el 36,7% considera que el nivel de desempeño laboral es medio. La elaboración de la propuesta se alinea de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Propuesta, Desempeño laboral, Empresa.

ABSTRACT

The objective of this research was to design a transformational leadership proposal to improve the job performance of workers at the company Konecta - Chiclayo headquarters, 2020. The research has been developed through a descriptive - projective, non-experimental design study. transversal, because the problems presented by the company Konecta headquarters - Chiclayo were analyzed and new guidelines for improvement were proposed and the transformational leadership proposal was designed. The population was made up of 30 workers from the company to collect the information, the questionnaire was used as an instrument, taking into account the theory that indicates that transformational leadership is fundamental within the work performance of workers, encouraging them to generate better work performance in their functions with greater productivity to meet the objectives of the company, obtaining as results where 36.7% consider that the level of job performance is medium. The development of the proposal was aligned according to the objectives set out in this research.

Keywords: Transformational leadership, Proposal, Job performance, Company.

ÍNDICE

<i>APROBACIÓN DEL JURADO</i>	<i>ii</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>iii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>iv</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>v</i>
<i>Palabras clave</i>	<i>v</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>vi</i>
<i>Keywords</i>	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE</i>	<i>vii</i>
I INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Antecedentes de estudio	18
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	27
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación e Importancia del estudio.....	37
1.6 Hipótesis.....	38
1.7 Objetivos	39
1.7.1 Objetivo general.....	39
1.7.2 Objetivos específicos	39
II MÉTODO Y MÉTODO	40
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	40
2.2 Población y muestra.....	41
2.3 Variables, Operacionalización	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.	46
2.5 Procedimiento de análisis de datos.....	47
2.6 Criterios éticos	47
2.7 Criterios de rigos científico.....	48
III RESULTADOS	49
3.1 Resultados en tablas y figuras	49

3.2	Discusión de resultados	58
3.3	Aporte práctico	61
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
4.1	Conclusiones	72
4.2	Recomendaciones	74
	REFERENCIAS	75
	ANEXOS	79
	Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	80
	Anexo 2: CUESTIONARIO.....	81
	Anexo 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO	82
	Anexo 4: VALIDACIÓN DE PROPUESTA	97
	Anexo 5: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR LA TESIS DE LA EMPRESA	99
	Anexo 6: RESOLUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.....	100
	Anexo 7: FORMATO T1.....	101
	Anexo 8: FOTOS APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	102
	Anexo 9: TURNITIN	103
	Anexo 10: ACTA DE ORIGINALIDAD	104
	Anexo 11: ESTADO DE GANANCIAS KONECTA.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensión: Carismático (Agrupada)	49
Tabla 2	Dimensión: Consideración Individualizada (Agrupada)	50
Tabla 3	Dimensión: Estimulación Intelectual (Agrupada)	51
Tabla 4	Dimensión: Liderazgo inspiracional (Agrupada)	52
Tabla 5	Variable total : Liderazgo Transformacional (Agrupada)	53
Tabla 6	Dimensión: Capacidad (Agrupada)	54
Tabla 7	Dimensión: Motivación (Agrupada)	55
Tabla 8	Dimensión: Ambiente (Agrupada)	56
Tabla 9	Variable total : Desempeño Laboral (Agrupada)	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dimensión: Carismático (Agrupada)	49
Figura 2	Dimensión: Consideración individualizada (Agrupada)	50
Figura 3	Dimensión: Estimulación Intelectual (Agrupada)	51
Figura 4	Dimensión Liderazgo Inspiracional (Agrupada)	52
Figura 5	Variable total: Liderazgo transformacional (Agrupada)	53
Figura 6	Dimensión: Capacidad (Agrupada).....	54
Figura 7	Dimensión: Motivación (Agrupada).....	55
Figura 8	Dimensión: Ambiente (Agrupada).....	56
Figura 9	Variable total: Desempeño laboral (Agrupada)	57

I INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy en día siempre plantean diversas formas de ser más competitivas en el mercado que se desarrollan, es por ello que requieren que sus trabajadores se desempeñen a un nivel máximo para el logro de sus objetivos. Sin embargo, se han observado casos en estos últimos tiempos donde los jefes tienden a adoptar comportamientos que no están alineados con el de un líder, lo que hace que los trabajadores no colaboren como equipo. Frente a estas fallas, el liderazgo transformacional es de suma importancia, por lo que el jefe tiene la capacidad de influir, dirigir y guiar a los trabajadores de la empresa, teniendo presente sus necesidades y formando una visión común. Asimismo, este tipo de liderazgo permite que se sientan motivados frente a las funciones que ejecutan en su cargo, este líder es capaz de inspirarlos inculcándoles un buen estado de ánimo antes de desempeñar sus funciones. Además, el liderazgo transformacional aporta al incremento de la eficiencia en el desempeño laboral y que los trabajadores realicen sus actividades satisfactoriamente en el menor tiempo posible.

De esta realidad surge la problemática para el desarrollo de esta investigación en la empresa Konecta sede - Chiclayo, con ubicación en Av. Saenz Peña 369, call center. Sin embargo, al mantener un servicio idóneo de atención, se detectaron algunas deficiencias internas como: el regular desempeño laboral, liderazgos no adecuados y empíricos, limitación de relación entre supervisor y trabajador, que genera una desmotivación en los mismos.

En base a lo expuesto se plantea el problema de investigación: ¿De qué manera el liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?

Surgiendo como objetivo general: Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. Y los objetivos específicos son: Identificar los factores del liderazgo transformacional, Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y Validar la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional mejorará el

desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – Sede Chiclayo, 2020.

Esta investigación se justifica de manera teórica, porque se usaron definiciones y aportes teóricos de trayectoria que han contribuido al desarrollo del tema de liderazgo transformacional y desempeño laboral. Justificación metodológica por la aplicación del método científico para el análisis y la obtención de resultados sobre el objetivo de la investigación y una justificación práctica porque se busca mejorar el desempeño laboral mediante la propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para los trabajadores de la empresa Konecta - sede Chiclayo.

La hipótesis que se planteó en la investigación es: Ho: El liderazgo transformacional no mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020. H1: El liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos que son los siguientes:

En el capítulo I: Se hace alusión a la problemática de la investigación, los antecedentes, las teorías, formulación del problema, la justificación, hipótesis y el objetivo general y específicos que guían el proceso de la investigación.

El capítulo II: Se plantean la metodología de investigación, que está basada en el tipo de estudio descriptiva - proyectiva, el diseño no experimental de corte transversal, las variables y operacionalización, población y muestra determinada, la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos como la encuesta, la validez y confiabilidad del instrumento.

En el capítulo III: aquí se refiere a los resultados obtenidos con su análisis estadístico, la discusión con relación a las teorías y objetivos específicos planteados y la propuesta de liderazgo transformacional para la mejora del desempeño laboral en la empresa Konecta - sede Chiclayo 2020.

Capítulo IV: en este apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones que son un aporte de mejora para la empresa.

Espero que esta investigación tenga la contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en base al liderazgo transformacional planteado para el logro de objetivos de la empresa y que sea un aporte para los futuros investigadores como fuente.

1.1 Realidad Problemática

Contexto internacional

Fernández y Quintero (2017) sostienen que en Venezuela, se han generado diversos casos de éxitos en emprendedores basados en el liderazgo transformacional tanto en la creación como en el desarrollo de los negocios sin embargo observaron la problemática de que un determinado grupo no logran desarrollar sus emprendimientos con el mismo resultado. Por ende decidieron desarrollar un estudio para analizar e identificar los factores clave como también las estrategias del crecimiento de cada uno, definiendo que entre las cualidades de liderazgo que poseen estos emprendedores son de transmitir una visión, un involucramiento de sus trabajadores en las actividades importantes y la capacidad estratégica de tomar decisiones en entornos de incertidumbre o cambios para lograr el éxito. Quedando demostrado que los líderes deben aplicar el desarrollo del liderazgo transformacional ya que evidencian una gran capacidad de comunicación y comportamiento lo cual los lleva a ser un modelo para sus trabajadores y así sumar a sus éxitos en los negocios.

Hermosilla et al. (2016) señala que el líder en España, más adecuado para la guía en una empresa al cambio y evolución es el líder transformacional. En los grupos de trabajo se a podido determinar el problema que los trabajadores tienden a limitarse lo cual no les permite tener nuevas experiencias y el aprendizaje de nuevas cosas, lo cual hace que el líder no desarolle o prepare capacitaciones recurrentes para los colaboradores. Para lograr estimular a los trabajadores, el líder debe conseguir influenciarlos, persuadirlos con la innovación y conocimientos nuevos todos obtendran beneficios. Por ende, para que esto se logre, se plantea una meta irresistible que motive al cambio,si no, no habrían resultados y objetivos alcanzados si solo se da por la fuerza.

Perilla y Gómez (2017) afirman que en las organizaciones en España, el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la satisfacción laboral, y si se ve afectado negativamente por factores como la incomodidad, está de manera

directa relacionado con la confianza del líder. En este tipo de liderazgo al no generar una relación de motivación con los trabajadores no se podrá dar una elevación mutua, por que se tiene que establecer un entorno de apoyo en el que se aborde sus necesidades individuales, no demostrando un desinterés en las diferencias personales si no aceptandolas y atendiendolas, demostrando el comportamiento del líder.

Obregón y Francisco (2018) sostienen que en Mexico, en las empresas el desempeño laboral en los trabajadores es muy primordial sin embargo se presenta un problema con respecto al logro del éxito y la efectividad. Sin embargo hay una mayor fijación por los gerentes de recursos humanos para mejorarlo. El desempeño puede ser medido en base a las competencias y el nivel de productividad mediante las diversas actividades y conductas que se observan en el personal ya que son importantes en los objetivos que define la empresa. La conducta va ser primordial dentro del éxito del desempeño, en el cual se van a ver diversas características. Se puede vincular el desempeño con la organización y coordinación de actividades que al unirse forma el comportamiento de todo el personal comprometido en el proceso.

Borzellino et al. (2015) argumentan que en Venezuela, las instituciones de salud pública, sobre todo aquellas que brindan servicios pediátricos atraviesan problema deficiente de clima y desempeño laboral debido a las debilidades socio estructurales, escasez de insumos que impactan directamente en el desempeño cuando lo que caracteriza la labor es el espíritu de servicio y la vocación al trabajo, por tanto, se ha visto que es necesario aplicar algunas estrategias que estan enfocadas en un plano interno en los trabajadores para las mejoras de las relación como la comunicación fluida, estándares de desempeño bien definidos para aumentar la efectividad en los centros de salud.

Carmona et al. (2015) testifican que las organizaciones de Venezuela, presentan un constante problema, necesidad de mejorar y desempeño laboral por lo tanto los trabajadores no poseen la capacidad de manejar su inteligencia emocional frente diversas actividades en el trabajo que se realiza sin sentido y un carente significado lo cual producen menos efectividad y limitan las relaciones interpersonales

comparado con el comportamiento de los empleados de la misma organización, por tanto, es necesario ejecutar capacitaciones de múltiples inteligencias a cada trabajador para que aportaran una mayor satisfacción laboral propiciando el sentido de pertenencia y encontrar un sentido de posición en su centro de labores.

Contexto nacional

Paredes (2017) sostiene que las empresas en Piura, no aplican el liderazgo transformacional ya que a los trabajadores no están muy predispuestos a los cambios nuevos. Se da el problema que determinadas empresas vienen generando una cultura o ambiente de conformismo, sin tener en cuenta el desarrollo de los trabajadores, por lo que se planea ejecutar capacitaciones por parte del líder, lo cual al no brindarse en el tiempo tendrán ciertas complicaciones en el logro de objetivos. Es necesario el compromiso de los trabajadores con los nuevos cambios que se presenten en la organización, por lo tanto, el líder debe ser muy convincente y aplicar estrategias transformacionales para lograr eso y establecer indicadores para la constante medición de resultados. Para un líder es necesario que su personal se presente cómodo con su trabajo y que se adapte muy bien al cambio sumado a ello la productividad con calidad.

Alania (2017) argumenta que en Lima, un líder transformador para que tenga una influencia positiva en sus trabajadores, debe garantizar que todo su equipo de trabajo labore de manera conjunta. Por lo tanto, se presentó un problema que entre los equipos de trabajadores no concretan una comunicación interrelacional con otros equipos de forma asertiva, generándose diversas diferencias entre sí mismos, dándose un mal clima laboral en el entorno. Por lo que el líder debería generar un plan de integración de equipos en sesiones de dinámicas para crear lazos y fortalecer la comunicación. Al no aplicar este liderazgo transformacional de integración participativa de sus trabajadores, se presentaría un escenario complicado para llegar a lograr un cambio en su centro de trabajo, por ende, tampoco generaría una confianza entre los equipos de trabajo de la organización.

Regader (2016) señala que las organizaciones en Lima, el líder transformacional produce cambios e innovaciones en las empresas, sin embargo, para que eso

pueda llevar a cabo debe desarrollar una alta capacidad de comunicación con los trabajadores. Aunque viéndose un problema como el que el líder no llega a influir en sus colaboradores, no habría una mejora en el ambiente de trabajo, no facilitando que la mayoría de trabajadores no logra los objetivos de una manera más eficiente. Por lo que al momento de implementar las metas y los objetivos sean alcanzados, el líder puede ejecutar las recompensas a sus trabajadores en función a los resultados obtenidos, lo cual le permitirá tomar decisiones asertivas para que todos los trabajadores laboren eficientemente.

Apaza (2018) afirma que en las organizaciones de Apurímac, el desempeño laboral del personal está estrechamente relacionado con factores motivacionales. En las empresas las personas enfocan gran parte de su vida a trabajar transformándose así en un segundo hogar y como consecuencia se da una escasez de factores motivacionales lo que genera problemas, afectando directamente el desempeño laboral en el personal y a clientes en la calidad y el servicio que se ofrece, por ende se deben llevar a cabo planes motivacionales, como la mejora de las condiciones infraestructurales de la empresa, la revalidación de los incentivos laborales y el buen trato para tener trabajadores altamente motivados e identificados con la organización obteniendo así un alto grado de eficiencia y desempeño.

Sacramento (2019) sostiene que en las empresas de Huacho, el desempeño laboral sobre todo dedicada a la venta de productos hogar y prestamos presenta un problema de un ambiente hostil, desmotivado y conflictivo por el mal llevado clima que se ocasiona por el no logro de objetivos, viéndose influenciado hacia el comportamiento de los trabajadores, afectando así la productividad de la organización por un desempeño laboral deficiente o eficiente y un abandono por parte de los responsables a cargo. Por lo que determino ejecutar diversas acciones para la mejora de esta llevando a cabo capacitaciones sobre conocimiento de los productos, mejoras salariales y dinamización en las áreas de la empresa generando así un logro mediato en los objetivos.

Talavera (2015) sostiene que en Lima, que en los trabajadores el desempeño laboral tiene una relación directa con la preparación que le brinda la organización.

Las empresas cada vez más en sus procesos adquieren nueva tecnología para estar a la vanguardia y mantenerse en competencia en el mercado para brindar un producto de calidad para así conseguir un impacto directo en los usuarios finales, teniendo en cuenta que no solo se debe tener como objetivo obtenerla si no darle el uso correcto. Tiendo presente y un problema que hay empresas que no integran al cambio, manteniendo la tecnología en sus procesos, limitando así a sus trabajadores, lo cual le generaría complicación al adquirir conocimiento de una nueva, por lo que la empresas constantemente deben ofrecer capacitaciones para refortalezer el potencial de sus trabajadores y generar una mayor competitividad tanto interna como externa en la organización. Es importante ejecutar acciones sobre el personal con constantes capacitaciones de forma que adquieran y desarrollen nuevos conocimientos y procesos que ayuden a flexibilizarse de manera inmediata a los recientes cambios del mercado.

