



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral
en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Guerrero Parrilla, Jocelyn Anahi (orcid.org/0000-0002-8790-6969)

Romero Espadin, Raul Gim (orcid.org/0000-0002-1540-0221)

ASESOR:

Dr. Burgos Bardales, Roger (orcid.org/0000-0003-2149-0742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a nuestros padres que creen en los sueños, a quienes nos brindaron su apoyo incondicional y a todos aquellos que nos inspiraron a nunca rendirnos. Esta tesis es el fruto de su confianza y amor. ¡Gracias por ser nuestra constante motivación

Agradecimiento

Deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible la culminación de esta tesis. A nuestras familias, por su inquebrantable apoyo y comprensión a lo largo de este arduo camino. A nuestros amigos, por su constante ánimo y por acompañarnos en cada etapa de este proceso. A nuestros asesores, por su sabiduría y guía invaluable, por desafiarnos a dar lo mejor de nosotros mismos. Y a todas las fuentes de conocimiento y referencias que han nutrido nuestro trabajo. Sin su contribución, este logro no habría sido posible. Gracias a todos por ser parte de este importante capítulo de nuestras vidas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	v
Índice de Tabla	vi
Índice de gráficos.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. El Método de Análisis de datos	16
3.7. Sobre los Aspectos éticos	16
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	17
4.1. Recursos y presupuesto	17
4.2. Financiamiento	18
4.3. Cronograma de ejecución	19
V. RESULTADOS	20
VI. DISCUSIÓN.....	24
VII. CONCLUSIONES.....	28
VIII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de Tabla

<i>Tabla 1 Listado de Expertos</i>	14
<i>Tabla 2 Los instrumentos coeficientes del Alfa de Cronbach</i>	14
Tabla 3 Detalle del presupuesto económico.....	18
<i>Tabla 4 Correlación entre la primera variable y el desempeño en la tarea</i>	20
<i>Tabla 5 Correlación entre la primera variable y el desempeño en el contexto</i>	21
Tabla 6 Correlación entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes	22
<i>Tabla 7 Correlación entre la primera variable y la segunda variable</i>	22

Índice de gráficos

Gráfico 1 Resultado de Demuestra sentido de poder y confianza	58
Gráfico 2 Resultado de se preocupa por el bienestar del grupo incluso más allá de sus propios intereses	59
Gráfico 3 Resultado de actúa de forma que genera respeto hacia él/ella.....	60
Gráfico 4 Resultado infunde orgullo por estar asociado(a) con él/ella	61
Gráfico 5 Habla sobre sus valores y creencias más importantes	62
Gráfico 6 Resultado de especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.....	63
Gráfico 7 Resultado de realiza un seguimiento de todos los errores	64
Gráfico 8 Resultado de enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.....	65
Gráfico 9 Resultado de habla con optimismo sobre el futuro.....	66
Gráfico 10 Resultado de expresa confianza en que se lograrán los objetivos	67
Gráfico 11 Resultado de habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse	68
Gráfico 12 Resultado de articula una visión convincente del futuro.....	69
Gráfico 13 Resultado de vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados	70
Gráfico 14 Resultado de sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas	71
Gráfico 15 Resultado de busca diferentes perspectivas al resolver problemas	72
Gráfico 16 Resultado permite visualizar los problemas desde múltiples perspectivas.....	73
Gráfico 17 Resultado de trata a la persona como un individuo y no solo como un miembro del grupo	74
Gráfico 18 Resultado de ayuda a desarrollar las fortalezas de la persona	75
Gráfico 19 Resultado de pasa tiempo enseñando y entrenando	76
Gráfico 20 Resultado de se considera a la persona con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.....	77
Gráfico 21 Resultado de se logró realizar el trabajo de manera exitosa debido a la dedicación de tiempo y esfuerzo necesario.....	78

<i>Gráfico 22 Resultado de se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas</i>	79
<i>Gráfico 23 Resultado de se continuó buscando nuevos desafíos en el trabajo</i>	80
<i>Gráfico 24 Resultado de se trabajó para mantener los conocimientos laborales actualizados.....</i>	81
<i>Gráfico 25 Resultado de en el trabajo, se tuvieron en cuenta los resultados que debían ser alcanzados.....</i>	82
<i>Gráfico 26 Resultado de cuando fue posible, se llevaron a cabo tareas laborales desafiantes</i>	83
<i>Gráfico 27 Resultado de una vez finalizado el trabajo asignado, se comenzaron nuevas tareas sin necesidad de que se solicitara</i>	84
<i>Gráfico 28 Resultado se planificó el trabajo de manera que pudo ser realizado en tiempo y forma</i>	85
<i>Gráfico 29 Resultado de se trabajó para mantener las habilidades laborales actualizadas.....</i>	86
<i>Gráfico 30 Resultado de se participó activamente en las reuniones laborales</i>	87
<i>Gráfico 31 Resultado de la planificación laboral fue óptima</i>	88
<i>Gráfico 32 Resultado de se realizaron quejas sobre asuntos sin importancia en el trabajo.....</i>	89
<i>Gráfico 33 Resultado de compartí aspectos negativos del trabajo con mis compañeros</i>	90
<i>Gráfico 34 Resultado de se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo</i>	91
<i>Gráfico 35 Resultado de se dio prioridad a los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en los aspectos positivos.....</i>	92
<i>Gráfico 36 Resultado de comenté aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la empresa.....</i>	93

Resumen

En la presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de Piura, para ello se realizó un estudio cuantitativo de tipo básico aplicada, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población fue estudiada en su totalidad, conformada por 30 trabajadores quienes respondieron encuestas y se obtuvo como resultado una correlación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,831**, indica una relación consistente y significativa entre ambas variables. Además, la significancia bilateral de 0,000 para ambas correlaciones respalda la evidencia de que los resultados no son producto del azar. Por último, los hallazgos de este estudio concluyen que existe una correlación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, la significancia bilateral respalda la existencia de una relación consistente y significativa entre ambas variables, descartando la posibilidad de que los resultados sean atribuibles al azar.

Palabras clave: Trabajadores, correlación, liderazgo, desempeño.

Abstract

In the present investigation, the main objective was to determine the relationship between transformational leadership and job performance in the collaborators of a station in Piura, for which a quantitative study of basic applied type, non-experimental cross-sectional design and correlational scope was carried out. The population was studied in its entirety, made up of 30 workers who answered surveys and as a result, a strong positive correlation was found between transformational leadership and the work performance of the collaborators of a service station in Piura during the year 2023. Spearman's correlation coefficient, with a value of 0.831**, indicates a consistent and significant relationship between both variables. Furthermore, the two-sided significance of 0.000 for both correlations supports the evidence that the results are not a product of chance. Finally, the findings of this study conclude that there is a strong positive correlation between transformational leadership and the job performance of employees at a service station in Piura during the year 2023. Spearman's correlation coefficient and bilateral significance support the existence of a consistent and significant relationship between both variables, ruling out the possibility that the results are attributable to chance.

Keywords: Workers, correlation, leadership, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Se identificó la mejora del rendimiento laboral como una oportunidad importante relacionada con el liderazgo en la organización. También se reconoce que el éxito o el fracaso en este ámbito están estrechamente ligados a la calidad del desempeño de los empleados. Esto significa que, aunque contar con una infraestructura sólida, entornos modernos y equipos técnicos avanzados es importante, estos elementos por sí solos no son suficientes. Es esencial tener empleados competentes para lograr la excelencia en las organizaciones. Se ha reconocido que el liderazgo transformacional se destaca como un enfoque excepcional para brindar apoyo a los empleados, ya que tiene el potencial de generar una transformación significativa en el rendimiento de la organización (Anderson & Sun, 2017). Ante el creciente panorama competitivo en el mercado, la globalización, los avances tecnológicos y las crecientes demandas de los clientes, en un contexto empresarial en constante evolución y desafíos crecientes. Por lo tanto, las organizaciones deben implementar los recursos adecuados para lograr los resultados de rendimiento deseados (Agarwal, 2019).

El liderazgo se definió como uno de los aspectos más significativos que influyeron en el desempeño y la eficacia de una organización. Los líderes que carecen de la capacidad para liderar con éxito a las personas nunca tuvieron éxito y, como resultado, no pudieron liderar a sus subordinados de manera efectiva. Como resultado, se recomendó encarecidamente que la empresa cuente con el tipo adecuado de líderes para mejorar la eficiencia en el negocio. Diferentes variables en una organización pueden tener un impacto en el liderazgo. El tipo de liderazgo requerido en una organización puede no serlo en otra, y esto puede estar determinado por las metas y la perspectiva son lo que determinará qué estilo de liderazgo se adapta mejor a las demandas de la organización en términos de afectar el desempeño organizacional (Al Khajeh, 2018).

El termino de liderazgo juega un papel que es esencial en las organizaciones al colaborar en el desarrollo de la visión, misión y metas, así como en el establecimiento de políticas y estrategias que posibiliten alcanzar las metas de manera más efectiva y eficiente. Además, el liderazgo ayudó en la coordinación y dirección de las operaciones organizacionales.