Contexto local

El presente estudio de investigación se realizó en la empresa Konecta sede - Chiclayo, con ubicación en la Av. Saenz Peña 369 , cerca del C.C Open Plaza, se dedica al rubro de call center de ventas y al servicio al cliente, como outsourcing para la empresa movistar, está constituida por equipos de trabajo a cargo de líderes que tienen como función el seguimiento, control de indicadores, objetivos y la operación que son los trabajadores . En un diagnostico principal se puede deducir que el liderazgo ejercido en los equipos de trabajo es empírico, carecen de tomar iniciativas y solo de dirigir u ordenar sin ningún un plan objetivo direccionado que influencie a los trabajadores para que cumplan con las tareas asignadas. Los trabajadores han logrado percibir que los lideres no poseen carisma y frente a situaciones laborales tienden a no tener un buen carácter para resolver de forma estratégica, sin tener en cuenta que esto limita la relación directa con los trabajadores lo cual no genera confianza y una comunicación poco fluida, originando un temor para transmitir alguna información importante por parte de los trabajadores.

Teniendo en cuenta como es el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa, se identifica un nivel regular, cumplen con las actividades asignadas o extralaborales, pero no por motivación personal si no por cierto temor por mantener su vínculo laboral, sumado a ello el poco seguimiento individual o feedback's de mejora por parte de sus superiores a cargo lo cual no los motiva, sin generar que su desempeño sea más eficiente, sintiendo que no tienen un cierto grado de participación dentro de la empresa ante alguna decisión, creando un cierto grado de desconfianza. Identificando esta problemática en la empresa que no posee un planteamiento enfocado al liderazgo transformacional es la razón por la cual se realiza esta investigación, que tiene como objetivo proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral y que este sea más eficiente, creando valor para aumentar su competitividad.

1.2 Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Bueno y Orozco (2019) en su tema investigación "*Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*", Colombia, tuvo objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Fue un estudio tipo descriptivo y correlacional. El diseño es transversal. La población de estudio se conformó por 385 funcionarios y colaboradores de la parte administrativa. La recolección de datos se dio a través del instrumento cuestionario. Resultados muestran que las personas con variables intrínsecas que se basan en el empoderamiento, sentido de pertenencia y condición de trabajo no se da una relación fuerte con el liderazgo, por lo que no depende del planteamiento del liderazgo del cual la empresa aplique si no de los valores individuales de las personas. Se concluye el estudio que ante la variable del liderazgo transformacional se da una coincidencia que se ve influenciada a la conducta e inspiración motivacional, ya que esto permite generar herramientas a los líderes para lograr resultados en sus colaboradores. Por último,

el autor recomienda que de acuerdo al clima que se construye colectivamente se puede desarrollar un proceso de liderazgo transformacional.

Ochoa (2016) en su tema de investigación *“La capacitación en liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo transformacional en líderes de la provincia de Azuay”*, Cuenca – Ecuador, tuvo objetivo analizar el impacto de un proceso de formación de liderazgo en los líderes de la base de la provincia de Azuay. Fue un estudio de tipo correlacional. Su diseño es cuantitativo no experimental. La población estuvo conformada por 46 personas, el 47,8% varones, el 52,2% feminas. La recolección de datos se dio a través del instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) mide el liderazgo transformacional en 5 sub-escalas y consta de 45 items. Los resultados muestran que en la fase de capacitación, las habilidades y conocimiento de los trabajadores en liderazgo transformacional han aumentado significativamente estadísticamente. Se llegó a concluir que la capacitación en liderazgo transformacional es útil para ayudar a aumentar los conocimientos y las habilidades a corto plazo. Por último, el autor recomienda llevar a cabo constantemente los procesos de capacitación en las empresas ya que resultan ser efectivas en los procesos de gestión.

Salazar (2016) en su tema de investigación *“Liderazgo transformacional en directivos. Caso: Establecimientos educacionales privados de la provincia de Curicó, región del Maule, Chile”*, tuvo objetivo determinar el perfil del liderazgo transformacional, en los directivos de los establecimientos educacionales privados de la provincia de Curicó en el año 2015. Estudio de tipo descriptiva. Su diseño es no experimental y de corte transversal descriptivo. La población estudiada se conformó por 384 personas del área educacional extraídas de 1169 personas. Muestreo no probabilístico. Se recolectaron datos por medio del instrumento encuesta. Los resultados de las encuestas señaló que el 90% de las personas condideró las seis dimensiones del modelo propuesto e identificó un perfil de liderazgo transformacional. Se concluye que los directivos de los servicios de educación indican que la práctica del liderazgo transformacional lo que más se resalta es el carisma. Por último, el autor recomienda que se establezcan políticas

para fortalecer y mejorar las formaciones de los directivos de las instituciones educacionales con el fin de generar mejores resultados.

Zans (2017) en su tema de investigación *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016”*, Matagalpa - Nicaragua, tuvo como objetivo describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Fue un estudio de tipo descriptivo, explicativo. Su diseño es no experimental. La población de estudiada se conformó por 88 colaboradores del área administrativa. La recolección de datos se dio a través del instrumento de la encuesta. Los resultados determinan que el clima en la organización que se presenta en la FAREM tiende a ser más optimista, entusiasta, así como frialdad y alejamiento en menor medida lo cual refuerza de manera positiva el desempeño laboral en los colaboradores de la facultad. Se llegó a concluir que el desempeño laboral que se realiza en la FAREM, sumado a ello las decisiones que se realizan de forma individual, no están contando con un plan. Por último, el autor recomienda que las autoridades y responsables del área deben aportar a desarrollar un clima organizacional favorable y ayudar en las consultas y sugerencias en la comunidad universitaria.

Alvarado y Suarez (2018) en su tema de investigación *“Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa Transp Enangeal S.A.”*, Guayaquil, tuvo como objetivo determinar por qué los nuevos reclutamientos de personal con el tiempo decaían en su desempeño laboral. Fue un estudio de tipo descriptivo. Su diseño es exploratorio. Como muestra se consideró probabilística no aleatoria. Se recolectaron los datos por medio del instrumento de la encuesta y la entrevista. Los resultados pudieron confirmar que la disminución del desempeño laboral se basa en la poca motivación, capacitación y crecimiento del personal dentro de la empresa, el cual no se identifica con la misma. Se llegó a concluir que los colaboradores tienen un desempeño laboral muy limitado ya que no les permite generar ideas nuevas, desmotivando. Por último, el autor recomienda generar un

clima laboral favorable y con las condiciones para que los trabajadores se desarrollen, motiven, fomentando la comunicación integral tanto de jefe a trabajador y viceversa teniendo como resultado una mejor actitud y desempeño laboral.

Domínguez y Lamilla (2018) en su tema de investigación *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados en el área de producción de chocolate de la empresa El Salinerito”*, Guayaquil, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las que se formuló la pregunta ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área de producción de chocolate de la empresa “Salinerito”? Fue un estudio de tipo descriptiva. Su diseño es transversal, no experimental y correlacional. La población estudiada se conformó por 46 colaboradores de los 4 departamentos de la empresa. Se recolectaron los datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados pudieron confirmar que es primordial un buen clima organizacional para obtener un buen desempeño laboral. Se concluye que la correlación entre las dimensiones del clima organizacional es moderada, mientras que las del desempeño laboral son bajas determinando que un factor que más puede afectar el desempeño de un trabajador es la motivación, ya que la primera de estas determina los objetivos de la empresa. Por último, el recomienda ejecutar una planificación de seguimiento a los trabajadores que permitiera reconocer tanto habilidades como debilidades individuales, desarrollar capacitaciones y evaluaciones periódicas con el fin de determinar en que grado se encuentra el desempeño laboral con referencia al clima en las organizaciones.

A nivel nacional

Campos y Ludeña (2019) en su tema de investigación *“El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol S.A.C en el periodo 2017”*, Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar una herramienta de utilidad para todo el personal de la empresa para liderar idoneamente y sumar a los objetivos de la misma. Estudio de tipo descriptivo. Su diseño es correlacional. La población estudiada se conformó por 36 colaboradores. La recolección de datos fue por medio del instrumento de la encuesta. Los resultados dieron a conocer que un 16,7% de

los trabajadores presentaba un nivel de desempeño deficiente o bajo debido a un liderazgo bajo, por ende el 90 % de los trabajadores concordo que el liderazgo es primordial para el desempeño laboral ya que permite tomar decisiones con eficacia. Se concluye que si existe liderazgo entonces influye en el desempeño laboral, ya al no tener la empresa un buen lider al frente la gestión no seria eficiente lo que proporciona desconfianza a los trabajadores viendose reflejado en su desempeño laboral con los clientes. Por último, el autor recomienda elegir un lider que transforme , oriente, diriga y se relacione con sus trabajadores.

Ramirez (2018) en su tema de investigación *“Liderazgo transformacional y manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C - Lima - 2018”*, Lima – Perú, tuvo objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C - Lima - 2018. Es un estudio de tipo descriptivo y correlacional. Su diseño es no experimental. La población estudiada se conformo por 25 trabajadores. Se recolectaron los datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados determinan que hay correlación significativa del liderazgo transformacional y mandejo de conflictos. Se concluye que la empresa tiene ciertas dimensiones como la motivación inspiracional no poseen una alta percepción positiva por parte de los colaboradores por lo que debería presentarse mejoras. Por último, el autor recomienda implementar una mejor canal de comunicación permanente y directa con su trabajadores poniendo en segundo plano el nivel jerárquico de la empresa.

Aguilar (2019) en su tema de investigación *“Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en el institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019”*, Trujillo - Perú, tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019. Fue un estudio de tipo no experimental. Su diseño es correlacional. La población estudiada se conformó por 19 profesores. La recolección de datos fue por medio del cuestionario como instrumento. Los resultados indican que el director debería desarrollar habilidades personales para una mejor comunicación interna,

por tanto, el liderazgo transformacional se impone a la gestión de la empresa. Se llegó a concluir que los directores con la aplicación del liderazgo transformador y el compromiso organizacional tienen una relación directa con los profesores del centro educativo. Se recomienda ejecutar programas de coaching organizacional orientado para todos los empleados de la institución para mejorar el trabajo en equipo, fortalecer las relaciones e implementar un plan de mejora en liderazgo transformador teniendo como objetivo complementar el compromiso de los profesores.

Vilchez (2018) en su tema de investigación *“Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018”*, Lima-Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. De estudio de tipo aplicada. Su diseño es no experimental y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 50 empleados. Se recolectaron datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados determinaron que se da relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye que el trabajo de calidad guarda una relación directa con el desempeño laboral y el trabajo, en equipo por lo que se complementan en su totalidad. Por último, el autor recomienda una implementación de área de Gestión del talento humano para motivar al personal en las instituciones médicas, fomentar la integración de los equipos al momento de trabajar para fortalecer la comunicación interna y una mejora de ambientes cómodos con condiciones óptimas para la realización de actividades de los trabajadores.

Prado (2016) en su tema de investigación *“Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”*, Trujillo - Perú, tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con el desempeño laboral en los empleados. De estudio de tipo descriptivo y correlacional. Se recolectaron los datos por medio del cuestionario como instrumento. La población estudiada se conformó por 60 empleados administrativos. Los resultados muestran que un 41,67% de los encuestados tenían

un desempeño mayor es su labor. Se concluye que el desempeño laboral tiene una asociación directa con el clima laboral, comprobando que con condiciones laborales insuficientes pueden afectar el desempeño. Se recomienda implementar el reconocimiento en el personal consolidando así el compromiso de trabajo e implementar planes de evaluación para medir el desempeño de cada trabajador a través del seguimiento.

Cossio (2018) en su tema de investigación *“Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino S.A.C 2018”*, Lima - Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y clima organizacional. Fue un estudio de tipo descriptivo – correlacional. La población estudiada se conformo con 111 colaboradores. Se recolectaron los datos por medio por empleo del cuestionario de ambas variables. Los resultados determinan que se da la relación teniendo como resultado que $p= 0,027$ es positiva alta. Se concluye que los trabajadores tiene poca identificación con la empresa y que se ejerce un autoritarismo por parte del líder lo cual tiene una influencia directa con el clima organizacional de la empresa. Por último, el autor recomienda que para el buen desempeño laboral los jefes mediatos deben crear un buen clima laboral con capacitaciones de liderazgo con la finalidad de tornar una comunicación efectiva con los trabajadores para lograr los objetivos.

A nivel local

Frech y Canario (2018) en su tema de investigación *“Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los colaboradores de Manpower - Chiclayo 2017”*, Chiclayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional asociada a la visión compartida y el aprendizaje organizativo en la organización. Fue un estudio tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. Su diseño es no experimental transversal. La población estudiada se conformó por 83 trabajadores de diversas áreas de la empresa. Se recolectaron los datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados mostraron que se presenta una relación estrechamente positiva entre las tres variables estudiadas.

Se concluye que el liderazgo transformacional tiene una influencia en las dos variables porque concibe por parte de los trabajadores de Manpower que la empresa posee una dirección clara sin embargo los niveles de motivación y oportunidades son bajos y no es atractiva para un futuro como opción laboral. Por último, el autor recomienda fijar un plan de liderazgo motivacional y mejora en el sistema de retribuciones, crear una cultura de sistema entre colaboradores como estrategias para conocer la ideología de la empresas para el compromiso de los mismos.

Purisaca y Sobrino (2017) en su tema de investigación *“Liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la IEP CEIBOS - Chiclayo”*, Chiclayo – Perú, tuvo como objetivo proponer un liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Institución Educativa Privada CEIBOS de la ciudad de Chiclayo. Fue un estudio de tipo aplicada. Su diseño es no experimental – propositiva. La población estudiada se conformó 74 personas. Se recolectaron los datos por medio del instrumento como el cuestionario. Los resultados infieren que promover el trabajo integral entre los trabajadores con el fin de producir acciones positivas para gestionar, dio como resultado un alto índice de indiferencia . Se concluye que los trabajadores de la institución en estudio poseen niveles bajos de liderazgo, lo cual genera que no tengan una mejor actitud en su actuar. Por último, el autor recomienda que para mejorar las habilidades de líder en los trabajadores se debe desarrollar un plan de liderazgo transformacional orientado a los docentes del centro educativo.

Calvay y Niño (2016) en su tema de investigación *“Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruza de Chalpón. Distrito de Motupe, 2016”*, Chiclayo-Perú, tuvo como objetivo el diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar habilidades sobre la Gestión Administrativa para la mejora de los docentes del centro educativo. Fue un estudio tipo descriptivo y correlacional. La población estudiada se conformó con 47 profesores. Se recolectaron los datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados determinaron que los docentes y la dirección a cargo no consideran como unos de

sus lineamientos profesionales al liderazgo transformacional. Se llegó a concluir que es necesario un plan de estrategias de liderazgo transformacional base en capacitaciones para los profesores. Por último, el autor recomienda un diseño de estrategias de liderazgo transformacional con el fin de aumentar el clima organizacional, comunicación efectiva y las funciones específicas dentro de la institución educativa.

Rojas (2018) en su tema de investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C Lambayeque, 2018”*, Pimentel – Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Fue un estudio tipo descriptiva – correlacional. Su diseño no experimental de corte transversal. La población estudiada se conformó con 33 empleados. La recolección de datos se dio a través del cuestionario o encuesta en escala de Likert. Los resultados determinaron que en las empresas se debe dar prioridad al talento humano con el objetivo de motivarlos para aumentar su desempeño en las labores. Se llegó a concluir que para una buena selección y preparación del personal es vital la gestión del talento humano que de manera positiva contribuye al desempeño laboral que aumenta la responsabilidad para desarrollar las funciones con calidad dentro de la empresa por lo que finalmente el autor recomienda establecer planes orientados a capacitaciones motivacionales y reforzamiento de habilidades para mejora del desempeño laboral.

Goicochea (2016) en su tema de investigación *“El estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del distrito El porvenir, en el año 2016”*, Trujillo – Perú, tuvo como objetivo determinar la existente relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Estudio de tipo correlacional. Su diseño es no experimental, transversal. La población estudiada se conformó con 38 colaboradores. Se recolectaron los datos por medio del cuestionario como instrumento. Los resultados muestran una correlación significativa. Se llegó a concluir la relación inversa entre variables lo que indica que si se eleva el estrés laboral se da una disminución en el desempeño laboral del trabajador. Por último, el autor recomienda plantear mecanismos que mejoren el trabajo en equipo,

generar modificación en el manual de funciones para apaciguar la carga laboral propiciando como resultado un mejor desempeño laboral y ejecutar evaluaciones de desempeño para medir la eficiencia con el logro de objetivos de los trabajadores.

Herrera y Ferroñán (2016) en su tema de investigación *“El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la empresa comercial G&M SAC - Chiclayo - 2016”*, Chiclayo – Perú, tuvo como objetivo determinar el clima laboral y su influencia en el desempeño del personal. Fue un estudio de tipo descriptiva, correlacional. Su diseño fue no experimental. La población estudiada se conformó con 30 colaboradores. Se recolectaron los datos por medio del instrumento cuestionario. Los resultados muestran factores principales que generan afectación al clima laboral y desempeño laboral. Se llegó a concluir que no hay un aporte productivo al alto desempeño de los trabajadores directamente del clima laboral. Por último, el autor recomienda plantear estrategias que aporten a mejorar el desempeño y clima laboral, una mejora en los entornos de labor y reforzar las comunicaciones internas en la empresa para así generar una confianza entre los trabajadores y sus jefes mediatos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Liderazgo transformacional

Definiciones

Vázquez (2005) sostiene que el cambio de forma positiva forma parte del liderazgo transformacional en los trabajadores, enfocándose en cambiar a los demás de manera armoniosa para ayudarse mutuamente, centrandose plenamente en la organización; esto aumentará de forma tanto motivacional, moralmente y en la productividad de los trsbajadores.

Ramos (2005) argumenta que el liderazgo transformacional se basa en un grupo de capacidades dando posibilidad a los líderes descubrir caminos y diseñar medidas para responder de una manera efectiva.

Lerma, (2007) sostiene que se da un grupo de normas que propone el liderazgo transformacional que asumen que los trabajadores seguirán a las personas que las inspiran y que los seguidores visionarios se enfocan en lograr metas importantes, que son esenciales para la motivación y la vitalidad.

Teoría de liderazgo transformacional

Bass (1981) argumenta que los líderes transformacionales modifican los principios de motivación de los empleados al referirse a su trabajo, teniendo así un gran impacto en los empleados. El logro de este liderazgo radica en que la motivación pasa al compromiso de sus colaboradores, aumentando así el deseo de lograr los objetivos y impulsar crecimiento de los grupos de las empresas. Las características de estos líderes transformacionales se basan en poseer carisma, basado desde el enfoque que lo ven las personas que los siguen pueden generar inspiración propiciando la estimulación intelectual en los mismo.

Dimensiones de liderazgo transformacional

- **Carismático**

Tiene una misión claramente definida y se ha ganado la confianza, respeto y la seguridad de sus seguidores. Puede motivar a sus empleados a alcanzar los mejores niveles de desempeño.

Indicadores:

Misión, Confianza, Respeto y Seguridad.

- **Consideración individualizada**

Líder que descubre las necesidades de los trabajadores. Es la persona que representa, forma y orienta con el fin que sus trabajadores progresen en su trabajo y establezca un alto sentido de responsabilidad en sus labores.

Indicadores :

Orienta, Responsabilidad.

- **Estimulación intelectual**

Fomenta a ser creativos a los colaboradores, los motiva intelectualmente y les permite desenvolver sus capacidades y afrontar los retos ocasionalmente en el trabajo.

Indicadores:

Creatividad, Retos.

- **Liderazgo inspiracional**

Brinda ánimo motivandolos a seguir trabajando. Transmitiendo entusiasmo de esta manera permite a los colaboradores alcanzar altos niveles de energía, haciendo así su trabajo más eficiente.

Indicadores: Animo y Energía.

Características de un líder transformacional

Según Bass y Avolo (2006) citado por (Bracho y Gracia, 2011). El líder transformacional, por medio de la relación que tiene con su equipo de trabajo, impulsa cambios de enfoque que orientan a cada individuo poner en segundo plano sus intereses particulares para integrarse en un interés en común, asimismo cuando no tenga realizadas todas sus necesidades vitales, como la salud y seguridad; así como los vínculos, que también comprenden la afiliación y amor.

Estas características son las siguientes:

- **Carisma**

El líder transformacional posee determinadas características que los hacen ser admirados y dignos de confianza, por lo que los seguidores le muestran lealtad.

- **Creatividad**

El líder muestra capacidad de aceptar riesgos, integrar a los seguidores para generar ideas incentivando a la creatividad y generando que descubran nuevos

procesos para realizar las actividades. Abre el campo para el aprendizaje, visión de futuro, la innovación y la capacidad para crear sinergias.

- **Interactividad**

Posee la habilidad de trabajar en grupo y es una táctica fundamental en promover la integración de la empresa. Busca formar y desarrollar a sus colaboradores, como medio básico de crecimiento individual e involucrarlos en formas de aplicar las innovadoras tecnologías en sus funciones.

- **Visión**

Conlleva la medida en que el líder expresa su visión de una manera que atrae e inspira a sus colaboradores. Este tipo de líderes impulsan a los empleados a lograr su visión con ánimo. Por tanto, es importante cultivar un fuerte sentido de para conseguir la colaboración de los colaboradores. Los líderes visionarios apoyan las capacidades de comunicación, las fortalecen, hacen que los colaboradores estén dispuestos a dar más energía en su trabajo y los alientan a creer en sus propias habilidades.

- **Ética**

Los líderes transformacionales acatan, promueven, defienden y comparten los valores claramente establecidos, que es parte de su ética. Estos líderes demuestran la capacidad de seguir una guía ética, lo que les permitió generar veraz confianza y credibilidad

- **Orientación a las Personas**

Presta atención a las necesidades de sus trabajadores individualmente, en posición de guía generando interés por los mismos y lo que necesiten.

- **Coherencia**

Se evidencia que existe una gran continuidad y adaptabilidad entre sus características. Esto lleva a los líderes a buscar la armonía entre sus pensamientos,

discursos y comportamientos mientras continúan modificando sus comportamientos bajo las condiciones necesarias de la organización.

Variables de resultados

Bass y Avolio (2006) afirman que se pueden producir resultados sobresalientes en el trabajo con el liderazgo transformacional, teniendo presente las variables que se presentan como:

- **Satisfacción**

Es generada por el mismo líder la cual produce una gratificación en el grupo de trabajadores. Sus colaboradores aprueban y están conformes con la decisión establecida por el líder, estableciendo un buen clima organizacional para alcanzar las metas organizacionales.

- **Esfuerzo extra**

Es lo que produce el líder transformacional en sus colaboradores en sus actividades laborales generando una mayor participación. La predisposición de sus trabajadores antes cualquier orden asignada.

- **Efectividad**

El líder transformacional se preocupa por que sus trabajadores logren sus objetivos o metas, estructura diversos equipos de trabajo para laboren sistemáticamente en un buen clima y cumplan con lo asignado con las herramientas disponibles.

Desempeño laboral

Definiciones

Chiavenato (2000) sostiene que el desempeño como las conductas en los colaboradores son importantes para alcanzar las metas de las organizaciones. Por

ende, ratifica que el eje principal de una empresa es el excelente desempeño laboral.

Stoner (1994) argumenta que es el estilo del desempeño laboral, en el que los colaboradores de una empresa trabajan de una forma efectiva, empleando los medios habilitados de la forma más idónea de acuerdo a las pautas determinadas de manera previa.

Robbins y Judge (2013) argumenta que es un proceso efectivo para que los empleados desarrollen sus labores en una empresa, lo cual es muy útil para que alcancen sus metas, permitiendo que los colaboradores ejerzan entusiasmo y reconocimiento en sus labores.

Importancia del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) señalan en su totalidad que las empresas se orientan a evaluar las labores que desempeñaba laboralmente un trabajador, aunque, hoy en día los investigadores plantean 3 principales comportamientos que lo componen:

a) Desempeño de la tarea

Va orientado al desarrollo de labores que se tienen que ejecutar en el puesto de trabajo por lo que esto cooperará para producir los mejores bienes en el proceso de favorecer las obligaciones tanto de la organización o personales.

b) Civismo

Se orienta a un plano psicológico de manera individual en los trabajadores, con referencia al trato y apoyo que dar a su entorno de trabajo con solidaridad, sugerencias constructivas y una motivación positiva en el puesto con el fin de obtener las metas que la empresa plantea.

c) Falta de productividad

Se relaciona con la ruptura del vínculo de trabajo entre organización y colaborador, es decir, patrones o conductas perjudiquen la dirección de la organización como las hostilidades por los mismos trabajadores, el ausentismo constante, son diversas maneras que conllevan a un decaimiento en la productividad en un cargo.

Objetivo del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) sostienen que el objetivo principal se da con la identificación de de las necesidades que a la empresa necesita para tener un crecimiento. Por ende, se identifican las necesidades de capacitar e impartir conocimientos a los trabajadores y puede desempeñarse de una manera adecuada en los puestos de trabajos desarrollando sus competencias y habilidades los más eficientemente posible. Para finalizar, proporcionan feedbacks a los trabajadores sobre la composición en que la organización se diferencia en su desempeño, esto es favorable para la entrega de beneficios.

Factores del desempeño laboral

Davis y Newstrom (1999) proponen:

- **Satisfacción del trabajo**

Es como el colaborador observa a partir de su punto de vista sensaciones a favor o en contra de su trabajo, que se reflejan de acuerdo a las actitudes en la labor de realiza en su puesto.

- **Autoestima**

Es el factor de suma importancia que se trata en una organización, en consecuencia de que cualquier individuo siente la motivación de la búsqueda de oportunidades para obtener un buen cargo interno en la empresa, por ende, siente la necesidad

de establecer comunicación con trabajadores de su mismo equipo para obtener reconocimiento dentro de él.

- **Trabajo en equipo**

Es un principio que toda empresa debe enseñar a sus trabajadores por medio de un líder, que sería el encargado de integrar a un grupo para que generen un apoyo mutuo y conformen un interés en común que lo conduzca a lograr las metas como equipo. Determinados aspectos impactan directamente en el cumplimiento de las labores ya que tienen una relación con el desarrollo de las tareas, siendo fundamentales para que el trabajador se sienta complacido y motivado enfocado en el lograr las metas que requiere la empresa.

Dimensiones del desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) sustentan las dimensiones integradas en desempeño:

- **Capacidad**

Se enfoca en habilidades que tienen los trabajadores al desarrollar una labor puntual asignada por el líder. Radican básicamente estas habilidades en 3 dimensiones: habilidades interpersonales, habilidades técnicas y habilidades de solución de problemas. Las mismas ayudan que los trabajadores tengan más probabilidades de lograr los objetivos de la empresa, con el fin de obtener un resultado positivo.

- **Motivación**

Esta presente el estímulo que propicia a los trabajadores para finalizar la tarea que se le delega. Es importante tener presente que para que un trabajador adquiera una elevada motivación se plantean tres indicadores : crecimiento personal, metas y satisfacción.

- **Ambiente**

Denominado el espacio donde los trabajadores interaccionan con sus compañeros. Está formado por cuatro indicadores esenciales: equipos y materiales, diseño de puestos, reglas y políticas. Por ende, los trabajadores tienen que estar cómodos con el ambiente donde laboran por lo que se ve influenciado por la comodidad para desarrollar sus actividades.

Métodos para la evaluación del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) afirman que los procedimientos para evaluar el desempeño tienen una variabilidad de acuerdo a la empresa ya que cada una realidad es distinta a otra con respecto a sus políticas para calificar el desempeño de sus colaboradores.

- **Método de escalas Gráficos**

Es uno de los métodos más sencillos, ya que calcula el cumplimiento de los trabajadores con indicadores ya pre establecidos, aunque la desventaja principal de este método es que cada colaborador analiza e interpreta las realidades de diversas formas basado en su “campo psicológico” en un plano subjetivo individual, por lo que la percepción de los evaluadores en el análisis queda una fijación en los estereotipos considerando que un trabajador se evalúa tal como lo ven o se muestra si posee buenas cualidades o apariencias lo califican como como óptimo.

- **Método de elección forzada**

El procedimiento de este método se orienta a evaluar a través de frases alternativas el desempeño laboral individual que lo detallan. Un bloque esta conformando por tres frases a más, es aquí donde el evaluador está sujeto a seleccionar máximo 2 que expliquen precisamente el desempeño del evaluado, por que lo cual se le denomina “elección forzada”.

- **Método de investigación de campo**

El líder tiene facultad para realizar la evaluación, pero con el acompañamiento de un experto en la materia. Entre las funciones del experto esta ejecutar una reunión pactada con cada encargado de cada área para obtener información del desempeño de los trabajadores, por esta razón se denomina investigación de sitio.

- **Método de incidentes críticos**

Se aplica una ejecución sencilla dentro del análisis, se fundamenta en el comportamiento de las personas que tienen cualidades únicas, que puede conducir a resultados de éxito o fracaso. Que se propician de manera interna en las personas en determinadas características como positivas las cuales deben reforzarse y ejecutarse y negativas las cuales deben suprimirse o no replicarse.

- **Métodos de frases descriptivas**

Este método esta influenciado de la elección forzada que no es necesario elegir frases. El responsable de la evaluación resalta frases adecuadas para evaluaciones positivas y negativas sobre el desempeño del trabajador. La aplicación en esta metodología se puede aplicar tanto de forma grupal como individual, por lo que lo hace uno de los métodos más adecuados para una evaluación para el logro de objetivos.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera el liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los factores del liderazgo transformacional que mejorarán el desempeño laboral en la empresa Konecta sede Chiclayo, 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta sede Chiclayo, 2020?

¿Cómo será el modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?

¿Cuál es el juicio de los expertos con respecto a la propuesta del liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020?

1.5 Justificación e Importancia del estudio

Bernal (2010) se realiza la justificación cuando el propósito de la investigación es reflexionar sobre la base teórica del conocimiento existente, plantear preguntas y realizar debates académicos, se pueden realizar demostraciones, de manera de lograr el enfrentamiento teórico; verificación y confirmación de resultados, y comparación de conocimientos existentes Cognitivo o en algunos casos (intentan develar la solución de uno o más modelos).

La presente investigación es importante porque se ha observado que se presenta un bajo nivel de desempeño laboral lo cual esta esta afectando lo objetivos de las empresa por lo que se están diagnosticando los factores para poder optimizar de una manera eficiente la gestión de los trabajadores teniendo presente que toda organización requiere potenciar las capacidades de los mismos; por esta razón la presente investigación busca diseñar y proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Konecta – sede Chiclayo,2020 para aumentar su competitividad en el rubro que se desarrolla comercialmente a traves de la eficiencia de sus colaboradores.

Justificación teórica

La investigación se llevó a cabo para fines de utilizar conceptos y bases teóricas de libros basados en liderazgo transformacional como Bass y desempeño laboral como Snell y Bohlander que proporcionan las dimensiones fueron empleadas para la presente investigación.