En el ámbito internacional, numerosas empresas se encuentran confrontando desafíos asociados a conductas poco éticas en el entorno laboral, lo cual conlleva a un deterioro en el desempeño laboral y a una alta tasa de rotación de personal. El liderazgo ineficaz podría ser una de las razones detrás de esto. Como resultado, para una organización que no solo quiere sobrevivir sino también prosperar, se debe implementar una estrategia de negocios favorable a la innovación, una estructura organizacional, prácticas de gestión media, estilo de alta dirección y métodos efectivos de gestión de la innovación para lograr la innovación y la competitividad. éxito (Donkor et al., 2021).

En Perú, se presenta una situación distinta en cuanto al liderazgo en las empresas, según revela un estudio realizado por la consultoría HayGroup y citado en el diario Gestión en (2014). Este estudio señala que un 53% de las empresas en el país tienen líderes que crean ambientes laborales desmotivantes. Esta problemática puede atribuirse a las diferencias en la percepción entre los líderes y sus equipos de trabajo, siendo resultado de una falta de desarrollo de habilidades blandas como la motivación y la comunicación. Además, Caravedo destaca en (2020) que, en el ámbito empresarial peruano, el liderazgo se enfoca principalmente en el crecimiento del negocio con objetivos lucrativos, sin ser considerado como un término que abarque el emprendimiento, la gestión, la promoción y el mantenimiento integral de un proyecto.

En el contexto de una estación de servicios ubicada en Piura, se evidenció una problemática significativa que afectaba tanto la productividad del personal como la calidad del servicio ofrecido. Los colaboradores no lograban alcanzar las metas establecidas, lo que generaba inquietud y preocupación en la dirección de la empresa. Además, la insatisfacción de los clientes se reflejaba en un alto número de quejas recibidas. La empresa en cuestión era una cadena de estaciones de servicios con una extensa red de grifos en la ciudad de Piura, lo que añadía mayor relevancia a la resolución de esta problemática. El impacto negativo en la productividad y la calidad del servicio no solo afectaba a una única ubicación, sino que podía repercutir en todas las estaciones de la red.

Es así que planteada la realidad problemática se procedió a plantear la pregunta de investigación ¿cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023? Asimismo, las preguntas específicas fueron: (1) ¿cuál es la relación

entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023?; (2) ¿cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023?; (3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023?

Con el planteamiento del problema de investigación, este estudio tiene justificación teórica porque tomará en consideración las teorías ya existentes en un entorno empresarial específico, tiene justificación práctica porque los resultados servirán a la organización para la formulación de estrategias, su justificación metodológica radica en que usa el método científico y será un aporte al conocimiento mundial y finalmente tiene justificación social porque se enfoca en aspectos claves de una organización.

Este estudio se enmarca en el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023. Por otro lado se completa con los siguientes objetivos específicos (1) determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023; (2) determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023; (3) determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.

Al ser un estudio correlacional se planteó como hipótesis general: H₁: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023. Las hipótesis específicas fueron: (1) H₁: existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023; (2) H₁: existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023; (3) H₁: existe relación entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente proyecto de investigación, es imprescindible realizar una exhaustiva recopilación de antecedentes. Esta etapa resulta fundamental, ya que proporcionará una base sólida para respaldar y fundamentar el estudio en cuestión. La recopilación de antecedentes implica revisar investigaciones, estudios previos, teorías y otros recursos relevantes relacionados con el tema de interés. En el caso específico del liderazgo, un tema amplio y fascinante que ha sido objeto de estudio e investigación durante décadas, la recopilación de antecedentes es aún más relevante. Aunque no existe una definición universalmente aceptada de liderazgo, se puede describir como la capacidad de un individuo para influir en otros y dirigir un equipo o colectivo conduciendo hacia alcanzar el logro de metas y objetivos comunes. El liderazgo implica mucho más que simplemente ocupar una posición de autoridad o poder. Va más allá de la jerarquía y se basa en la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los demás. Un buen líder no solo es capaz de lograr resultados positivos y valiosos, sino que también tiene la capacidad de construir y mantener un equipo cohesionado y efectivo.

La evaluación del liderazgo se realiza en función del desempeño del grupo o equipo bajo la dirección del líder. Se considera que un líder efectivo es aquel que logra que su equipo alcance un buen desempeño en comparación con otros grupos similares. Este rendimiento se evalúa a lo largo del tiempo y se analizan diversos indicadores, como la productividad, la eficiencia, la satisfacción del equipo y el logro de metas establecidas. La evaluación del liderazgo se basa en el rendimiento del grupo en términos de resultados valiosos a lo largo del tiempo. (Jabeen & Rahim, 2021). El liderazgo implica el uso de influencia no coercitiva para dirigir y organizar a un grupo u organización, motivando su comportamiento hacia metas específicas y definiendo su cultura (Donkor et al., 2021). Se enfoca en persuadir a las personas para que trabajen con mayor intensidad, entusiasmo y compromiso hacia los objetivos del grupo. La responsabilidad de organizar y guiar a los miembros del equipo hacia metas valiosas es un elemento común en las definiciones de liderazgo.

A nivel internacional, según Xu et al. (2021) el liderazgo se considera un fenómeno real y de gran importancia en las ciencias humanas. Sin embargo, la investigación sobre liderazgo tiende a estar sesgada hacia temas como la

identificación de las características del líder exitoso, la efectividad del liderazgo, el desarrollo de líderes y las teorías del liderazgo. En ocasiones, se ha adoptado una visión unilateral del liderazgo, enfocándose únicamente en sus aspectos positivos y constructivos, mientras se evitan sus aspectos negativos. (Nazir et al., 2021).

Durante mucho tiempo, los estudios sobre liderazgo han resaltado los aspectos positivos y constructivos, prestando poca atención al lado oscuro del liderazgo, es decir, el descarrilamiento del liderazgo. Sin embargo, investigaciones recientes han identificado características necesarias para lidiar con sistemas complejos, cambios rápidos y expansión del conocimiento en diversas áreas, como la atención médica, la tecnología de la información y los negocios. La perspicacia empresarial, la Inteligencia Emocional (IE) y la visión son características de liderazgo consistentemente asociadas con un liderazgo efectivo en múltiples campos.

La inclusión de la perspicacia empresarial en la capacitación de liderazgo desempeña un papel crucial al permitir la gestión y la influencia en los cambios y la evolución de los servicios. Se ha llevado a cabo una encuesta entre los empleados, y los altos ejecutivos destacan la importancia de identificar estas características de liderazgo. Según los encuestados, aquellos líderes que no logren manejar eficazmente las nuevas responsabilidades de gestión a gran escala serán irremediablemente reemplazados por otros líderes capaces de hacerlo (Bulińska-Stangrecka et al., 2021).

Se define como el estilo de liderazgo como la combinación de características, atributos y comportamientos que los líderes emplean al interactuar con sus subordinados (Bhargavi y Yaseen, 2018). Al Khajeh (2018) sostiene que el liderazgo implica una serie de conductas gerenciales diseñadas para alinear los intereses y los impactos organizacionales o personales con los objetivos de la organización. En este sentido, el estilo de liderazgo se refiere a la forma en que una persona se relaciona con los demás para fomentar la colaboración en pos de un objetivo o meta común. La literatura actual identifica tres tipos de estilos de liderazgo: liderazgo *laissez-faire*, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional (Al Khajeh, 2018). Tanto el liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional comparten ciertas similitudes en términos de establecer metas claras, reconocer logros y recompensar el buen desempeño.

Sin embargo, existen diferencias fundamentales en su enfoque y comportamiento. El liderazgo transformacional implica generar cambios en los seguidores al alinear sus objetivos y valores con los del líder. Esto implica comunicar una visión inspiradora, fomentar la aceptación de metas grupales, brindar apoyo individualizado y estimulación intelectual, y establecer expectativas claras de desempeño (Zhou et al., 2018).

Se considera que el liderazgo transformacional tiene ofrece un impacto significativo en el rendimiento de las empresas, tanto directamente como a través de indicadores como la satisfacción de los subordinados con sus líderes. Se cree que el desempeño se ve influenciado de manera indirecta por el pacto del liderazgo transformador en la implicación emocional de los subordinados. Además, se considera que el liderazgo transformacional es crucial para ayudar a los mentores a desarrollar comportamientos efectivos. Se ha argumentado que la manera de como llevan las relaciones entre los trabajadores y sus gerentes determina su retención en la empresa y su nivel de productividad. De hecho, se ha afirmado que el liderazgo transformacional es más positivo que otros estilos de liderazgo al inspirar a las personas a alcanzar resultados excepcionales (Aybar & Marsap, 2018). El liderazgo transformacional une a los seguidores y al líder en un proceso colaborativo de cambio, lo que contribuye al rendimiento general de la organización. En contraste, el liderazgo transaccional no fomenta una conexión duradera entre los líderes y los seguidores, lo que resulta en un entorno estable pero rutinario, carente de creatividad e innovación. Existe un juicio de valor en esta percepción de los estilos de liderazgo, ya que el liderazgo transformacional se describe de manera más favorable que el liderazgo transaccional (Boamah et al., 2018). En cuanto a la motivación inspiradora, se refiere a la función que tienen los líderes para motivar y ser de manera inspirador a las personas que los siguen a alcanzar metas ambiciosas. A través de su optimismo y entusiasmo, los líderes infunden en sus seguidores una sensación de seguridad en el logro exitoso de sus proyectos. De manera similar, la generación de un ambiente intelectualmente enriquecedor implica desafiar las suposiciones arraigadas a las personas que los siguen y estar receptivos a sus ideas sin juzgar. Los líderes que fomentan este estilo de liderazgo permiten cambiar la forma en que los seguidores definen y piensan sobre los problemas y obstáculos que puedan encontrar durante el proceso.