Justificación Práctica

Esta investigación aportará en el mejoramiento del desempeño en la empresas que pretendan buscar la eficiencia y eficacia sobre sus equipos de trabajo con diversos métodos orientados al liderazgo transformacional que se justifica en el cambio y la transformación tanto de las personas como de las empresas.

Justificación Metodológica

Para recolectar la información para este estudio de investigación, se utilizarán encuestas como técnica y cuestionarios en base a escala de Likert como la herramienta básica, que serán revisadas y validadas por los profesionales, para lograr obtener datos reales y confiables para el logro de los objetivos y compararlos con las hipótesis propuestas.

1.6 Hipótesis

Ho: El liderazgo transformacional no mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020.

H1: El liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.

1.7.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta –sede Chiclayo, 2020.
- Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020.
- Validar la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – Sede Chiclayo, 2020.

II MÉTODO Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

La presente investigación fue de tipo descriptiva - proyectiva

Descriptiva, se refiere a investigaciones que se enfocan a describir situaciones y contextos (Hernández et al., 2014)

Proyectiva: porque se basa en la realización de un modelo o propuesta, para dar solución sobre un problema específico de una empresa o de la sociedad, partiendo de una evaluación del momento sobre necesidades, las diversas fases de explicación sobre lo estudiado y los patrones de comportamiento futuros, basados en resultados de un lineamiento de investigación (Hurtado, 2000)

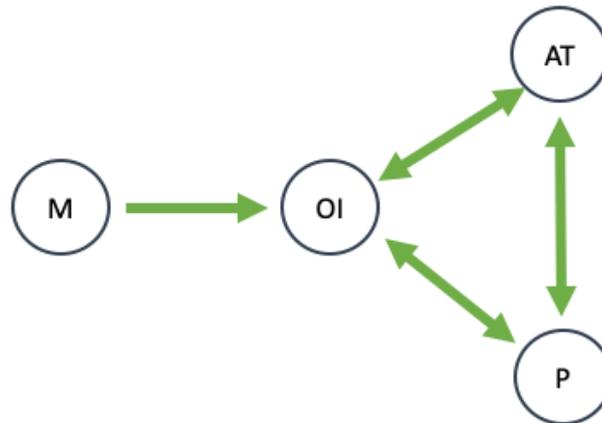
En esta investigación se toman las dos variables de estudio para indagación, el análisis, la explicación y predicción para detectar las condiciones que se presentan sobre el evento a modificar y resolver, basándose en la información obtenida del análisis.

La investigación posee un enfoque cuantitativo, se ejecuta la medición numérica basado en los datos para el respectivo análisis estadístico con el objetivo de determinar pautas para alcanzar la meta y comparar las hipótesis (Hernández et al., 2014)

Diseño

Tiene un diseño no experimental de corte transversal, donde no se manipularan las variables en estudio, y transversal, porque la información obtenida será adquirida en un solo momento, por lo que el instrumento se ejecutará en una sola ocasión. (Hernández et al., 2014)

El diagrama correspondiente es el siguiente :



Donde:

M : es la muestra de donde se tomaron los datos para la investigación.

OI : es la observación inicial del tema de estudio.

AT : es el análisis teórico

P : Propuesta del momento estudiado.

2.2 Población y muestra

Población

Es el grupo de sucesos que coinciden presentadas por especificas precisiones (Hernández et al., 2014, p.174).

Se conformó la población con 30 trabajadores de la empresa Konecta sede - Chiclayo para el estudio.

Muestra

Es un parte representativa de una población o universo, que va ser medible para poder determinar lo que se requiere investigar (Hernández et al., 2014, p. 172).

El muestro aplicado será probabilístico ya que la población a estudiar permitirá recolectar muy bien la información, se tomará en cuenta la población como muestra del estudio que serán los 30 trabajadores de la empresa Konecta.

2.3 Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente:

Liderazgo Transformacional

Ramos (2005) argumenta que el liderazgo transformacional se basa en un grupo de capacidades dando posibilidad a los líderes descubrir caminos y diseñar medidas para responder de una manera efectiva.

Variable dependiente:

Desempeño Laboral

Stoner (1994) argumenta que es el estilo del desempeño laboral, en el que los colaboradores de una empresa trabajan de una forma efectiva, empleando los medios habilitados de la forma más idónea de acuerdo a las pautas determinadas de manera previa.

Definición operacional

Liderazgo Transformacional

Bass (1981) definen se pueden medir por cuatro componentes o también factores el liderazgo transformacional. El primer y principal sería el carisma, donde lo

resaltante de un líder es la evocación de una visión y generación de confianza entre sus seguidores. Segundo la consideración individualizada, referente a la atención del líder con sus trabajadores, resaltando su contribución personalizada respetando sus expectativas individuales. En tercer lugar la estimulación intelectual, persuadiendo a sus trabajadores que laboren de manera creativa e innovadora en situaciones de riesgo o de mejora para el diseño de estrategias. Y por último el liderazgo inspiracional basado en la habilidad del líder para comunicar, generar pasión y estimular.

Desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) sugiere aplicar las siguientes dimensiones como capacidad, motivación y ambiente, para la evaluación del rendimiento y actuación del trabajador en la realización de sus funciones.

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Liderazgo Transformacional	Carismático	Misión	Su líder tiene determinada su misión en la empresa.	Encuesta- Cuestionario
		Confianza	Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones.	
		Respeto	Su líder ha conseguido su respeto	
		Seguridad	Su líder le emite seguridad para decidir.	
	Consideración individualizada	Orienta	Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa.	
		Responsabilidad	Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores.	
	Estimulación Intelectual	Creatividad	Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores.	
		Retos	Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos.	
	Liderazgo inspiracional	Ánimo	Su líder motiva al logro de sus objetivos.	
		Energía	Su líder produce entusiasmo para lograr niveles de energía elevados en las actividades.	

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumento de Recolección de datos
Desempeño laboral	Capacidad	Habilidades técnicas	Posee capacidades técnicas para ejecutar actividades.	Encuesta-Cuestionario
		Habilidades interpersonales	Tiene elevadas habilidades para relacionarse con el equipo de trabajo.	
		Habilidades de solución de problemas	Posee la capacidad de generar soluciones a eventuales problemas en el trabajo.	
	Motivación	Crecimiento profesional	Aspiración de crecimiento en línea de trabajo en la empresa.	
		Metas	Tiene un plan de objetivos personales que lo estimulan o motivan.	
	Ambiente	Satisfacción	Se siente pleno con la labor que desempeña.	
		Equipos y materiales	Tiene los equipos adecuados para desarrollar sus funciones.	
		Diseño de puesto	Satisfecho con el puesto que posee.	
Reglas y políticas	Se siente cómodo con las políticas y reglas de la empresa.			
Gerencia	La gerencia le brinda el apoyo para lograr su función.			

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.

La encuesta

Esta técnica se aplicó a 30 trabajadores en la empresa Konecta sede Chiclayo, se planteó en el cuestionario 20 preguntas, por tal motivo se emplea la encuesta en diversas investigaciones cuantitativas para la obtención de información, por medio de un cuestionario, conformado por preguntas que se aplicarán al grupo muestral para extraer información, estará constituido por preguntas que se aplicaran a la muestra para obtener información (Hernández et al., 2014)

El cuestionario

Es la agrupación en serie de preguntas para recolectar datos que tendrán como finalidad evaluar una o más variables (Hernández et al., 2014)

La escala de Likert se emplea usualmente para calificar una encuesta, se puede medir el grado de aprobación o desacuerdo, para luego aplicar una sumatoria escalar medible en puntuaciones de los items establecidos (Muñoz, 2010)

El cuestionario se constituyó por 20 preguntas, donde se uso la escala de Likert, las cuales se elaboró por el investigador y tendra la validación de los expertos para luego tener una apliación a la muestra de estudio.

Validez

El cuestionario se validó y se realizó por reconocimiento de tres expertos, profesionales en el tema de investigado, calificandolas como adecuadas.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) para que un instrumento de medición tenga confiabilidad se determina una variedad de técnicas, que discutirán brevemente después de revisar los conceptos de validez y objetividad. Se empleara el Alfa de Cronbach para la confiabilidad, con un plan piloto a 15 colaboradores de la empresa. Se procesara la información obtenida en el software SPSS mediante el cual se obtubo que es un instrumento confiable.

α de Cronbach	Nº elementos
,934	20

Fuente: Extraído de SPSS. v25

2.5 Procedimiento de análisis de datos

La recolección de datos pasarón por el siguiente proceso:

- a. Preparación el instrumento en base al liderazgo transformacional y desempeño laboral.
- b. La encuesta se aplicó en los trabajadores de la empresa Konecta sede Chiclayo.
- c. La data numérica se recopiló y luego se analizó, proceso en el software SPSS. v25.

2.6 Criterios éticos

Noreña et al. (2012) definen criterios éticos:

- **Consentimiento informado:** Al autor de la presente estudio, se le hará de conocimiento sus responsabilidades y condiciones en su posición de informante.
- **Confidencialidad:** La información recopilada de los colaboradores que se le realizará el cuestionario, se dará con toda la seguridad y permiso salvaguardando la identidad en su participación.
- **Observación:** El responsable a cargo del estudio, actuará con total reserva haciéndose responsable de los resultados de la investigación.

2.7 Criterios de rigos científico

Noreña et al.(2012) define criterios científicos:

- **Credibilidad:** Se procederá con credibilidad, tomando al recolección de información con fines académicos.
- **Transferibilidad y aplicabilidad:** La información recopilada será de suma importancia en esta tesis, por lo que la aplicación de la propuesta se basa en datos verídicos.
- **Consistencia para la replicabilidad:** La información obtenida será contrastada con las bases teóricas plasmadas en la presente investigación, para así luego poder ser empleada para el análisis y plantear la solución a la problemática.
- **Confirmabilidad y neutralidad:** La recopilación de resultados son auténticos contrastados con la existente información y antecedentes.
- **Relevancia:** La investigación se realizará con el fin de lograr los objetivos trazados para tener como resultado un análisis completo de las variables a estudiar.

III RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Objetivo 1: Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo.

Tabla 1

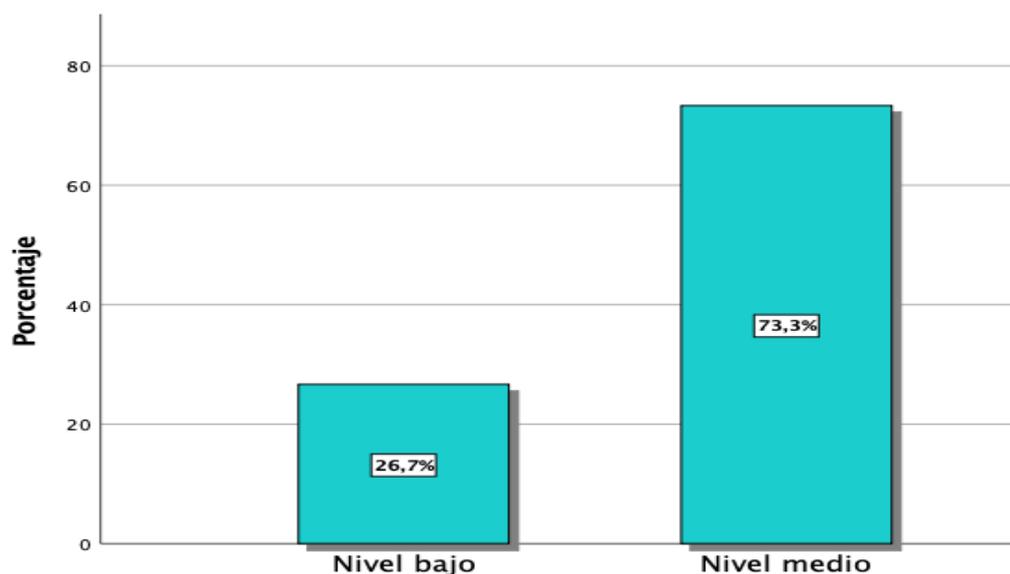
Dimensión: Carismático (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	8	26,7	26,7	26,7
	Nivel medio	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 1

Dimensión: Carismático (Agrupada)



Fuente: Tabla 1

La figura demuestra los resultados estadísticos que la agrupación de la dimensión carismático, donde se puede percibir que esta representa un nivel medio del 73,3% siendo un resultado positivo, que indica que el personal considera que su líder le emite confianza y seguridad y un nivel bajo del 26,7% considera que su líder no cumple con sus expectativas en el cargo.

Tabla 2

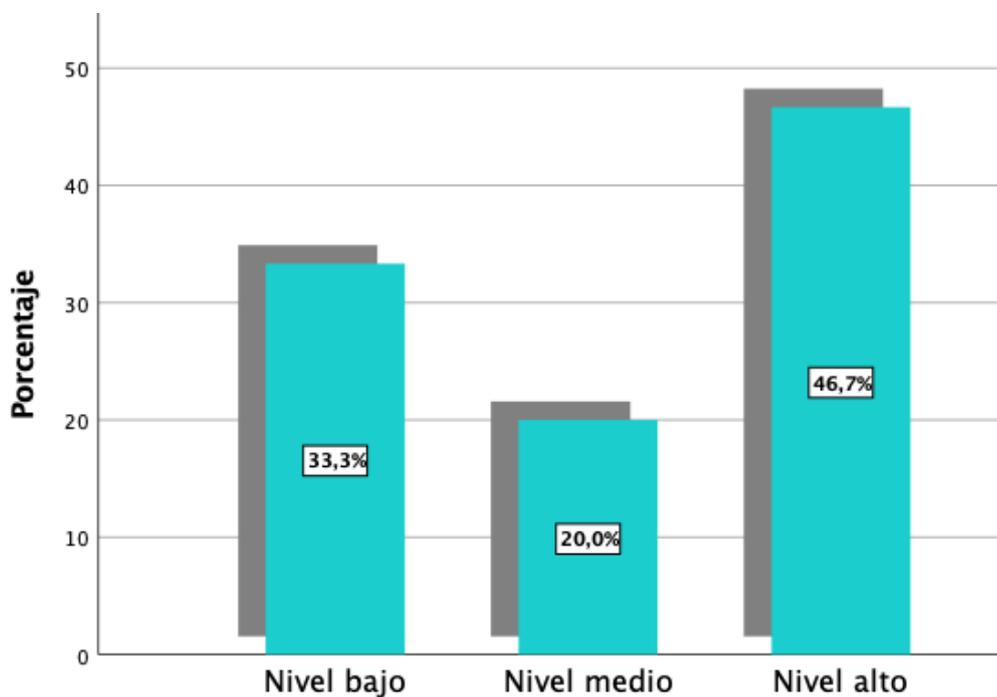
Dimensión: Consideración Individualizada (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	33,3	33,3	33,3
	Nivel medio	6	20,0	20,0	53,3
	Nivel alto	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 2

Dimensión: Consideración individualizada (Agrupada)



Fuente: Tabla 2

De los resultados que se obtuvieron se puede inferir que en la dimensión consideración. individualizada es representada por un nivel alto del 46,7%, un nivel bajo del 33,3% esto se debe a que el personal considera que su líder no realiza un apoyo personalizado para un mejor desarrollo. Ya que solo se evidencia un nivel medio del 20,0%.

Tabla 3

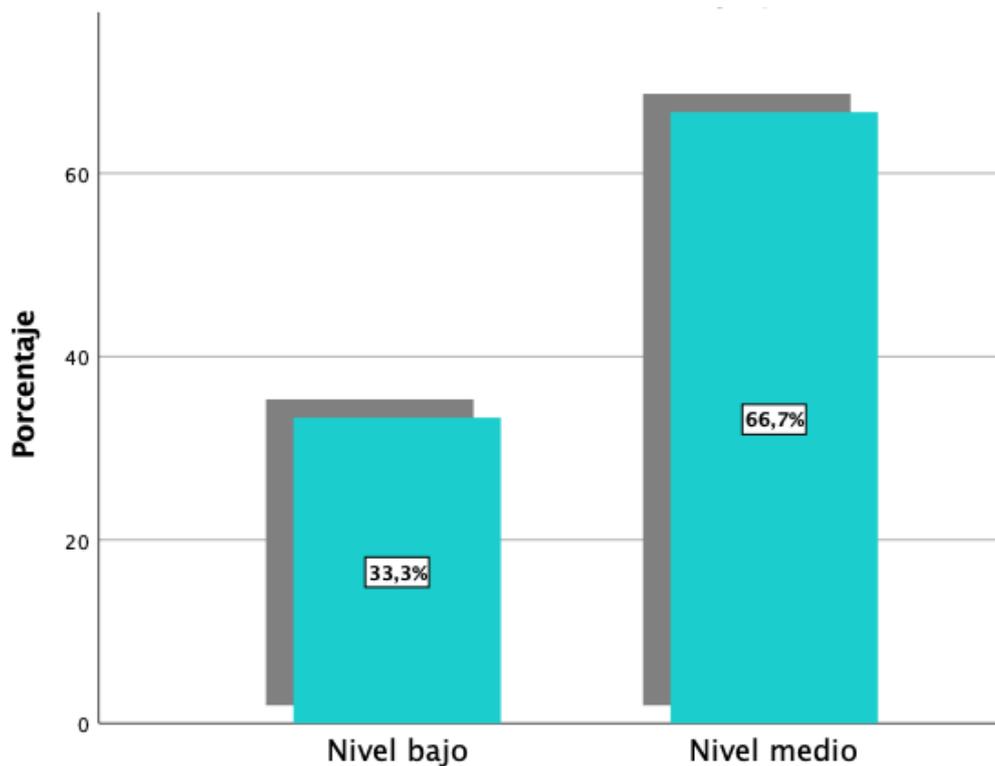
Dimensión: Estimulación Intelectual (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	33,3	33,3	33,3
	Nivel medio	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 3

Dimensión: Estimulación Intelectual (Agrupada)



Fuente: Tabla 3

La figura demuestra los resultados estadísticos que la agrupación de la dimensión estimulación intelectual, donde se puede percibir que esta representa un nivel medio del 66,7% esto se debe a que el personal siente medianamente que su líder fomenta la creatividad o nuevas formas de desarrollar actividades y un nivel bajo con 33,3% considera que no recibe este tipo de estimulación para desempeño personal o laboral.

Tabla 4

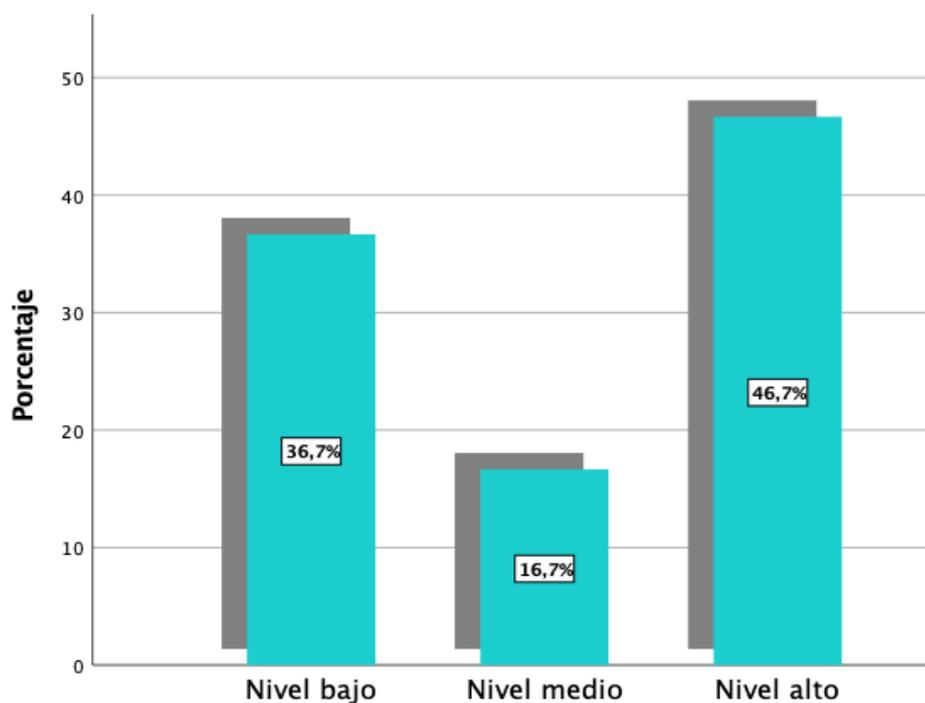
Dimensión: Liderazgo inspiracional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Nivel medio	5	16,7	16,7	53,3
	Nivel alto	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 4

Dimensión Liderazgo Inspiracional (Agrupada)



Fuente: Tabla 4

De los resultados que se obtuvieron se puede inferir que la dimensión liderazgo inspiracional agrupada es representada por un nivel alto del 46,7%, un nivel bajo del 36,7% esto se debe a que el personal considera que su líder no genera o produce motivación en el ambiente laboral para lograr sus objetivos. Ya que solo se evidencia un nivel medio con 16,7% siente que recibe o le infunden medianamente entusiasmo dentro de sus actividades.

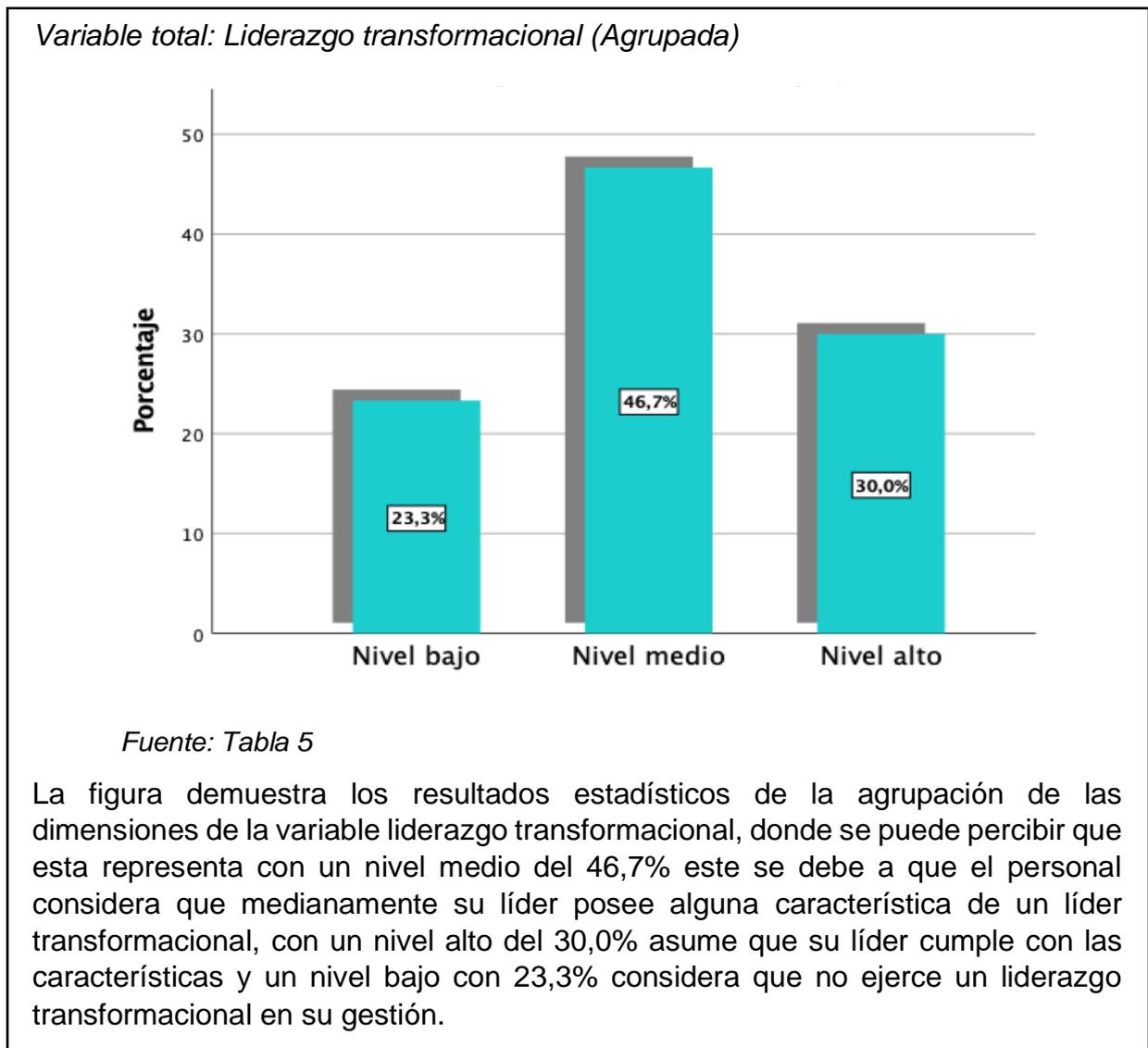
Tabla 5

Variable total : Liderazgo Transformacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	7	23,3	23,3	23,3
	Nivel medio	14	46,7	46,7	70,0
	Nivel alto	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 5



RESULTADOS: VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta –sede Chiclayo.

Tabla 6

Dimensión: Capacidad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	12	40,0	40,0	40,0
	Nivel medio	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 6

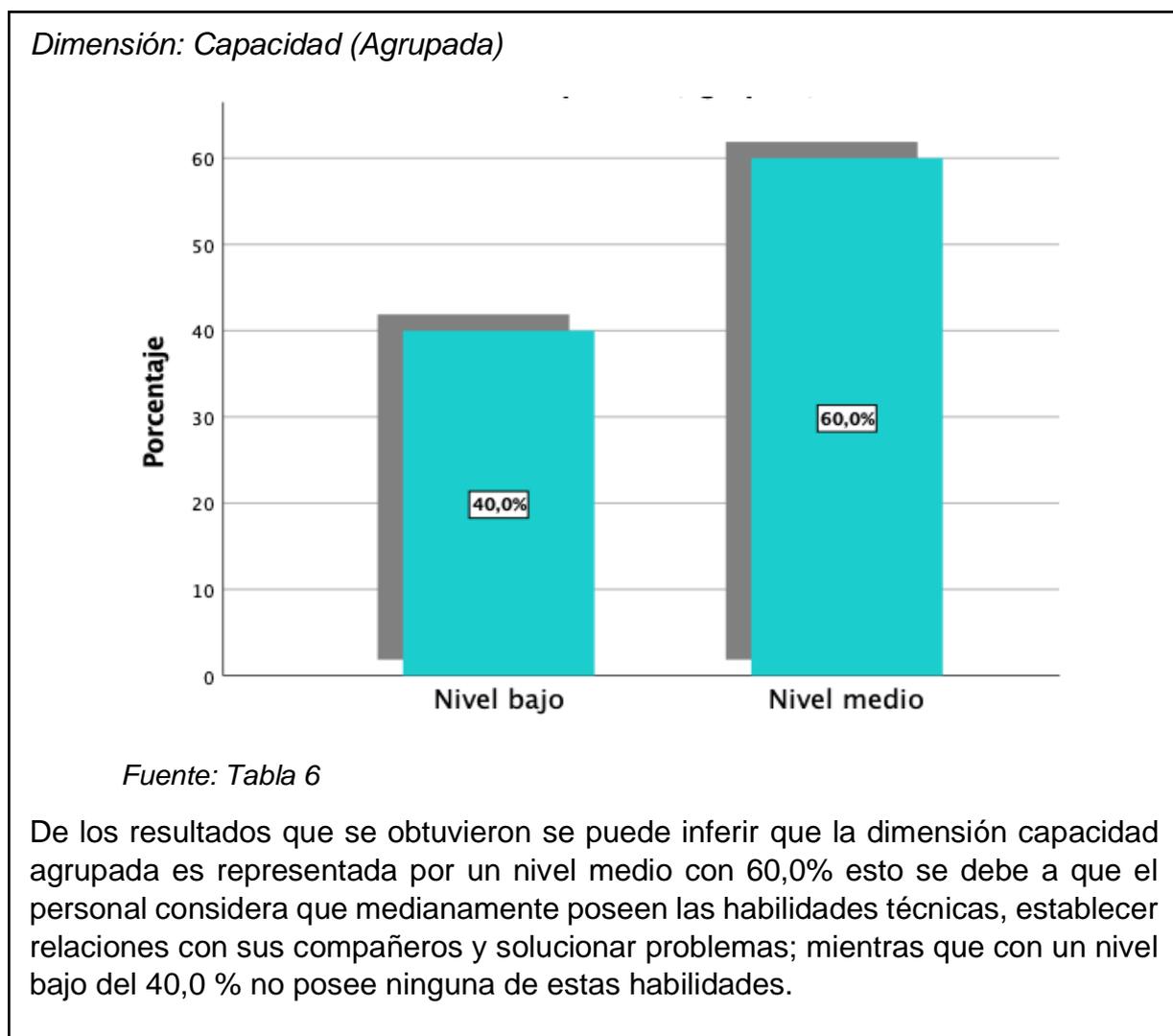


Tabla 7

Dimensión: Motivación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Nivel medio	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 7