Por último, la consideración individual se centra en el entrenamiento y apoyo brindado por las personas que lideran, con más frecuencias de la relación y el respaldo ofrecido a sus seguidores para aprovechar al máximo sus fortalezas. El líder que adopta este enfoque está sensible a lo que necesite y aspire individualmente, dando de conocer que cada persona es única y excepcional (Bakker et al., 2022).

Al referirse a los líderes que practican el liderazgo transformacional, se reconoce las habilidades y todo de aquellas cualidades que presenten sus seguidores. Por tanto, al cuando implantamos el liderazgo transformacional es más frecuente que los líderes encuentren de manera rápida las fortalezas de aquellos que los siguen. El uso de estas fortalezas conduce a que los trabajadores experimenten un sentido de dominio y autoeficacia, lo cual a su vez mejora su compromiso con la organización (Bakker & Van Woerkom, 2018).

A continuación, se presenta una serie de elementos fundamentales en el liderazgo transformacional que son clave para guiar a un equipo hacia el éxito y el crecimiento. Uno de estos elementos es la motivación inspiradora, donde un líder ejerce su influencia al generar una visión inspiradora y atractiva para su equipo. Es crucial que los colaboradores tengan un propósito sólido y actúen con la motivación constante proporcionada por su líder, lo cual los impulsa siempre hacia adelante. En este contexto, respaldar la visión implica presentarla de manera precisa, enérgica, comprensible y cautivadora, logrando así que los seguidores se esfuercen aún más, se sientan alentados y optimistas acerca del futuro, y confíen plenamente en sus propias habilidades.

Otro elemento esencial del liderazgo transformador es la influencia idealizada, que se refiere a un modelo de liderazgo admirado por el sólido compromiso ético. En este enfoque, el respeto y la confianza se convierten en pilares fundamentales que tienen un impacto significativo en las personas que siguen al líder. Esta cualidad se convierte en un recurso que impulsa el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, como a su vez tanto a nivel local a nivel global.

La consideración individualizada es un elemento vital en el liderazgo transformador. Este aspecto se basa en el esfuerzo constante del líder por cumplir las necesidades claras individualmente para cada uno de sus seguidores. Actuando como entrenador, seguidor, guía y mentor, el líder

establece una conexión cercana con su equipo y está siempre atento a escuchar sus inquietudes. Mediante el alto grado de apoyo y empatía que brinda, fomenta una comunicación abierta y plantea desafíos continuos a sus seguidores. Como resultado, los seguidores muestran una voluntad genuina de crecer y aspiran a desarrollarse por sí mismos, encontrando así una motivación intrínseca en su trabajo.

Por último, la estimulación intelectual juega un papel crucial en el liderazgo transformador. Aquí, la persona que asume el liderazgo involucra activamente a las personas que lo siguen en la resolución de problemas, solicitando opiniones como ideas, que desafíen sus suposiciones establecidas como a la vez teniendo ciertos riesgos. A través de esta dinámica, el líder fomenta de manera constante la creatividad y el pensamiento independiente en su equipo. Siempre está en busca de oportunidades de aprendizaje, considerando esto como un valor fundamental en el crecimiento individual y colectivo.

Por otra parte, presentamos a la variable del desempeño laboral la cual ha captado considerable atención en el campo del comportamiento organizacional, y no es para menos, ya que está estrechamente relacionada con la productividad de las organizaciones (Gabini, 2018). Según Robbins y Coulter (2010), el rendimiento laboral se considera un indicador fundamental del éxito alcanzado por empresas, procesos o individuos en objetivo de sus metas. Según Choi et al. (2018). Definen el rendimiento laboral como el comportamiento exhibido por los colaboradores en su esfuerzo por alcanzar un objetivo específico. En cuanto a las características del rendimiento, García et al. (2017) señalan que son atributos que pueden ser evaluados en una organización y que tienen un impacto en el comportamiento de los empleados dentro de una empresa en particular. Gabini (2018) propone diversas dimensiones para medir el rendimiento laboral, que incluyen el desempeño en la tarea, en el contexto y en el comportamiento contraproducente.

El desempeño en la tarea se refiere a cómo un individuo realiza las tareas y responsabilidades específicas de su trabajo. Está relacionado con la competencia técnica y las competencias que se requieran para llevar a cabo todas las actividades que se sugieran en su rol. Se refiere a las acciones necesarias para lograr la producción de servicios o productos. Cumplir con la tarea implica llevar a cabo de manera adecuada las actividades específicas

mencionadas en los perfiles de los puestos. Este rendimiento está relacionado con las habilidades, conocimientos y capacidades específicas requeridas para desempeñar las responsabilidades laborales (Gabini, 2018).

Por otro lado, el desempeño en el contexto se refiere a cómo un individuo se relaciona y se adapta al entorno laboral más amplio. Esto incluye aspectos como la colaboración con compañeros de trabajo, la capacidad para trabajar en equipo, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos, la adaptación al cambio y la contribución a la cultura y los valores organizacionales. Se refiere a las actividades que no están directamente relacionadas con la tarea específica, pero que tienen un impacto importante en el desempeño general de las empresas. Estas acciones se centran en los intereses de la empresa y van más allá de las expectativas establecidas para los roles asignados, es decir, son comportamientos complementarios y roles positivos. Aunque estas actividades a menudo no sean reconocidas formalmente, su contribución colaborativa y beneficiosa genera resultados positivos para la empresa (Gabini, 2018). En contraste, los comportamientos contraproducentes se refieren a las acciones que no están directamente relacionadas con la tarea específica, pero que tienen un impacto negativo en el rendimiento general de la empresa. Estos comportamientos van en contra de los intereses de la organización y superan las expectativas establecidas para los roles asignados, es decir, son comportamientos no complementarios y roles negativos. Estas situaciones no cooperativas o desfavorables pueden afectar adversamente los resultados de la organización, aunque no sean sancionadas formalmente (Gabini, 2018). Es decir, el desempeño laboral es una variable fundamental en el ámbito organizacional, ya que de manera que tiene una influencia directa en la productividad y el camino al éxito de las empresas. Comprender las dimensiones del rendimiento, como el desempeño en la tarea, en el contexto y los comportamientos contraproducentes, permite evaluar y administrar de manera eficiente el rendimiento de los trabajadores en busca de un mejor desempeño global de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de la investigación

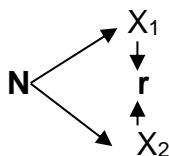
En la presente investigación se sitúa dentro del campo de la investigación básica-aplicada, lo que implica que su objetivo principal es generar conocimiento teórico. Según Hernández et al. (2014), la investigación básica busca hacer descubrimientos científicos y aplicar teorías científicas para enriquecer el conocimiento existente (p. 25) En esta instancia, la investigación se centró en recopilar información sobre el impacto que genera el liderazgo transformacional en el rendimiento en las empresas, con la meta de aportar al progreso del conocimiento científico en este campo.

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental – transversal - correlacional

El estudio presente se clasifica como la llamada no experimental, debido a que ambas variables no han sido manipuladas de manera intencional. Es de tipo transversal, dado que la recopilación de datos se lleva a cabo en un solo momento. Además, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se trata de un enfoque descriptivo correlacional, cuyo objetivo es comprender la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto o muestra específica.

Se presenta el esquema utilizado en el estudio:



Lo cual representa según:

X1= Liderazgo transformacional

X2= Desempeño laboral

N= Trabajadores/empleados

r= La relación

3.2. Variables y operacionalización

X1: Primera Variable

Se refiere a la secuencia de tareas en el cual un líder motiva a sus seguidores a trabajar en pos de metas grupales en lugar de metas individuales. Este tipo de liderazgo se caracteriza por el carisma del líder, la capacidad de inspirar motivación, la estimulación intelectual y la consideración individualizada hacia los seguidores (Baker et al. 2022)

La medición de la presente variable se llevará a cabo mediante el uso del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial, que evaluará diferentes dimensiones, incluyendo el carisma o influencia idealizada (atribuida), la influencia idealizada (conductual), la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Con una escala de medición llamada ordinal.

X2: Segunda Variable

Se refiere al comportamiento individual que las personas realizan y que se puede observar, el cual permitirá generar un valor y contribuir a las metas de la organización. (Carpini et al. 2017)

Definición operacional:

Para medir la presente variable, se utilizará un cuestionario que evaluará diferentes dimensiones, incluyendo el desempeño en el contexto, el desempeño en la tarea y el comportamiento contraproducente. Para ello, se utilizará la escala de medición llamada ordinal.