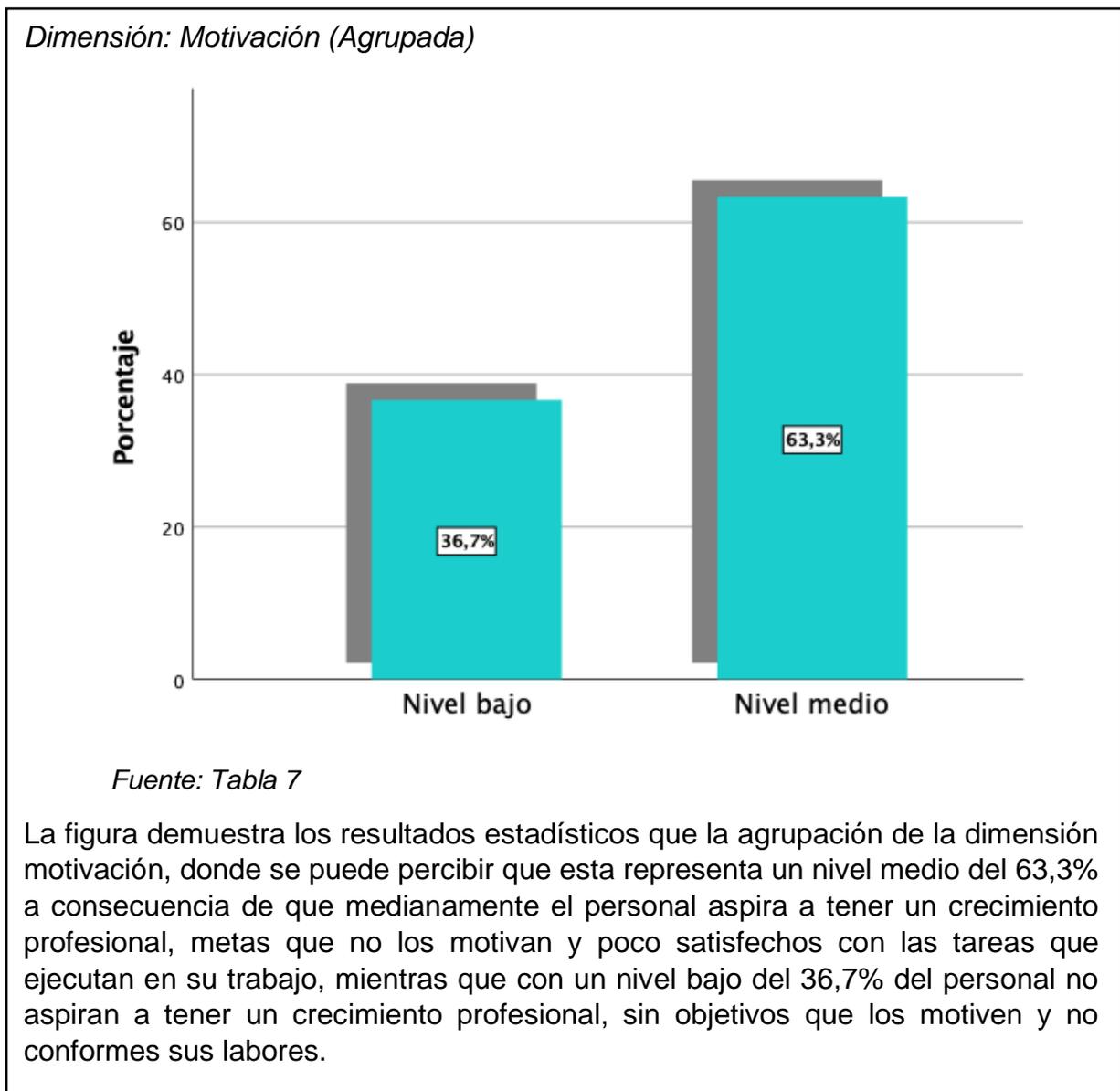


Tabla 8

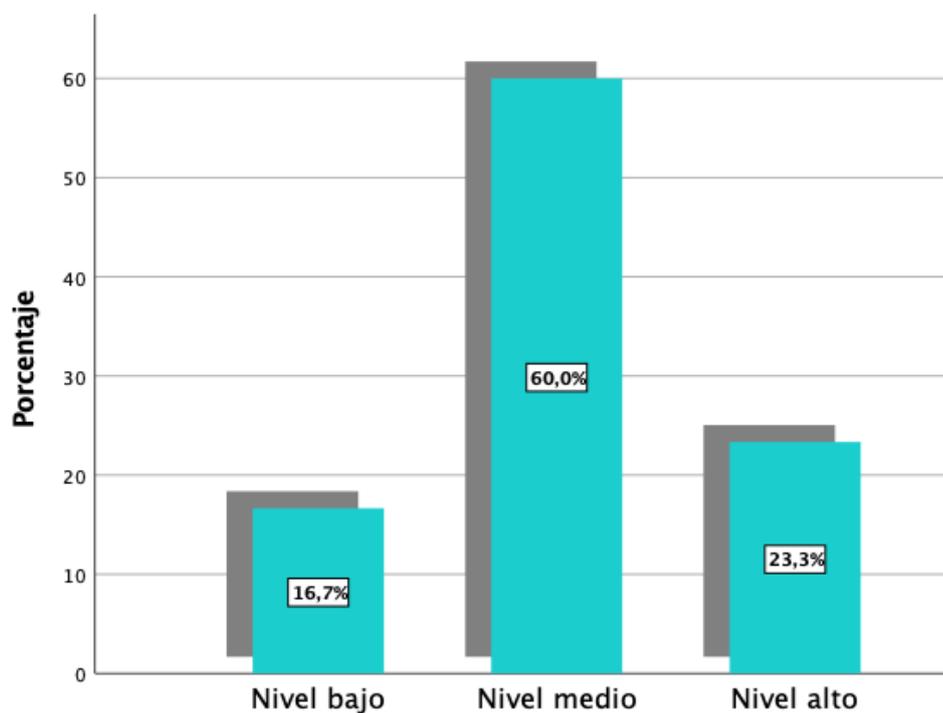
Dimensión: Ambiente (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	18	60,0	60,0	76,7
	Nivel alto	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 8

Dimensión: Ambiente (Agrupada)



Fuente: Tabla 8

De los resultados que se obtuvieron se puede inferir que la dimensión ambiente agrupada es representada por un nivel medio del 60,0% esto se debe a que el personal considera que medianamente disponen de los equipos, con su puesto de trabajo, con los reglamentos y el apoyo que recibe por gerencia, mientras que con un nivel alto el 23,3% y con un nivel bajo del 16,7% considera que no dispone de ninguna.

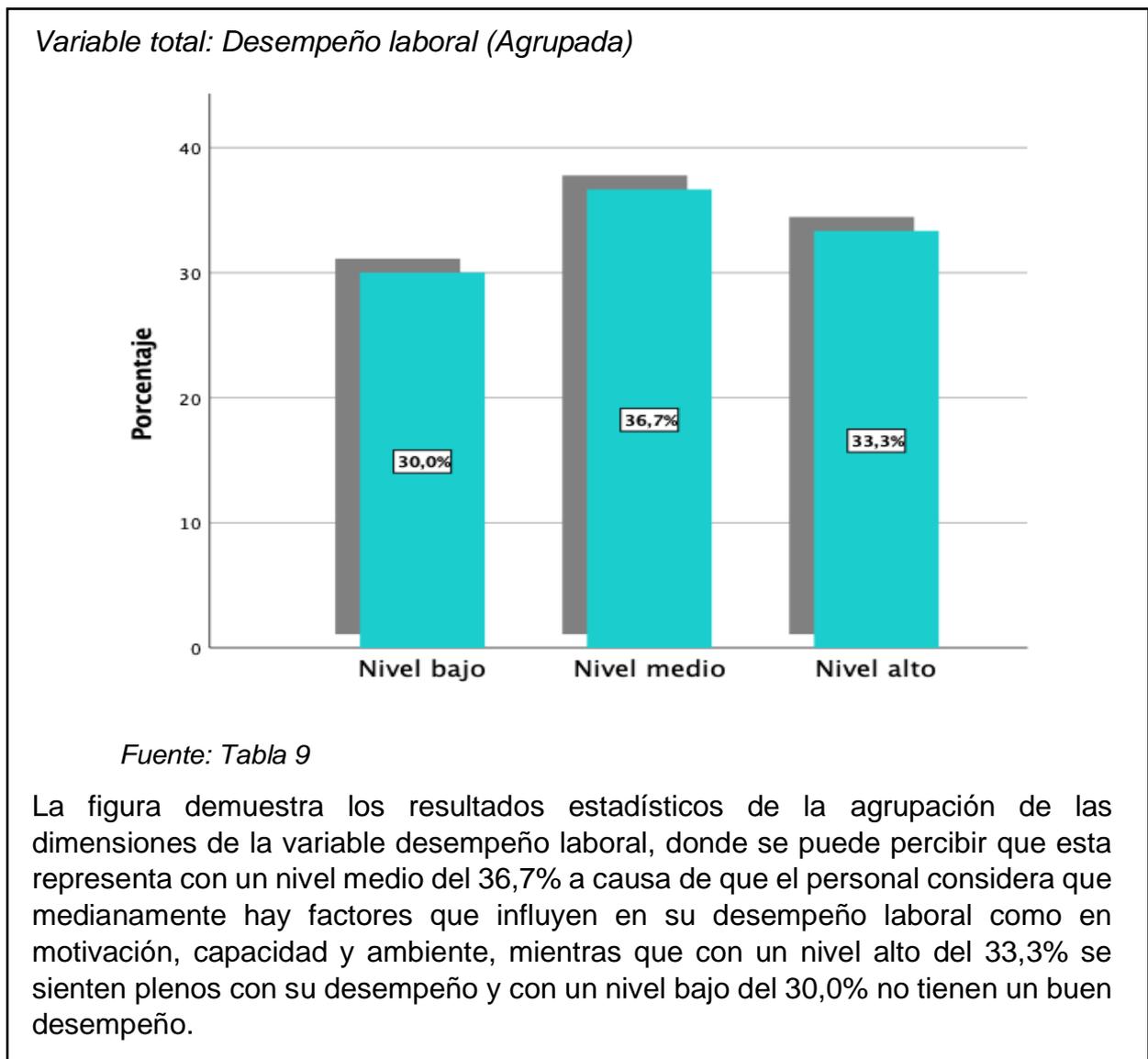
Tabla 9

Variable total : Desempeño Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	9	30,0	30,0	30,0
	Nivel medio	11	36,7	36,7	66,7
	Nivel alto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Extraído de software Estadístico SPSS. v25

Figura 9



3.2 Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo específico 1: Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo,2020.

Y considerando los datos obtenidos de la muestra de la investigación se determino: Que la variable independiente liderazgo transformacional según los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa Konecta – sede Chiclayo, se encontraron en un nivel medio con 46,7%, un nivel alto 30,0% y un nivel bajo 23,3% (Tabla N° 5). Por lo tanto, de acuerdo a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional la dimensión Carismático obtuvo un nivel medio con 73,3% y un nivel bajo con 26,7%, Consideración individualizada nivel medio 20,0%, nivel alto 46,7% y nivel bajo 33,3%, Estimulación intelectual con un nivel medio 66,7% y un nivel bajo 33,3%, Liderazgo inspiracional con un nivel medio 16,7% nivel alto 46,7% y nivel bajo 36,7%.

En deducción se puede decir que los factores del liderazgo transformacional se encuentran con niveles medios o regulares, por lo que es necesario tomar medidas para mejorar el liderazgo transformacional.

Estos resultados guardan relación con otras investigaciones como Purisaca y Sobrino (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la IEP CEIBOS – Chiclayo”, el cual tuvo como objetivo proponer un liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa, el cual pudo concluir que los trabajadores poseen niveles bajos de liderazgo, lo cual genera que no tengan una mejor actitud en su forma de liderar. Sin embargo, Bueno y Orozco (2019) en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organización del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional”, el cual pudo concluir que en el estudio de la variable liderazgo se da una coincidencia que se ve influenciada a la conducta e inspiración motivacional, ya que esto permite generar herramientas a los líderes para lograr resultados en sus colaboradores.

Además, Bass (1981) argumenta que los líderes transformacionales modifican los principios de motivación de los empleados al referirse a su trabajo, teniendo así un

gran impacto en los empleados. El logro de este liderazgo radica en que la motivación pasa al compromiso de sus colaboradores, aumentando así el deseo de lograr las metas y impulsar el desarrollo de los grupos de la organización. Las características de estos líderes transformacionales se basan en ser carismáticos, desde la perspectiva de sus seguidores pueden generar inspiración propiciando la estimulación intelectual en los mismo.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.

Luego de aplicar el cuestionario con la escala para medir el nivel de desempeño laboral según los resultados obtenidos de la muestra de investigación de los trabajadores de la empresa Konecta – sede Chiclayo, se determinó lo siguiente: Que la variable en estudio, que es la variable dependiente Desempeño Laboral se encontraron en un nivel medio con 36,7%, un nivel alto 33,3% y con un nivel bajo 30,0% (Tabla N° 9). Así mismo, de acuerdo a las dimensiones de la variable desempeño laboral, la dimensión Capacidad obtuvo un nivel medio 60,0% y un nivel bajo 40,0%, Motivación nivel medio 63,3% y un nivel bajo 36,7%, Ambiente nivel medio 60,0%, nivel alto 23,3% y un nivel bajo 16,7%

En deducción, se puede inferir que el nivel de desempeño laboral en la empresas Konecta - sede Chiclayo esta en condiciones medio con tendencia a bajo, lo cual va ser indispensable ejecutar una propuesta de liderazgo transformacional.

Por consiguiente, se denota una relación directa de los objetivos específicos con las propuesta de liderazgo transformacional, tal como las dimensiones de desempeño laboral.

Los resultados que se obtuvieron guarda relación con otras investigaciones como la de Campos y Ludeña (2019) en su tesis “El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol S.A.C cuyo objetivo fue determinar una herramienta de utilidad para todo el personal de la empresa para liderar idoneamente y sumar a los objetivos, pudo concluir que un 16,7% tiene un nivel de desempeño deficiente o bajo debido aun liderazgo bajo, por lo que se puede inferir que si existe mayor liderazgo se presentará un constante aumento en el desempeño laboral.

Además Robbins y Judge (2013) argumenta que es un proceso efectivo para que los empleados desarrollen sus labores en una empresa, lo cual es muy útil para que alcancen sus metas, permitiendo que los colaboradores ejerzan entusiasmo y reconomio en sus labores.

De acuerdo al objetivo específico 3: Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta - sede Chiclayo, 2020.

Diseñar el modelo o propuesta para mejorar el nivel de la variable dependiente que será el desempeño laboral en la empresa Konecta - sede Chiclayo.

Se desarrollará por medio de la propuesta en base a las dimensiones de la variable independiente liderazgo transformacional.

Por lo que al objetivo específico 4: Validar la propuesta por juicio de expertos teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – Sede Chiclayo, 2020.

La investigación tiene como fin realizar una propuesta de liderazgo transformacional que mejore el desempeño laboral. Lo cual la metodología tuvo una validación de expertos para su fiabilidad para el diseño de la propuesta. El objetivo de estudio será la empresa Konecta - sede Chiclayo.

3.3 Aporte práctico

PROPUESTA

TITULO

PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020.

PRESENTACIÓN

En el desarrollo de la propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta - sede Chiclayo, se propuso diseñar un plan basado en el liderazgo transformacional reforzándolo para que los trabajadores puedan genera una mejor productividad en su funciones y en beneficio a la empresa.

La realización de la propuesta estaria basada hacia el beneficio de los trabajadores con el fin de mejorar y lograr los objetivos designados.

RESUMEN

La propuesta se direcciona a la mejora del desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa Konecta - sede Chiclayo, basado en el liderazgo transformacional el generar un incremento en su desempeño laboral.

INTRODUCCIÓN

Se observa que en la empresa Konecta - sede Chiclayo el desempeño laboral esta en un nivel medio con 36,7%, y nivel bajo 30,0%, sin embargo se busca mejorar o elevar estos niveles y por ello se elabora la siguiente propuesta basada en el liderazgo transformacional que se fundamenta en generar un cambio, inspiración o una transformación positiva en los trabajadores, reforzando con liderazgo carismático estimulando el descubrimiento o mejora de capacidades para resolver diversas situaciones generan un buen trabajo en equipo y satisfacción, con

el fin de comprometerse con el logro de los objetivos para el crecimiento tanto de la empresa como para si mismos.

Por consiguiente, la presente propuesta constituirá puntos de mejora, que se reforzaran a través de talleres para mejorar el desempeño laboral y se mantenga presente el liderazgo transformacional.

PROBLEMA

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿De qué manera la propuesta de liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta - sede Chiclayo?

JUSTIFICACIÓN

La presente tiene como proposito fortalecer cualidades especificas en los lideres del equipo de trabajo de la empresa con el objetivo de desempeñar un mejor liderazgo transformacional que conlleve a promover la creatividad personal de los trabajadores, generando confianza, inspiración y respeto directo al líder, todo ello basado en la dimensiones de liderazgo transformacional como carisma, consideración individualizada, estimulación intelectual y el liderazgo inspiracional, que se reforzaran en los trabajadores, haciendo trascender los intereses propios para poner como prioridad los de la empresa como generar una mayor contribución en las ventas y productividad.

Por lo que se busca que el líder tenga la capacidad desarrollar su maximo potencial, poniendo en practica su creatividad, teniendo mas recursos para innovar y nuevas formas de solucionar.

Se procura persuadir, modificar ideas y actitudes de forma positiva en los trabajadores reforzando sus capacidades, busqueda de nuevas ideas y aporte individual, mejor motivacion para el logro de metas y un ambiente cálido donde los trabajadores se sientan cómodos.

Fundamental precisar el importante desarrollo de capacitación, siendo esta la mejor forma de impartir conocimiento haciendo aporte al crecimiento personal, profesional que generan un excelente trabajo, con expectativas a futuro.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

General:

Capacitar a los líderes de la empresa Konecta sede Chiclayo para obtener acciones y comportamientos transformadores que pueden ayudar a construir relaciones inspiradoras y dinámicas con los trabajadores.

Específicos:

- Desarrollar e incrementar el conocimiento de liderazgo transformacional a los trabajadores.
- Reconocer como la influencia idealizada o carisma ayuda a mejorar el desempeño laboral.
- Mejorar el desempeño laboral a través de la atención individual.
- Promover la estimulación intelectual.
- Generar mejoras en las actitudes y conceptos a través de la motivación.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Desarrollar un taller denominado :

¿QUE ES EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL?

CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Taller Nº 01 Capacitación sobre liderazgo transformacional	Mejorar los conocimientos sobre liderazgo transformacional, reconocer componentes, elementos y su importancia.	De manera grupal empleando técnica de lluvia de ideas, formulando la pregunta ¿Qué es el liderazgo transformacional? Etapa I : Conocimiento sobre liderazgo transformacional. <ul style="list-style-type: none"> Exposición de las cualidad de liderazgo transformacional. Consolidar teorías y principios mediante una exposición en power point. Análisis en grupos sobre puntos importantes sobre el liderazgo transformacional a aportan a las mejoras en el desempeño. Participación de los grupos mediante exposiciones argumentando sus puntos de vista sobre el liderazgo transformacional. Etapa II: Reconocimiento sobre la gestión actual <ul style="list-style-type: none"> Análizan y comentan de forma grupal en papelotes la stifuacion actual en la empresa frente al tema tratado. Preguntas al ponente sobre el tema. Redactan conclusiones y recomendaciones Etapa III: Intercambio de ideas <ul style="list-style-type: none"> Entre líderes generan intercambio de experiencias y conocimientos. 	-Coach : Especialista en Liderazgo. -Proyector. -Lapto. -Plumones. -Cartulinas. -USB. -Separatas. -Cinta.	Agosto 2021	2:00 a 4:00 p.m.	Instalaciones Empresa Konecta - sede Chiclayo.	Responsable Crosseling Konecta	S/. 200

Fuente: Elaboración propia

Dimensión: Carisma o influencia idealizada

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Taller N° 02 Reconocer como la influencia idealizada o carisma ayuda a mejorar el desempeño laboral	Identificar la importancia del carisma o influencia idealizada de como mejora la interrelación y la influencia en los trabajadores con el fin de mejorar su desempeño laboral.	<p>Etapa I : Conocimiento sobre liderazgo transformacional</p> <p>Carisma o influencia idealizada El comportamiento de líder en la empresa sirve como ejemplo hacia sus trabajadores. El líder es percibido como un trabajador con crecimiento personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar teorías y principios mediante una exposición en power point. • Análisis en grupos sobre puntos importantes sobre el liderazgo transformacional a aportan a las mejoras en el desempeño. • Participación de los grupos mediante exposiciones argumentando sus puntos de vista sobre el liderazgo transformacional. <p>Etapa II: Reconocimiento sobre la gestión actual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análizan y comentan de forma grupal en papelotes la situación actual en la empresa frente al tema tratado. • Preguntas al ponente sobre el tema. • Redactan conclusiones y recomendaciones <p>Etapa III: Intercambio de ideas y evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre líderes generan intercambio de experiencias y conocimientos. 	-Proyector. -Lapto. -Plumones. -Cartulinas. -USB. -Separatas. -Cinta.	Septiembre - octubre 2021	2:00 a 4:00 p.m.	Instalaciones Empresa Konecta - sede Chiclayo.	Responsable Crosseling Konecta	S/. 200

Fuente: Elaboración propia

Dimensión: Consideración individualizada

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Taller N° 03 Mejorar el desempeño laboral a través de la atención individualizada	Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de manera personal.	Etapa I : Conocimiento sobre liderazgo transformacional Consideración individualizada El líder en la fase de orientar y guiar a sus trabajadores con el objetivo de brindar herramientas para su progreso personal.	-Proyector. -Lapto. -Plumones. -Cartulinas. -USB. -Separatas. -Cinta. -Dinamica em grupo.	Noviembre 2021	9:00 a 11:00 a.m	Instalaciones Empresa Konecta - sede Chiclayo.	Responsable Crosseling Konecta	S/. 200
		<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar teorías y principios mediante una exposición en power point. • Análisis en grupos sobre puntos importantes sobre el liderazgo transformacional a aportan a las mejoras en el desempeño. • Participación de los grupos mediante exposiciones argumentando sus puntos de vista sobre el liderazgo transformacional. 		Diciembre 2021	4:00 a 6:00 p.m.			
		Etapa II: Reconocimiento sobre la gestión actual <ul style="list-style-type: none"> • Análizan y comentan de forma grupal en papelotes la situación actual en la empresa frente al tema tratado. • Preguntas al ponente sobre el tema. • Redactan conclusiones y recomendaciones 						
		Etapa III: Intercambio de ideas y evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Entre líderes generan intercambio de experiencias y conocimientos. 						

Fuente: Elaboración propia

Dimensión: Estimulación intelectual

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Taller Nº 04 Promover la estimulación intelectual	Orientar a los líderes para desarrollar en los trabajadores herramientas para la creación de nuevas formas de solucionar problemas o situaciones.	Etapa I : Conocimiento sobre liderazgo transformacional Estimulación del trabajador	-Proyector. -Lapto. -Plumones. -Cartulinas. -USB. -Separatas. -Cinta.	Enero 2022	10:00 a 11:00 a.m.	Instalaciones Empresa Konecta - sede Chiclayo.	Responsable Crosseling Konecta	S/. 200
		El Líder implanta la creatividad formulando preguntas en base a dificultades o situaciones que deben resolver los trabajadores. El liderazgo genera estimulación cuando tiene autonomías sin presencia de líder. <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar teorías y principios mediante una exposición en power point. • Análisis en grupos sobre puntos importantes sobre el liderazgo transformacional a aportar a las mejoras en el desempeño. • Participación de los grupos mediante exposiciones argumentando sus puntos de vista sobre el liderazgo transformacional. 		Febrero 2022	5:00 a 7:00 pm			
		Etapa II: Reconocimiento sobre la gestión actual						
		<ul style="list-style-type: none"> • Análizan y comentan de forma grupal en papelotes la situación actual en la empresa frente al tema tratado. • Preguntas al ponente sobre el tema. • Redactan conclusiones y recomendaciones 						
		Etapa III: Intercambio de ideas y evaluación						
		<ul style="list-style-type: none"> • Entre líderes generan intercambio de experiencias y conocimientos. 						

Fuente: Elaboración propia

Dimensión: Liderazgo inspiracional

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Taller Nº 05 Generar mejoras en las actitudes y conceptos a través de la motivación.	Desarrollar y dar conocimiento sobre herramientas de motivación en los líderes para ayudar a mejorar a sus trabajadores.	Etapa I : Conocimiento sobre liderazgo transformacional Estimulación del trabajador El Líder tiene un comportamiento que debe generar motivación en los trabajadores. Debe tener cualidades sociales, equilibradas y perspicaz para solucionar. Trabajador motivado, creativo resuelve y toma riesgos favorece a la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar teorías y principios mediante una exposición en power point. • Análisis en grupos sobre puntos importantes sobre el liderazgo transformacional a aportan a las mejoras en el desempeño. • Participación de los grupos mediante exposiciones argumentando sus puntos de vista sobre el liderazgo transformacional. Etapa II: Reconocimiento sobre la gestión actual <ul style="list-style-type: none"> • Análizan y comentan de forma grupal en papelotes la situación actual en la empresa frente al tema tratado. • Preguntas al ponente sobre el tema. • Redactan conclusiones y recomendaciones Etapa III: Intercambio de ideas y evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Entre líderes generan intercambio de experiencias y conocimientos. 	-Proyector. -Lapto. -Plumones. -Cartulinas. -USB. -Separatas. -Cinta.	Marzo - Abril 2022	4:00 a 6:00 p.m.	Instalaciones Empresa Konecta - sede Chiclayo.	Responsable Crosseling Konecta	S/. 200

Fuente: Elaboración propia

Financiamiento del plan de acción de la propuesta de mejora

Recursos			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Cartas de invitación a talleres	15	35
2	USB	1	15
3	Cartulinas	10	12
4	Plumones	4	16
5	Separatas	30	25
6	Cinta	10	12
7	Lapiceros	30	30
8	Hojas bond	200	80
9	Lapiceros	30	20
11	Refrigerios	120	600
Total (S/.)			845

Fuente: Elaboración propia

Servicios			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Coach: Especialista en liderazgo	1	500
2	Talleres	5	1000
Total (S/.)			1500

Fuente: Elaboración propia

Resumen		
N°	Descripción	Costo (S/.)
1	Recursos	845
2	Servicios	1500
Total (S/.)		2345

Fuente: Elaboración propia

El financiamiento de la propuesta de mejora lo solventara la empresa por medio de la coordinación del responsable crosseling Konecta Velka Carbonel Polar.

Temporalidad de actividades para la ejecución de la propuesta.

Actividades	2021					2022			
	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
Taller 1: Capacitación sobre liderazgo transformacional.	x								
Taller 2: Reconocer como la influencia idealizada o carisma ayuda a mejorar el desempeño laboral.		x	x						
Taller 3: Mejorar desempeño laboral a través de la atención individualizada.				x	x				
Taller 4: Promover la estimulación intelectual.						x	x		
Taller 5: Generar mejoras en las actitudes y conceptos a través de la motivación.								x	x

Fuente : Elaboración propia

Beneficios

En la siguiente tabla se puede apreciar los beneficios económicos que origina el presente aporte, considerando que, su ejecución, las ganancias de Konecta incrementarán en un 5%.

Beneficios económicos

Meses	Ganancias (S/.)	Incremento (S/.)	Beneficio (S/.)
Enero	12,500.00	625.00	13,125.00
Febrero	14,600.00	730.00	15,330.00
Marzo	10,800.00	540.00	11,340.00
Abril	12,200.00	610.00	12,810.00
Mayo	12,100.00	605.00	12,705.00
Total	62,200.00	3,110.00	65,310.00

Fuente: Elaboración propia

El beneficio económico de la propuesta es de S/. 65,310.00 así mismo, el incremento total es de S/. 3,110.00 y el tiempo en que recupera la inversión será en un periodo de cuatro meses (suma del incremento desde enero hasta mayo), ya que a partir de ese mes se origina un monto de S/. 2,505.00 lo cual contrasta el costo total de la propuesta que fue de S/. 2,345.00.

Costo – beneficio

En cuanto al costo – beneficio (Beneficio/Costo) siendo S/. 65,310.00 entre S/. 2,345.00 se obtiene como resultado 27.85. Del mismo modo, se puede deducir que por cada S/. 1.00 que invierte Konecta obtendrá S/. 27.85 respectivamente.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados que obtuvieron en el análisis de la investigación se concluye el desempeño de laboral de los trabajadores de la empresa Konecta sede - Chiclayo presenta ciertas deficiencias por el motivo que todos los trabajadores no están presentando un nivel alto, esto se reflejó en cada dimensión estudiada de la variable, como consecuencia esto afectaría a los objetivos que busca lograr la empresa.
2. Se concluye en referencia a la identificación de los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta - sede Chiclayo, donde se realizó el estudio de la presente investigación, que el liderazgo transformacional se sitúa en un nivel medio con 46,7%, siendo carismático 73,3% (nivel medio) , estimulación intelectual 66,7% (nivel medio), consideración individualizada 20% (nivel medio) por lo que el líder no tiene total capacidad para detectar los diversos cambios y generar un replanteamiento en su gestión de actividades enfocadas hacia sus trabajadores para contribuir en su mejora o crecimiento.
3. Se llegó a concluir que el nivel de desempeño laboral de la empresa Konecta - sede Chiclayo, tiene un nivel medio con 36,7% por lo que indicaría que el trabajo no se realiza de manera eficiente con relación al desempeño laboral y que por consiguiente se suma un nivel bajo del 30%, siendo las dimensiones capacidad 60% (nivel medio), motivación 63,3% (nivel medio) y ambiente 60% (nivel medio) por lo que este ocasiona que limite a los trabajadores tanto en su desenvolvimiento en las actividades en su productividad para la obtención de resultados positivos en el tiempo más mediato.
4. Por lo cual, se presenta diseñar una propuesta que conlleve a la mejora del desempeño laboral haciendo empleo del liderazgo transformacional como

herramienta. Con la elaboración de la propuesta se buscará obtener mejoras en los niveles que los trabajadores de la empresa Konecta - sede Chiclayo están presentando dificultades para el desarrollo de su desempeño laboral.

5. Por lo tanto, la propuesta tuvo la validación de un experto el cual previamente hizo un análisis y revisión del tema investigado y generó la firma de aceptación.

4.2 Recomendaciones

Recomendar a la empresa Konecta - sede Chiclayo que el líder o líderes deben recibir seguimientos sobre liderazgo transformacional por expertos para reforzar, generar confianza, motivar a sus trabajadores, mejorando y la predisposición a la flexibilidad a los cambios y así contribuir a la empresa mediante la creación de valor.

Se recomienda a la empresa que los trabajadores deben recibir capacitaciones continuas sobre los nuevos procesos y funciones de venta con el fin de adquirir nuevos conocimientos y herramientas que ayuden a mejorar sus capacidades y realizar su trabajo en el menor tiempo posible con eficiencia generando así una mayor inclinación y compromiso con la empresa, con los seguimientos correspondientes por medio de evaluaciones constantes y obtener resultados para tomar decisiones para mejorar cada vez el desempeño laboral de los trabajadores.

Los líderes deben motivar a sus trabajadores a través del reconocimiento de su buen desempeño, generar expectativas y metas alcanzables para el crecimiento personal y profesional con un buen ambiente laboral que aliente a los trabajadores a participar en las decisiones importantes de la empresa.