(Hacemos presente la matriz de operacionalización presente en el (ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Para el caso de la población según el autor Hernández et al. (2014), se menciona que la población se define como el conjunto completo de personas, animales o cosas que comparten una serie de características en algún sentido. En el contexto de este estudio, la población se refiere al total de individuos en los que se observa un fenómeno específico, considerando las unidades de análisis que

pueden ser examinadas. Con el objetivo de obtener información precisa y, en particular, obtener resultados sobre la evaluación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, se ha tomado la decisión intencional de abarcar a cada uno de los integrantes es decir en su totalidad de la población en el estudio.

La población específica a la que se hace referencia en esta investigación está compuesta por un grupo finito de 30 trabajadores pertenecientes al área administrativa y productiva de una estación de servicios en Piura. Estos trabajadores representan a todo el personal que se encuentra bajo estudio. Las variables que se investigaron fueron el liderazgo transformacional como primera variable y el desempeño laboral como segunda variable, teniendo en cuenta tanto a hombres como a mujeres.

Por parte de la muestra según Hernández et al. (2014), se hace mención a la muestra como un subconjunto o parte de la población o universo que se selecciona para llevar a cabo un estudio. Para determinar el tamaño de la muestra de manera adecuada, se utilizan diferentes procedimientos y fórmulas lógicas, como se detalla en el texto (p. 174).

En el caso específico de este estudio, al tratarse de una población pequeña, finita y accesible, no fue necesario determinar cuál es el tamaño de la muestra. En su lugar, se trabajó con la totalidad de la población, compuesta por los 30 trabajadores directos de una estación de servicios en Piura.

Para el caso del muestreo de acuerdo con Hernández et al. (2014), el muestreo se refiere al proceso de selección de elementos para formar parte de la muestra de una población total. Este proceso implica el uso de reglas, procedimientos y criterios para elegir un conjunto de elementos que representen a toda la población. En este estudio en particular, se empleó un enfoque de muestreo no probabilístico. Hernández et al. (2014) explican que este tipo de muestreo, también conocido como muestreo dirigido, se basa en la elección del investigador en lugar de criterios estadísticos de generalización. La selección de elementos se realiza de acuerdo con las características específicas de la investigación. Dado que no es posible calcular el error estándar con precisión, no podemos tener certeza absoluta sobre nuestras suposiciones, por lo que se establece un nivel de confianza en la evaluación.

Criterios de inclusión

En el presente estudio se limitará a la participación de empleados que estén contratados a tiempo indeterminado, independientemente de su género.

Criterios de exclusión

En este estudio, no se aplicaron criterios de exclusión a ningún participante.

Unidad de análisis

Según López et al. (2014), se refiere a las entidades o elementos que son sujetos de estudio en una investigación, pudiendo ser personas, objetos o características relacionadas con el tema de investigación en particular (p.172). Por lo tanto, en este estudio específico, la unidad de análisis son los empleados de una estación de servicios ubicada en Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto de investigación, se empleó la técnica de encuesta, que consiste en un método de investigación empleado para obtener información y recopilar datos a través de la elaboración de interrogantes explícitas o implícitas dirigidas a los individuos que componen la entidad de estudio. Según Carrasco (2006), la encuesta es especialmente adecuada cuando se necesita recopilar datos en un solo momento y en muestras grandes. En este estudio, se consideró que la encuesta era la herramienta más adecuada para recopilar la información necesaria. Por lo tanto, se decidió aplicar una encuesta a los empleados de una estación de servicios en Piura con el objetivo de evaluar su percepción de la primera variable y la segunda variable.

Instrumento:

Para este estudio consiste en un cuestionario basado en una escala de Likert, el cual para Hernández et al. (2014) como un conjunto de afirmaciones presentadas en forma de ítems que permiten medir la respuesta de los sujetos en tres, cinco o siete categorías distintas (p. 238). Este instrumento utiliza escalas para medir las diferentes dimensiones, indicadores y variables del estudio.

Concretamente, se emplearán dos cuestionarios para obtener la información de las variables tanto la primera y segunda variable. Ambos cuestionarios serán utilizados para obtener información acerca de las percepciones y evaluaciones de los trabajadores.

Validez del instrumento

Se refiere a la precisión con la que mide las variables que se desean utilizar (Hernández, et al., 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se llevó a cabo un proceso de análisis realizado por personas con la categoría de expertos de contrastar la validez de los elementos del instrumento. Esto implica solicitar la opinión de personas expertas en el campo en el que se enfocan los elementos del instrumento, para evaluar en qué medida se ajustan a un criterio específico y predefinido.

Tabla 1 Listado de Expertos

Experto	Especialidad
Dra. Mercedes Palacios de Briceño	Docente universitario
Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergo	Docente universitario
Mg. Karina Tomasa Valdiviezo Pérez	Docente universitario

Nota. Mg.: Magíster; Dr.: Doctor

Confiabilidad

En este estudio, se emplearon los instrumentos de recopilación de información basados en la escala de Likert, por lo que se llevó a cabo un piloto con 10 trabajadores de otra estación de servicio con características iguales. Para evaluar la confiabilidad, se aplicó el coeficiente de confiabilidad de Cronbach utilizando el software estadístico SPSS.

Tabla 2 Los instrumentos coeficientes del Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Liderazgo transformacional	0.887	bueno
Desempeño Laboral	0.890	bueno

Los datos de la tabla revelan que los dos instrumentos muestran una consistencia aceptable. Los coeficientes de Alfa de Cronbach superan el umbral de 0.8, que se considera bueno en general.

Estos hallazgos indican que los elementos de cada instrumento están relacionados entre sí y miden de manera coherente los conceptos de liderazgo transformacional y desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

El estudio se inició al identificar una problemática específica en la estación de servicios que generó la necesidad de realizar una investigación. Este análisis de la problemática tuvo un impacto directo en la elección del tipo de investigación y en el diseño del estudio. Se consideraron diferentes factores, como los objetivos del estudio, las variables a investigar y la disponibilidad de recursos, para determinar la mejor aproximación metodológica.

Una vez definida la metodología, se procederá a solicitar la autorización pertinente del área de RR.HH. de la organización. Este permiso es fundamental para obtener la autorización necesaria y contar con la colaboración de los empleados en la recopilación de datos. La coordinación con el departamento de recursos humanos permitirá establecer los procedimientos adecuados para garantizar la participación de los empleados y asegurar la confidencialidad de los datos recopilados.

En cuanto a la recopilación de datos, se emplearán diferentes técnicas, como la encuesta, para obtener la información necesaria. La información recopilada será cuidadosamente sistematizada y organizada para facilitar su análisis posterior. Se utilizarán herramientas de análisis estadístico y métodos cualitativos, según corresponda, para obtener resultados relevantes y significativos.

Una vez obtenidos los resultados, se llevará a cabo una exhaustiva discusión en la que se analizarán y se interpretarán los hallazgos. Se examinarán las repercusiones teóricas y como también prácticas de los descubrimientos, así como también sus consistencias con la literatura previa. A partir de esta discusión, se podrán identificar patrones, tendencias y posibles explicaciones para los fenómenos observados.

Finalmente, en base a los resultados y la discusión, se elaborarán conclusiones que resuman los principales hallazgos del estudio. Estas conclusiones estarán respaldadas por la evidencia obtenida. Además, se podrán formular recomendaciones prácticas para la estación de servicios, en base a los

resultados y las conclusiones obtenidas, con el objetivo de aportar al crecimiento y a su progreso de la organización.

3.6. El Método de Análisis de datos

Para evaluar la consistencia interna, se empleará el coeficiente de Alfa de Cronbach, además, en primera instancia se realizará un análisis descriptivo de las variables, posteriormente se verificará la normalidad de los datos para realizar el correspondiente análisis de correlación, todo ello utilizando el programa SPSS.

3.7. Sobre los Aspectos éticos

Se cumplieron con los requisitos establecidos en la RCU N°0126-2017/UCV, donde se siguieron cada principio ético correspondientes. En particular, se aplicó el artículo 7°, el cual se enfoca en la adhesión al rigor científico al seguir la metodología establecida y llevar a cabo un proceso riguroso de obtención, examinar y comprender cada uno de los datos. Además, se el progreso de la investigación con honestidad, reflejando el cumplimiento del artículo 6° al realizar un estudio transparente y honrar los derechos de la propiedad intelectual de otros ilustres investigadores.

Se tuvo en cuenta las normas éticas aplicables para realizar el desarrollo de la investigación, siendo una de ellas el artículo 14°, que estipule la autorización para la divulgación de los hallazgos en la biblioteca de la universidad. Asimismo, se cumplió con lo establecido en el artículo N°15, evitando la copia y promoviendo la originalidad de la investigación al citar adecuadamente las fuentes de información. Se llevó a cabo una evaluación en el software Turnitin para identificar posibles coincidencias o similitudes con otras fuentes de consulta.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Recursos y presupuesto

Este acápite está relacionado con todos aquellos gastos considerados de inversión en el desarrollo del proyecto de investigación, utilizando para este fin la codificación sugerida por el CEG (Por sus iniciales clasificador económico de gastos), como también Año Fiscal del año 2022 del MEF (MEF, 2022).

4.1.1. Recursos

Dentro de los recursos se considera los RH, equipos y bienes duraderos, materiales e insumos y finalmente hacer menciona a los gastos operativos.

a. Recursos Humanos (RH)

- Un asesor estadístico: quien brindará el servicio especializado de asesoramiento para el desarrollo del trabajo de investigación.

b. Equipos y bienes duraderos (EBD):

- **Una laptop:** equipo tecnológico que servirá para buscar la información relacionada con el estudio planteado, además de servir para la redacción.

c. Materiales e Insumos (MI):

- **Servicio de internet:** servicio necesario en toda la elaboración de información para la realización del proyecto de investigación.

d. Gastos operativos (GO):

- **Útiles de oficina:** como son lapiceros, papel bond A4, fichas de resumen, engrapadora, folders manila, corrector, resaltador, perforador, cuaderno, etc.
- **Impresiones:** utilizadas para organizar el trabajo de investigación de manera adecuada.
- **Viajes relacionados a trabajos de campo (movilidad local):** corresponde a los gastos realizados en pasajes para trasladarse hacia la empresa en estudio, a ver a los especialistas, etc.

4.1.2. Presupuesto

El presupuesto presentado en este estudio es la recopilación de los gastos realizados por rubro y según el CEG, Año Fiscal 2022 del MEF (MEF, 2022).

Tabla 3 Detalle del presupuesto económico

Rubros	Específica de gasto	Aporte monetario			
		Materiales	Unidad de medida	Cantidad	Costo (S/)
RH	2.3.27.32	Asesor	UNID	01	600.00
EBD	2.6.32.31	Material de computadora	UNID	01	1,900.00
Materiales e insumos	2.3.22.23	Servicio de internet	Servicio	1	480.00
Gastos operativos	2.3.15.12	Útiles de oficina	Unidad	20	300.00
	2.3.27.116	Impresiones	Unidad	500	250.00
	2.3.21.21	Movilidad local	Servicio	60	600.00
Presupuesto total de inversión					4,130.00

Aporte no monetario

Rubro	Aporte no monetario
Equipos y bienes duraderos	1,200.00 (Celular)
Recursos humanos	1,400.00 (Capacitación de los directivos)
Materiales e insumos, asesorías especializadas y servicios, gastos operativos	1,600.00 (Escritorio, silla ejecutiva, etc.)
Total (S/.)	4,200.00

4.2. Financiamiento

El financiamiento de este estudio será asumido completamente por los investigadores que están realizando este estudio.

4.3. Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	SEMANAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Exposición de los planes del proyecto de la investigación basado en los métodos cuantitativos a los alumnos.																
Selección del tema de investigación.																
Creación de la primera parte de la Investigación que es la introducción.																
Desarrollo del enfoque metodológico.																
Exposición de la parte inicial del proyecto de investigación																
Desarrollo de los aspectos administrativos y sus referencias bibliográficas.																
Atender y abordar las observaciones																
Ultima exposición del proyecto final de investigación.																

V. RESULTADOS

Al utilizar los instrumentos de recolección de datos del estudio, se obtuvo como resultado del primer objetivo específico la determinación de una relación entre la primera variable y el desempeño en la tarea, basada en la información obtenida de las encuestas de opinión realizadas a los 30 trabajadores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023 y se obtuvo la siguiente información:

Tabla 4 Correlación entre la primera variable y el desempeño en la tarea

		Relación		
			V1_Liderazgo_ Transformacion al	Dimensión1_D esempeño_en _la_tarea
Rho de Spearman	V1_Liderazgo_ Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral) N	. 30	,000 30
	Dimensión1_Dese mpeño_en_la_tarea	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 30	. 30

Nota: ** la correlación lo cual significa a nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0.826**, indica una asociación positiva fuerte entre la primera variable y la dimensión del desempeño en la tarea. Esto significa que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación también tiende a incrementarse. La significancia (bilateral) de 0.000 para ambas correlaciones indica que la probabilidad de que estos resultados sean producto del azar es muy baja. Estos hallazgos respaldan de manera sólida la idea de que la correlación observada es real y no se debe simplemente a la casualidad.

Después de aplicar los instrumentos de investigación, se logró alcanzar el segundo objetivo específico, que consistía en determinar la relación entre la primera variable y el desempeño en el contexto de los colaboradores de una estación de

servicios en Piura durante el año 2023. La información recopilada a 30 trabajadores y se obtuvo la siguiente información de las encuestas:

Tabla 5 Correlación entre la primera variable y el desempeño en el contexto

		Relación		
			V1_Liderazgo_Transformacional	Dimensión2_Desempeño_En_El_Contexto
Rho de Spearman	V1_Liderazgo_Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Dimensión2_Desempeño_En_El_Contexto	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Nota: ** correlación es significativa al nivel de 0.01

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra las correlaciones entre la primera variable y Dimensión 2 desempeño en el contexto. Los resultados revelan una correlación positiva fuerte entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Spearman (0,746**) indica una relación consistente y significativa. La significancia bilateral de 0,000 para ambas correlaciones demuestra que los resultados no son producto del azar, sino que existe una asociación genuina entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto.

Por otra parte, al aplicar los instrumentos de investigación, se logró alcanzar el tercer objetivo específico, que consistía en identificar la relación entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. La información recopilada a los 30 trabajadores y se obtuvo la siguiente información:

Tabla 6 Correlación entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes

		Relación		
			V1_Liderazgo_ Transformacional	Dimensión3_ Comportamientos_ Contraproducentes
Rho de Spearman	V1_Liderazgo_ Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Dimensión3_ Comportamientos_ Contraproducentes	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Nota: ** correlación viene hacer significativa al nivel 0,01

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la tabla indican una correlación positiva fuerte entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes en el entorno laboral de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (0,770**) muestra una relación consistente y significativa entre ambas variables. La significancia bilateral de 0,000 para ambas correlaciones confirma que es altamente improbable que los resultados sean atribuibles al azar.

Por último, se logró alcanzar el objetivo general, que consiste en determinar la relación entre la primera variable y segunda variable en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.

Tabla 7 Correlación entre la primera variable y la segunda variable

		relación		
			V1_Liderazgo_ Transformacional	V2_Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	V1_Liderazgo_ Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30

V2_Desempeño_Laboral	Coefficiente de correlación	,831**	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30

Nota: ** correlación lo cual es significativa al nivel 0,01

Fuente: Elaboración propia

Habiendo obtenido los resultados, se ha encontrado una correlación positiva fuerte entre la primera variable y segunda variable de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,831**, indica una relación consistente y significativa entre ambas variables. Además, la significancia bilateral de 0,000 para ambas correlaciones respalda la evidencia de que los resultados no son producto del azar.

VI. DISCUSIÓN

Basándonos en los estudios de referencia que se han utilizado como marco para llevar a cabo esta investigación, es importante adoptar una perspectiva abierta que permita alinear los hallazgos obtenidos en este estudio con las concepciones planteadas y afirmaciones presentadas por los autores citados. Con este fin, se expone lo siguiente:

Se estableció como primer propósito investigar la relación existente entre la primera variable y el desempeño en la tarea. Según Gabini (2018) El desempeño en la tarea se refiere a las acciones necesarias para lograr la producción de servicios o productos. Cumplir con la tarea implica llevar a cabo de manera adecuada las actividades específicas mencionadas en los perfiles de los puestos. Este rendimiento está relacionado con las habilidades, conocimientos y capacidades específicas requeridas para desempeñar las responsabilidades laborales. En la presente investigación se encontró que sí existe una asociación positiva fuerte entre la variable de Liderazgo transformacional y la dimensión del desempeño en la tarea. Esto significa que a medida que la primera variable aumenta, el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación también tiende a incrementarse. En el estudio realizado por Choi et al. (2018), se encontraron diferencias significativas en el rendimiento laboral relacionado con la tarea. Los investigadores determinaron que el rendimiento exhibido por los colaboradores se comprende por su esfuerzo individual para alcanzar un desempeño destacado en las tareas asignadas. Esto implica que el liderazgo transformacional, si bien es importante, no es el único factor que influye en el desempeño en la tarea. Además del liderazgo, existen otros aspectos que también desempeñan un papel relevante en el rendimiento laboral. En el contexto actual, donde las organizaciones están constantemente buscando mejorar la productividad y el rendimiento de sus empleados, el liderazgo transformacional se presenta como una estrategia efectiva. Los líderes que poseen habilidades para inspirar y motivar a sus equipos pueden marcar una diferencia significativa en el logro de los objetivos organizacionales. El liderazgo transformacional implica la capacidad de establecer una visión inspiradora, fomentar la colaboración y el desarrollo personal de los colaboradores, y promover un ambiente de trabajo positivo. Estas características permiten que los empleados

se sientan comprometidos y motivados para alcanzar un alto nivel de desempeño en sus tareas.

Sin embargo, es fundamental reconocer que el desempeño en la tarea no depende exclusivamente del liderazgo transformacional. Otros aspectos, como las habilidades individuales de los colaboradores, el entorno laboral en el que operan, los recursos disponibles y las expectativas organizacionales, también juegan un papel importante en el rendimiento laboral. Por ejemplo, los empleados deben contar con las habilidades necesarias para desempeñar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Asimismo, un entorno laboral favorable, con comunicación clara, apoyo y reconocimiento, puede potenciar el desempeño de los colaboradores. Además, los recursos adecuados, como herramientas y tecnología, pueden facilitar la ejecución de las tareas.