Se sugiere a la empresa la implementación de la presente propuesta, dado que se puede demostrar que el ayudara a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral con respecto al logro de objetivos que plantea la empresa y reforzar el liderazgo en la empresa.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019 (Tesis de grado Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5703>
- Alania, R. (23 de Mayo de 2017). *¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal?* Obtenido de <https://archivo.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/como-pasar-lider-vertical-lider-horizontal-noticia-1991940>
- Alvarado Piloza, A., & Suarez Perero, K. (2018). *"Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa Transp Enangeal S.A"*. Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28090>
- Apaza, O. (23 de 06 de 2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. Investigación Valdizana, 11(3), 168-177.* Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Bass, B. (1981). *"Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research"*, New York: Free Press, 1981.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Education SA.
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). *Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. Compendium, 18(34),5-20.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Bracho, S., & Gracia, J. (2011). *Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia. Clío América, 5(10), 182-203.* Obtenido de <https://doi.org/10.21676/23897848.418>
- Bueno,D., & Orozco,L. (2019). *"Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira"*. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnológica de Pereira: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/10545>
- Calvay, G., & 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 pregrado)*. Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipan: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4269>
- Campos La Serna, M., & Ludeña Sánchez, C. (2019). *"El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC en el periodo 2017"* (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Repositorio Universidad Peruana de las Américas: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/776>

- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Sapienza Organizacional, 2(3),53-68.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humano. Quinta edicion.Santa Fe de Bogota: Editorial McGraw-Hill.*
- Cossio Hernandez, F. (2018). *“Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018” (Tesis de Maestria).* Obtenido de Repositorio Universidad Peruana de las Américas: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/466>
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo.* (G. –H. S.A, Editor)
- Domínguez, P., & Lamilla, J. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados en el área de producción de chocolate de la empresa El Salinerito.* Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/37771>
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). *iderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77),56-74.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Frech, P., Romero, & Canario, S. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con la visión compartida y aprendizaje organizativo de los colaboradores de Manpower – Chiclayo 2017 (Tesis de Pregrado).* Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1853>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.).* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6383705.pdf>
- Goicochea, L. (2016). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir -Año 2016.(Tesis de Licenciatura).* Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/502>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., Páez, & Dario. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(3),135-143.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103001.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6ª edición).* Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera, M., & Ferroñán, S. (2016). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial G&M S.A.C. - Chiclayo - 2016. Tesis de licenciatura.* Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10155>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Invetigación Holística.*

- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Thompson. México. Obtenido de https://issuu.com/geisonperez/docs/liderazgo_emprendedor
- Muñoz Corces, J. (2010). *Metodología para cuantificar motivación y diseñar beneficios no monetarios en tiendas por departamento*. Obtenido de <https://docplayer.es/10732363-Metodologia-para-cuantificar-motivacion-y-disenar-beneficios-no-monetarios-en-tiendas-por-departamento.html>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*, 12(3). 263-274. . Obtenido de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>
- Obregón, M., & Francisco, M. (2018). *Impacto Del Factor Iluminación Y Psicosocial En El Desempeño Laboral Del Personal De Apoyo Y Asistencia A La Educación. Caso: UPIICSA*, 14(4),223. Obtenido de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10565/10032>
- Ochoa, G. (2016). *La capacitación en liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo transformacional en líderes de la provincia del Azuay (Tesis de Pregrado)*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26403>
- Paredes, M. (28 de Febrero de 2017). *“Más que empleados, comunidad”*. Obtenido de Udep: <http://udep.edu.pe/hoy/2017/mas-que-empleados-comunidad/>
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2),95-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>
- Prado, C. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo. (Tesis de grado Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>
- Purisaca, P., & Sobrino, A. (2017). *Liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la IEP CEIBOS - Chiclayo.(Tesis de doctorado)*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18823>
- Ramirez, B. (2018). *Liderazgo transformacional y manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C – Lima – 2018 (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Autónoma del Perú: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/719>
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo : Una nueva fora de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Regader, B. (26 de 9 de 2016). *Los 5 tipos de liderazgo en las empresas*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html/>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (P. Educación, Editor) Obtenido de <https://vdocuments.mx/comportamiento-organizacional-stephen-p-robbins-y-timothy-a-judge-15ed.html>
- Rojas Valdera, M. (2018). "*La gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018*". Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipan: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7215>
- Sacramento, R. (8 de 2 de 2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho*. Obtenido de Repositorio Institucional - UNJFSC: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2163>
- Salazar, R. (2016). *Liderazgo transformacion en directivos.Caso: Establecimientos educacionales privados de la provincia de curicó, regios del Maule, Chile. (Tesis de grado Doctorado)*. Obtenido de Tecana American University: https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis_de_rene_salazar_.pdf
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos. (16° Edición)*.
- Stoner, J. (1994). *Administración* (6ta ed.). Mexico: Prentice-Hall.
- Talavera, O. (15 de 6 de 2015). *Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral. Sinergia e innovación, 3(1), 121-133*. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/410/373>
- Vázquez, L. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo Portada.Editorial Ideas Propias. España*. Obtenido de <https://issuu.com/ideaspropiaseditorial/docs/978-84-96578-27-2>
- Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. (Tesis grado de Maestría)*. Obtenido de Universidad Norbert Wiener: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.(Tesis de Maestría)*. Obtenido de Repositorio Institucional UNAN-Managua: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS
¿De qué manera el liderazgo transformacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?	Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorara el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.	H1: El liderazgo transformacional mejorara el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.	Variable independiente: El liderazgo transformacional	Variable independiente: *Carismático *Consideración individualizada *Estimulación Intelectual *Liderazgo inspiracional	Enfoque cuantitativo Tipo de investigación Descriptiva - proyectiva	Se conformo por 30 trabajadores de la empresa Konecta sede - Chiclayo	Cuestionario	Aplicación estadística Software SPSS. v25 Windows
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS							
¿Cuáles son los factores del liderazgo transformacional que mejorarán el desempeño laboral en la empresa Konecta se Chiclayo, 2020?	Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020	H0: El liderazgo transformacional no mejorara el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.	Variable Dependiente: Desempeño laboral	Variable Dependiente: *Capacidad *Motivación *Ambiente	Diseño no experimental - transversal			
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?	Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta –sede Chiclayo, 2020.							
¿Cómo será el modelo del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020?	Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.							

Anexo 2: CUESTIONARIO
CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL.

A continuación, se presentará 20 afirmaciones. Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción con una X. Por favor, orientarse del cuadro de abajo.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

	Ítem N°	ENUNCIADO	TA	DA	I	ED	TD
Liderazgo Transformacional	1	Su líder tiene determinada su misión en la empresa.					
	2	Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones.					
	3	Su líder a conseguido su respeto.					
	4	Su líder le emite seguridad para decidir.					
	5	Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa.					
	6	Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores.					
	7	Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores.					
	8	Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos.					
	9	Su líder motiva a logro de sus objetivos.					
	10	Su líder produce entusiasmo para lograr niveles de energía elevados en las actividades.					
Desempeño Laboral	11	Posee capacidades técnicas para ejecutar actividades.					
	12	Tiene elevadas habilidades para relacionarse con el equipo de trabajo.					
	13	Posee la capacidad de generar soluciones a eventuales problemas en el trabajo.					
	14	Aspiración de crecimiento en línea de trabajo en la empresa.					
	15	Tiene un plan de objetivos personales que lo estimulan o motivan.					
	16	Se siente pleno con la labor que desempeña.					
	17	Tiene los equipos adecuados para desarrollar sus funciones.					
	18	Satisfecho con el puesto que posee.					
	19	Se siente cómodo con las políticas y reglas de la empresa.					
	20	La gerencia le brinda el apoyo para lograr sus funciones.					

Anexo 3: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

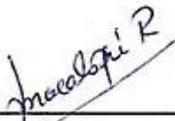
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
NOMBRE DEL JUEZ	JESSICA MACALOPÚ RIMACHI
PROFESIÓN	LICENCIADA ESTADISTICA
ESPECIALIDAD	MAGÍSTER EN CIENCIAS
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	14 AÑOS
CARGO	DOCENTE METODOLOGA UTP
EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA – SEDE CHICLAYO, 2020	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	GIUSEP ALBERTO CORNEJO ROJAS
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. <input type="checkbox"/> Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. <input type="checkbox"/> Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.
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, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	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.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
1. Su líder tiene determinada su misión en la empresa. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>2. Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. Su líder a conseguido su respeto.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. Su líder le emite seguridad para decidir.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos.</p> <p>1. TD 2. ED</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

3. I 4. DA 5. TA	_____ _____
9. Su líder motiva a logro de sus objetivos. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Su líder produce entusiasmo para lograr niveles de energía elevados en las actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Posee capacidades técnicas para ejecutar actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Tiene elevadas habilidades para relacionarse con el equipo de trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Posee la capacidad de generar soluciones a eventuales problemas en el trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Aspiración de crecimiento en línea de trabajo en la empresa. 1. TD 2. ED	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

3. I 4. DA 5. TA	_____ _____
5. Tiene un plan de objetivos personales que lo estimulan o motivan. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Se siente pleno con la labor que desempeña. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. Tiene los equipos adecuados para desarrollar sus funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. Satisfecho con el puesto que posee. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. Se siente cómodo con las políticas y reglas de la empresa. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. La gerencia le brinda el apoyo para lograr su funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 20 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Juez Experto
DNI: 17622343

NOMBRE DEL JUEZ		KARL VLADIMIR MENA FARFÁN
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN RELACIONES PÚBLICAS
	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GERENCIA EMPRESARIAL
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	20 AÑOS
	CARGO	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA – SEDE CHICLAYO, 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	GIUSEP ALBERTO CORNEJO ROJAS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. • Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. 	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	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.	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
1. Su líder tiene determinada su misión en la empresa.	TA (X)	TD ()
1. TD	SUGERENCIAS: _____	
2. ED	_____	
3. I	_____	
4. DA	_____	
5. TA	_____	

<p>2. Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>3. Su líder a conseguido su respeto.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>4. Su líder le emite seguridad para decidir.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>5. Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>6. Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>7. Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>8. Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos.</p> <p>1. TD 2. ED</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

3. I 4. DA 5. TA	_____
9. Su líder motiva a logro de sus objetivos. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Su líder produce entusiasmo para lograr niveles de energía elevados en las actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Posee capacidades técnicas para ejecutar actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Tiene elevadas habilidades para relacionarse con el equipo de trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Posee la capacidad de generar soluciones a eventuales problemas en el trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Aspiración de crecimiento en línea de trabajo en la empresa. 1. TD 2. ED	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

3. I 4. DA 5. TA	_____ _____
5. Tiene un plan de objetivos personales que lo estimulan o motivan. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Se siente pleno con la labor que desempeña. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. Tiene los equipos adecuados para desarrollar sus funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Satisfecho con el puesto que posee. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Se siente cómodo con las políticas y reglas de la empresa. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. La gerencia le brinda el apoyo para lograr su funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 20 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Lic. Karolena Farfán
Reg. 165

NOMBRE DEL JUEZ		ABEL EDUARDO CHÁVARRY ISLA
	PROFESIÓN	MÉDICO CIRUJANO
	ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	33 AÑOS
	CARGO	GERENTE DEL SIS HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA – SEDE CHICLAYO, 2020		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	GIUSEP ALBERTO CORNEJO ROJAS	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores del liderazgo transformacional en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. • Diseñar el modelo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. 	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	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.	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
1. Su líder tiene determinada su misión en la empresa.	TA (X)	TD ()
1. TD	SUGERENCIAS: _____	
2. ED	_____	
3. I	_____	
4. DA	_____	
5. TA	_____	

<p>2. Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>3. Su líder a conseguido su respeto.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>4. Su líder le emite seguridad para decidir.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>5. Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>6. Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>7. Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores.</p> <p>1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>8. Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos.</p> <p>1. TD 2. ED</p>	<p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

3. I 4. DA 5. TA	_____
9. Su líder motiva a logro de sus objetivos. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Su líder produce entusiasmo para lograr niveles de energía elevados en las actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DESEMPEÑO LABORAL	
1. Posee capacidades técnicas para ejecutar actividades. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. Tiene elevadas habilidades para relacionarse con el equipo de trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. Posee la capacidad de generar soluciones a eventuales problemas en el trabajo. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Aspiración de crecimiento en línea de trabajo en la empresa. 1. TD 2. ED	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

3. I 4. DA 5. TA	_____ _____
5. Tiene un plan de objetivos personales que lo estimulan o motivan. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Se siente pleno con la labor que desempeña. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. Tiene los equipos adecuados para desarrollar sus funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. Satisfecho con el puesto que posee. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. Se siente cómodo con las políticas y reglas de la empresa. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. La gerencia le brinda el apoyo para lograr su funciones. 1. TD 2. ED 3. I 4. DA 5. TA	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 20 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


Dr. Abel Chávarry Isla
Magister en Administración
Universidad ESAN
Reg. N° 4101
Firma

Anexo 4: VALIDACIÓN DE PROPUESTA

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado MBA.ABEL.EDUARDO.CHÁVARRY.ISLA

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada :

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020"

Realizado por: GIUSEP.ALBERTO.CORNEJO.ROJAS

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.					
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	X				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				

2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		X			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

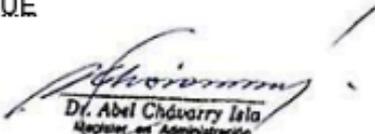
Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister MBA.ABEL EDUARDO CHÁVARRY ISLA

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 33 años

Cargo Actual: GERENTE DEL SIS HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE



Dr. Abel Chávarry Isla
Magister en Administración
Universidad EAN
Reg. N° 4101

Fecha: 9/07/2021

Firma

Mg. Abel Eduardo Chávarry Isla
DNI N° 16644393

Anexo 5: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR LA TESIS DE LA EMPRESA

Konecta

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Señora

DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA

Directora de EAP de Administración Facultad de Ciencias

Empresariales – Universidad Señor de Sipán

PIMENTEL

ASUNTO : CARTA DE FECHA 1 DE DICIEMBRE DEL 2020

Yo Velka Viviana Carbonel Polar identificada con DNI N° 43580518, en mi calidad de Responsable Crosselling de la empresa Konecta – Stratton Perú S.A.C, autorizo a Giusep Alberto Cornejo Rojas identificado con DNI N° 46774653, estudiante de la escuela profesional de Administración, con código académico 2102810010 ha utilizar información relevante a la empresa para el desarrollo de su proyecto de investigación denominado El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020.

Como condiciones el estudiante esta obligado a no divulgar información interna y confidencial de la empresa tanto como los procesos y operación.

La información y el resultado se obtenga 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 empresa.

Atentamente.


Velka Viviana Carbonel Polar
COORDINADORA CROSSSELLING
STRATTON PERÚ S.A.C.

Responsable Crosselling

Chiclayo, 4 de diciembre del 2020

Stratton Perú
JR. CARABAYA N° 933
LIMA PERÚ
VOICE: +51 1 7081100
WWW.GRUPOKONECTA.COM

Anexo 6: RESOLUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020.

VISTO:

El Oficio N° 0373-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 11/11/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la modalidad de estudios regular, sesión "B" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Córdova Chirinos José William, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales
Mg. Sara María Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 7: FORMATO T1



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

Pimentel, 2 de Abril del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:

CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO, con DNI: 46774653

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo 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 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 - <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
CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO	46774653	

Anexo 8: FOTOS APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeW5olf8GIs2byvMRDibQd_xPBam3XfITAB9MR9cTq2gaERtQ/viewform

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presentará 20 afirmaciones. Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción.

enjaag@meec.usc.edu.pe (no compartido)
[Cambiar de cuenta](#) [Borrador guardado](#)

***Obligatorio**

Liderazgo Transformacional

1. ¿Su líder tiene determinada su misión en la empresa? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

2. ¿Su líder le emite confianza para el desarrollo de sus funciones? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

3. ¿Su líder a conseguido su respeto? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeW5olf8GIs2byvMRDibQd_xPBam3XfITAB9MR9cTq2gaERtQ/viewform

4. ¿Su líder le emite seguridad para decidir? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

5. ¿Su líder lo guía en su mejor desempeño en la empresa? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

6. ¿Su líder designa responsabilidades a sus trabajadores? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

7. ¿Su líder aprecia la creatividad de sus trabajadores? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

8. ¿Su líder lo motiva a tomar nuevos desafíos? *

Anexo 9: TURNITIN

Reporte de similitud

● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de **Crossref**
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uss.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
3	Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL on 2022-03-02 Submitted works	<1%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
6	core.ac.uk Internet	<1%
7	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-12-01 Submitted works	<1%
8	1library.co Internet	<1%

Anexo 10: ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1175-FACEM-USS-2020, presentado por el Bachiller, **CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO**, con su tesis Titulada **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** 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, 20 de abril del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 11: ESTADO DE GANANCIAS KONECTA

Ganancias de Konecta desde enero hasta mayo del 2022

GANANCIAS ANUALES DE KONECTA S.A.C.

Meses	Ingresos	Egresos	Ganancias
Enero	S/65,700.00	S/53,200.00	S/12,500.00
Febrero	S/67,800.00	S/53,200.00	S/14,600.00
Marzo	S/64,000.00	S/53,200.00	S/10,800.00
Abril	S/65,400.00	S/53,200.00	S/12,200.00
Mayo	S/65,300.00	S/53,200.00	S/12,100.00
TOTAL	S/328,200.00	S/266,000.00	S/62,200.00