En el segundo objetivo específico que consistía en determinar la relación entre la primera variable y el desempeño en el contexto de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. Los resultados obtenidos en este estudio están en línea con las teorías y estudios previos sobre liderazgo transformacional debido a que se obtuvo una correlación positiva fuerte entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Spearman (0,746**) indica una relación consistente y significativa. Según Robbins y Coulter (2010), el rendimiento laboral es un indicador clave del éxito en el logro de metas por parte de las organizaciones y los individuos. En este sentido, en relación a las diferencias encontradas en el estudio de Gabani (2018), es importante destacar que el liderazgo transformacional puede tener un enfoque tanto en el desarrollo personal de los colaboradores como en la consecución de los intereses de la empresa. Aunque las acciones de liderazgo transformacional pueden ir más allá de las expectativas establecidas para los roles asignados, se ha observado que estas actividades colaborativas y beneficiosas tienen un efecto positivo en los resultados organizacionales. Esas diferencias pueden atribuirse a variables contextuales específicas, como las características particulares de la empresa y su cultura organizacional. Cada organización tiene sus propias metas, valores y enfoques, lo que puede influir en cómo se implementa el liderazgo transformacional y cómo se relaciona con el desempeño laboral en el contexto específico de una estación de servicios en Piura. Además, es importante considerar que existen otras variables o factores que pueden influir en la relación

entre la primera variable (liderazgo transformacional) y el desempeño en el contexto. Estos factores podrían incluir la estructura organizativa, los sistemas de recompensas y reconocimiento, la capacitación y desarrollo de habilidades, así como las expectativas y la motivación individual de los colaboradores.

Por lo tanto, al interpretar los resultados y comprender plenamente la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto de una estación de servicios en Piura, es esencial considerar estas variables contextuales y otros factores que pueden influir en la relación. Esto permitirá obtener una comprensión más completa y precisa de cómo el liderazgo transformacional puede impactar en el desempeño laboral y cómo se puede mejorar la productividad y satisfacción de los colaboradores en el contexto específico de la estación de servicios en Piura.

El tercer objetivo específico que consistía en identificar la relación entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. Según García et al. (2017) señalan que son atributos que pueden ser evaluados en una organización y que tienen un impacto en el comportamiento de los empleados dentro de una empresa en particular. En la presente investigación se encontró una correlación positiva fuerte entre la primera variable y los comportamientos contraproducentes en el entorno laboral de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (0,770**) muestra una relación consistente y significativa entre ambas variables. Los resultados obtenidos en la investigación, en relación a la relación entre la primera variable (liderazgo transformacional) y los comportamientos contraproducentes de los colaboradores en una estación de servicios en Piura, difieren de los hallazgos reportados por Gabini (2018). Según Gabini, estos comportamientos contraproducentes van en contra de los intereses de la organización y exceden las expectativas establecidas para los roles asignados, lo que los convierte en comportamientos no complementarios y negativos para el desempeño laboral.

Estos comportamientos no cooperativos y desfavorables pueden tener un impacto adverso en los resultados de la organización, incluso si no son sancionados formalmente. Estos resultados subrayan la importancia de abordar y mitigar los

comportamientos contraproducentes, ya que pueden socavar el buen funcionamiento de la organización y afectar negativamente la productividad, la eficiencia y el ambiente laboral. Es esencial que los líderes y directivos de la estación de servicios en Piura reconozcan la importancia de fomentar un entorno laboral colaborativo y promover comportamientos positivos entre los colaboradores. Esto implica establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promover una cultura organizacional que valore y recompense la cooperación, el trabajo en equipo y la ética laboral. Aunque estos comportamientos contraproducentes no siempre sean sancionados formalmente, su presencia puede generar consecuencias negativas en términos de clima laboral, satisfacción de los clientes y resultados finales de la organización. Por lo tanto, es fundamental que la dirección de la estación de servicios en Piura tome medidas para prevenir y abordar estos comportamientos, promoviendo una cultura organizacional saludable y fomentando una comunicación abierta y transparente con los colaboradores.

Finalizando, presentamos el objetivo general que consiste en determinar la relación entre la primera variable y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023. Jabeen & Rahim (2021) mencionan que la evaluación del liderazgo se realiza en función del desempeño del grupo o equipo bajo la dirección del líder. Se considera que un líder efectivo es aquel que logra que su equipo alcance un buen desempeño en comparación con otros grupos similares. Este rendimiento se evalúa a lo largo del tiempo y se analizan diversos indicadores, como la productividad, la eficiencia, la satisfacción del equipo y el logro de metas establecidas. En la presente investigación se ha encontrado una correlación positiva fuerte entre la primera variable y el desempeño laboral de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0,831**, indica una relación consistente y significativa entre ambas variables. Estos hallazgos no difieren con otros resultados encontrados por los investigadores.

VII. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos de este estudio concluyen que existe una correlación positiva fuerte entre la primera variable y la segunda variable de los colaboradores de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman y la significancia bilateral respaldan la existencia de una relación consistente y significativa entre ambas variables, descartando la posibilidad de que los resultados sean atribuibles al azar. Estos resultados sugieren que un liderazgo transformacional efectivo puede tener un impacto positivo en la primera variable de los colaboradores. El liderazgo transformacional, al inspirar y motivar a los empleados, puede promover un mayor compromiso, satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo.
2. Los resultados obtenidos en el estudio respaldan la existencia de una relación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea de los colaboradores de una estación. La correlación de Spearman obtenida de 0.826** indica que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, el desempeño en la tarea tiende a incrementarse de manera significativa. La significancia bilateral de 0.000 indica que estos resultados no son producto del azar, ya que la probabilidad de que la asociación observada sea casualidad es muy baja. Por lo tanto, se puede concluir de manera sólida que existe una relación real entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea.
3. Los hallazgos adquiridos en esta investigación indican de forma concluyente una correlación positiva fuerte entre la primera variable y el desempeño en el contexto. La correlación de Spearman y la significancia bilateral respaldan la existencia de una asociación consistente y significativa entre ambas variables, excluyendo la posibilidad de que los resultados sean meramente producto del azar. Estos hallazgos respaldan la idea de que un mayor nivel de que la primera variable se relaciona positivamente con un mejor desempeño en el contexto. Esto implica que los líderes que adoptan un

enfoque transformacional tienen la capacidad de influir de manera significativa en el desempeño de sus colaboradores en el contexto específico analizado.

4. Los resultados obtenidos en este estudio indican de manera concluyente una correlación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en el entorno laboral de una estación de servicios en Piura durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman y la significancia bilateral confirman una asociación consistente y significativa entre ambas variables, descartando la posibilidad de que los resultados sean atribuibles al azar. Estos hallazgos respaldan la idea de que el liderazgo transformacional puede tener un impacto en los comportamientos contraproducentes de los colaboradores en el entorno laboral específico analizado. El liderazgo transformacional implica la capacidad de los líderes para inspirar, motivar y fomentar un clima de trabajo positivo, lo cual puede influir en la reducción de comportamientos contraproducentes.

VIII. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos en este estudio, se extraen las siguientes sugerencias:

Promover y fomentar el liderazgo transformacional: Dado que se encontró una correlación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional y la segunda variable, se recomienda que las organizaciones implementen programas de desarrollo y formación para sus líderes, con el objetivo de fomentar habilidades y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional. Esto incluye la capacidad de inspirar, motivar y empoderar a los colaboradores, así como de promover un clima laboral positivo.

Fomentar la comunicación y retroalimentación efectiva: El liderazgo transformacional implica una comunicación abierta y efectiva entre los líderes y los colaboradores. Se sugiere que las organizaciones promuevan un entorno en el que se fomente la comunicación bidireccional, permitiendo que los colaboradores expresen sus ideas, inquietudes y sugerencias. Además, se deben brindar oportunidades regulares de retroalimentación para ayudar a los colaboradores a mejorar su desempeño y crecimiento profesional.

Crear un entorno de trabajo inspirador y motivador: Los líderes transformacionales deben esforzarse por crear un entorno de trabajo que inspire y motive a los colaboradores. Esto implica establecer metas claras, dando paso a los reconocimientos y premiar el rendimiento sobresaliente, promover la colaboración en equipo y proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Al crear un entorno de trabajo positivo, se puede mejorar la satisfacción laboral y promover un mayor compromiso y rendimiento en los colaboradores.

Continuar investigando y evaluando la relación entre la primera variable y segunda variable: A pesar de los resultados positivos obtenidos en esta investigación, es importante continuar investigando y evaluando la relación entre la primera variable y la segunda variable en diferentes contextos y en diferentes industrias. Esto permitirá obtener una comprensión más completa de los efectos de la primera variable y su aplicabilidad en diversas situaciones laborales.

REFERENCIAS

- Agarwal, S. (2019). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1).1-14.
- Al Khajeh, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 17(8), pp. 1-4510.
- Aldholay, A., Isaac, O., Abdullah, Z., Abdulsalam, R., & Al-Shibami, A. (2018). An extension of Delone and McLean IS success model with self-efficacy. *International Journal of Information and Learning Technology*, IJILT-11-0116.
- Amanchukwu, R., Stanley, G., & Ololube, N. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *International Journal of Management*, 5(1), 6-14.
- Anderson, M., & Sun, P. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Anwar, K. (2017). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, 2(4), 326-338
- Arnold, K. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 381
- Aybar, S., & Marsap, A. (2018). The moderating role of organizational trust on the relationship between perception of organizational politics and employee commitment: research in Istanbul University. *Journal of Business Research*, 10(2), 758-782.
- Bakker et al., (2022). *Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*
- Barreto, N., & Hogg, M. (2018). Influence and leadership in small groups: Impact of group prototypicality, social status, and task competence. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2(1), 26-33.

- Bhargavi, S., & Yaseen, A. (2018). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), pp. 87-117.
- Boamah, S., Laschinger, H., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189
- Bulińska-Stangrecka, H., Bagieńska, A., & Iddagoda, Y. (2021). the mediating role of social media in the relationship between perceived leadership support and employee engagement in banking. *European Research Studies*, 24, 851-874
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: NY: Harper Collins. Chowdhury, G. R. (2017). *A Study on The Impact of Leadership Styles on Employee Motivation and Commitment*, doctoral dissertation, Padmashree Dr. D.Y. Patil University.
- Carpini et al. (2017). A Look Back and a Leap Forward: A Review and Synthesis of the Individual Work Performance Literature Academy of Management.
- Donkor, F., Appienti, W., & Achiaah, E. (2021). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 1-17
- Du, J., Ma, E., & Lin, X. (2021). When diversity leads to divided teams: A multi-level moderated mediation model of team faultlines and employee engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102818
- Esbati, Z., & Korunka, C. (2021). Does Intragroup Conflict Intensity Matter? The Moderating Effects of Conflict Management on Emotional Exhaustion and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 12, 1700
- Evanoff, B., Strickland, J., Dale, A., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J., ... & Gray, D. (2020). Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19 response: survey of health care and other workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8). <https://doi.org/10.2196/21366>

- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership styles and leadership behaviors in family firms: A systematic literature review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100374.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiBiLrV4f_wAhU8GLkGHZLDDicQ6AEwAnoECACQAg#v=onepage&q&f=false
- Jabeen, R., & Rahim, N. (2021). Exploring the effects of despotic leadership on employee engagement, employee trust and task performance. *Management Science Letters*, 11(1), 223-232.
- Kapetanios, K., Mazeri, S., Constantinou, D., Vavlitou, A., Karaiskakis, M., Kourouzidou, D., ... & Koliou, M. (2021). Exploring the factors associated with the mental health of frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Cyprus. *PloS one*, 16(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258475>
- Kim, H., & Cruz, A. (2022). Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8189. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Klees, S. (2017). Quantitative Methods in Comparative Education and Other Disciplines: are they valid? *Educação and Realidade* 42(3):841-858.
- Kroll, A. (2016). Exploring the link between performance information use and organizational performance: A contingency approach. *Public Performance & Management Review*, 39(1), 7-32.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- Łukowski, W. (2017). The impact of leadership styles on innovation management. *Marketing of Scientific and Research Organisations*, 24(2), 105-136.

- Malik, S. Z., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect of leadership styles on organisational citizenship behaviour in employees of telecom sector in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review* 54(2), pp. 385-406.
- Maziriri, E., Chuchu, T., & Madinga, N. (2019). Antecedents of psychological well-being among workers within small and medium enterprises. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1691>
- Nazir, O., Islam, J., & Rahman, Z. (2021). Effect of CSR participation on employee sense of purpose and experienced meaningfulness: A self-determination theory perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 123-133
- Ng, L., & Rivera, J. (2018). Exploring Transformational Leadership and Fellowship in a Cultural Context: The Case of the Philippines. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(3), 136-141.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Overall, J. (2015). A conceptual framework of innovation and performance: The importance of leadership, relationship quality, and knowledge management. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 21(2), 41-54.
- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metodología de la investigación* (2da ed.). San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424
- Rosenbach, W. (2018). *Contemporary issues in leadership*. Routledge
- Sadia, A. & Aman, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1, 59-75.
- Samad, A., Reaburn, P., Davis, H., Ahmed, E. (2015). An Empirical Study on The Effect of Leadership Styles on Employee Wellbeing and Organizational

Outcomes within an Australian Regional University, *The Journal of Developing Areas*, ISBN 978-0-9925622-1-2.

- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
- Straatmann, T., Nolte, J., & Seggewiss, B. (2018). Psychological processes linking employee commitment and change-supportive intentions. *Personnel Review*, 47(2), 403-424.
- Su, L., & Swanson, S. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism management*, 72, 437-450
- Tepper, B., Dimotakis, N., Lambert, L., Koopman, J., Matta, F., Man Park, H., & Goo, W. (2018). Examining Follower Responses to Transformational Leadership from a Dynamic, Person–Environment Fit Perspective. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1343-1368
- Terrell, R., Terrell, E., Lindsey, R., & Lindsey, D. (2018). *Culturally proficient leadership: The personal journey begins within*. Corwin Press
- Tortola, P., & Pansardi, P. (2019). The charismatic leadership of the ECB presidency: A language-based analysis. *European Journal of Political Research*, 58(1), 96-116
- Wadho, W., & A. Chaudhry (2018). Innovation and firm performance in developing countries: The case of Pakistani textile and apparel manufacturers. *Res. Policy*, 47: 1283-1294.
- Work & Stress. Sofi, M. A. & Devanadhen, D. K. (2017). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance: An Empirical Assessment of Banking Sector in Jammu and Kashmir. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(8), pp. 31-45.
- Xu, G., Li, Z., & Wang, H. (2021). Supervisory Career Support and Workplace Wellbeing in Chinese Healthcare Workers: The Mediating Role of Career

Commitment and the Moderating Role of Future Work Self-Salience.
Sustainability, 13(10), 5572

- Yan, H., Wu, C., & Lin, R. (2018). Social entrepreneurship and charismatic leadership: Master Cheng Yen and Tzu Chi Foundation. *International Journal of Innovation and Regional Development*, 8(2), 136-158.
- Yazeed, A., Ali, A., & Al-Shibami, H. (2018). Conceptual Framework for Investigating the Intermediate Role of Information Systems Between Big Data Factor and Decision-Making Factor. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(2), 39–45
- Zacher, H., Robinson, A., & Rosing, K. (2016). Ambidextrous leadership and employees' self-reported innovative performance: The role of exploration and exploitation behaviors. *The Journal of Creative Behavior*, 50 (1), 24-46.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., ... & Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of employee commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female employees: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75-82

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

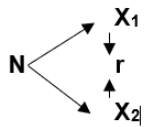
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional denota el proceso de un líder que motiva a sus seguidores a luchar por metas grupales versus personales a través del carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y/o la consideración individualizada (Bakker et al., 2022).	El liderazgo transformacional será medido a través del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) con las siguientes dimensiones: carisma o influencia idealizada (atribuida), influencia idealizada (conductual), motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.	Carisma o influencia idealizada (atribuida)	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Emular al líder 	Ordinal
			Influencia idealizada (conductual)	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y creencias - Sentido de propósito 	
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo - Consecución de objetivos 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la creatividad - Desarrollo intelectual independiente 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Entrenamiento 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral puede definirse como el comportamiento individual -algo que las personas hacen y pueden observar- que genera valor y contribuye a los objetivos de la empresa (Carpini et al., 2017).	El cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral evaluará las siguientes dimensiones: desempeño en el contexto, desempeño en la tarea y el comportamiento contraproducente.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento y organización del trabajo. - Orientación a resultados. - Priorización del trabajo. - Eficiencia laboral. 	Ordinal
			Desempeño en el contexto.	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa. - Tareas laborales desafiantes. - Actualización de conocimientos y habilidades laborales. - Soluciones creativas. 	
			Comportamientos contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Negatividad. - Conductas que dañan a la Organización. 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023. 2. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023. 3. Determinar la relación entre el 	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.</p> <p>Las hipótesis específicas</p> <p>H₁: existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023</p> <p>H₂: existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023</p> <p>H₃: existe relación entre el liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

	liderazgo transformacional y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023.															
Diseño de Investigación	Población y Muestra	Variables y Dimensiones	TIPO													
<p>Diseño: No experimental – transversal - correlacional</p> <p>Dónde:</p>  <p> X_1 = Liderazgo transformacional X_2 = Desempeño laboral N = Empleados r = Relación </p>	<p>Población Estará conformada por 30 trabajadores de una Estación de Servicios.</p> <p>Muestra: En nuestro estudio la muestra es 30 sujetos de investigación.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Liderazgo Transformacional</td> <td>Carisma o influencia idealizada (atribuida)</td> </tr> <tr> <td>Influencia idealizada (conductual)</td> </tr> <tr> <td>Motivación inspiracional</td> </tr> <tr> <td>Estimulación intelectual</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Consideración individualizada</td> </tr> <tr> <td>Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td>Desempeño en el contexto</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Comportamientos contraproducentes</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Liderazgo Transformacional	Carisma o influencia idealizada (atribuida)	Influencia idealizada (conductual)	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Desempeño laboral	Consideración individualizada	Desempeño laboral	Desempeño en el contexto		Comportamientos contraproducentes	básica-aplicada
Variables	Dimensiones															
Liderazgo Transformacional	Carisma o influencia idealizada (atribuida)															
	Influencia idealizada (conductual)															
	Motivación inspiracional															
	Estimulación intelectual															
Desempeño laboral	Consideración individualizada															
	Desempeño laboral															
	Desempeño en el contexto															
	Comportamientos contraproducentes															

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos Cuestionario de liderazgo transformacional

Instrucciones:

Estimados colaboradores:

Este cuestionario es para describir el estilo de liderazgo de su superior (o el último superior que haya tenido en caso de que no esté actualmente empleado), tal como lo percibe. Por favor responda todos los ítems a continuación.

Marque con una (X) según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo opinión	De acuerdo	Muy de acuerdo

Datos de identificación:

Edad:

Género:

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Demuestra sentido de poder y confianza.					
2	Se preocupa por el bienestar del grupo incluso más allá de sus propios intereses.					
3	Actúa de forma que genera respeto hacia él/ella.					
4	Infunde orgullo por estar asociado(a) con él/ella.					
5	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
6	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
7	Realiza un seguimiento de todos los errores.					
8	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.					
9	Habla con optimismo sobre el futuro.					
10	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.					
11	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.					
12	Articula una visión convincente del futuro.					
13	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.					
14	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					

15	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.					
16	Permite visualizar los problemas desde múltiples perspectivas.					
17	Trata a la persona como un individuo y no solo como un miembro del grupo.					
18	Ayuda a desarrollar las fortalezas de la persona.					
19	Pasa tiempo enseñando y entrenando.					
20	Se considera a la persona con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.					

Cuestionario de desempeño laboral

A continuación, se proporciona un conjunto de interrogantes que le permitirá realizar una evaluación de su rendimiento laboral en su empresa actual. Para ello, le solicitamos que responda con total sinceridad a cada una de las preguntas, considerando su pensamiento y comportamiento. Utilice la siguiente escala para calificar sus respuestas:

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

Marque con una (X) según corresponda:

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Desempeño en la tarea						
1.	Se logró realizar el trabajo de manera exitosa debido a la dedicación de tiempo y esfuerzo necesario.					
2.	Se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Se continuó buscando nuevos desafíos en el trabajo.					
4.	Se trabajó para mantener los conocimientos laborales actualizados.					
5.	En el trabajo, se tuvieron en cuenta los resultados que debían ser alcanzados.					
6.	Cuando fue posible, se llevaron a cabo tareas laborales desafiantes.					
7.	Una vez finalizado el trabajo asignado, se comenzaron nuevas tareas sin necesidad de que se solicitara.					
D2. Desempeño en el contexto						

8.	Se planificó el trabajo de manera que pudo ser realizado en tiempo y forma.					
9.	Se trabajó para mantener las habilidades laborales actualizadas.					
10.	Se participó activamente en las reuniones laborales.					
11.	La planificación laboral fue óptima.					
D3. Comportamientos contraproducentes						
12.	Se realizaron quejas sobre asuntos sin importancia en el trabajo.					
13.	Compartí aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.					
14.	Se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo.					
15.	Se dio prioridad a los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en los aspectos positivos.					
16.	Comenté aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la empresa.					

Anexo 3. Confiabilidad

Los resultados obtenidos del análisis de la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables de liderazgo transformacional y desempeño laboral fueron los siguientes:

El Rango del alfa de Cronbach

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

Anexo 4. Validación de Expertos



Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	
	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	4	4	
Emular al líder	Actúa de manera que construye mi respeto hacia él/ella.	4	4	4	
	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual))
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	4	4	4	
Sentido de propósito	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	4	4	4	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación inspiracional)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	4	
Consecución de objetivos	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Estimulación intelectual)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	4	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	3	
Desarrollo intelectual independiente	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	3	

- Quinta dimensión: (Consideración individualizada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	3	
Entrenamiento	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	4	4	3	



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142
02874217

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Desempeño en la tarea)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

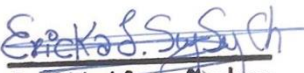
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
Orientación a resultados	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	
Priorización del trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	
Eficiencia laboral	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Desempeño en el contexto)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	4	
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Soluciones creativas	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	
Conductas que dañan a la Organización.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	



Dra. Ericka J. Sapsay Chamerbo
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador
DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	
	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	4	3	
Emular al líder	Actúa de manera que construye mi respeto hacia él/ella.	4	4	4	
	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él/ella.	4	4	3	

- Segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual))
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	4	4	4	
Sentido de propósito	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	4	4	3	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	4	4	3	

- Tercera dimensión: (Motivación inspiracional)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	3	
Consecución de objetivos	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	3	

- Cuarta dimensión: (Estimulación intelectual)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	4	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	3	
Desarrollo intelectual independiente	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	3	

- Quinta dimensión: (Consideración individualizada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	3	
Entrenamiento	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	4	4	3	



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142
02874217

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Desempeño en la tarea)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
Orientación a resultados	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	3	
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	
Priorización del trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	3	
Eficiencia laboral	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	4	
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	3	
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Desempeño en el contexto)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	4	3	
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	
Soluciones creativas	Mi planificación laboral fue óptima.	4	4	3	

- Tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes)

- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	3	
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	
Conductas que dañan a la Organización.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	3	
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142
02874217

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	Demuestra sentido de poder y confianza.	4	4	4	
	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	4	1	2	
Emular al líder	Actúa de manera que construye mi respeto hacia él/ella.	4	3	3	No redactar en primera persona
	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.	4	3	4	No redactar en primera persona

- Segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual))
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	1	2	4	
Sentido de propósito	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	1	3	4	
	Realiza un seguimiento de todos los errores.	4	4	4	
	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.	2	3	4	

- Tercera dimensión: (Motivación inspiracional)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo	Habla con optimismo sobre el futuro.	4	4	4	
	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.	4	4	4	
Consecución de objetivos	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.	4	4	4	
	Articula una visión convincente del futuro.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Estimulación intelectual)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.	1	4	4	
	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
Desarrollo intelectual independiente	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.	4	4	4	
	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.	4	4	4	No redactar en primera persona

- Quinta dimensión: (Consideración individualizada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir la información).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.	4	4	4	No redactar en primera persona
	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	4	4	4	No redactar en primera persona
Entrenamiento	Pasa tiempo enseñando y entrenando.	4	4	4	
	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	3	4	4	No redactar en primera persona





Firma del evaluador
DNI 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación

confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Desempeño en la tarea)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	No redactar en primera persona
Orientación a resultados	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	2	No redactar en primera persona
	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	No redactar en primera persona
Priorización del trabajo	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	4	No redactar en primera persona
Eficiencia laboral	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	4	2	No redactar en primera persona
	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	2	2	No redactar en primera persona
	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	2	1	No redactar en primera persona


- Segunda dimensión: (Desempeño en el contexto)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

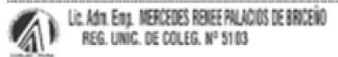
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	4	1	4	No redactar en primera persona
Tareas laborales desafiantes	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	4	1	4	No redactar en primera persona
Actualización de conocimientos y habilidades laborales.	Participé activamente de las reuniones laborales.	4	4	4	No redactar en primera persona

Soluciones creativas	Mi planificación laboral fue óptima.	4	1	4	No redactar en primera persona
----------------------	--------------------------------------	---	---	---	--------------------------------

- Tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes)
- Objetivos de la Dimensión: (medir los resultados).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Negatividad	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	No redactar en primera persona
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	No redactar en primera persona
	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	4	4	4	No redactar en primera persona
Conductas que dañan a la Organización.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	4	4	4	No redactar en primera persona
	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	No redactar en primera persona





Firma del evaluador
DNI 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Resultado V-Aiken

Criterio: CLARIDAD							Criterio: COHERENCIA							Criterio: RELEVANCIA							Coeeficiente V-Aiken por criterio										
Evaluador							Evaluador							Evaluador																	
Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala	Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala	Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala	
1	1	1	1			1,00	Fuorte	1	1	1	1			1,00	Fuorte	1	1	1	1			1,00	Fuorte	1	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
2	1	1	1			1,00	Fuorte	2	1	0	1			0,67	Débil	2	1	1	1			1,00	Fuorte	2	0,00	1,00	0,67	1,00	0,89	1,00	Aceptable
3	1	1	1			1,00	Fuorte	3	1	1	1			1,00	Fuorte	3	1	1	1			1,00	Fuorte	3	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
4	1	1	1			1,00	Fuorte	4	1	1	1			1,00	Fuorte	4	1	1	1			1,00	Fuorte	4	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
5	1	0	1			0,67	Débil	5	1	0	1			0,67	Débil	5	1	1	1			1,00	Fuorte	5	0,00	0,67	0,67	1,00	0,78	1,00	Débil
6	1	0	1			0,67	Débil	6	1	1	1			1,00	Fuorte	6	1	1	1			1,00	Fuorte	6	0,00	0,67	1,00	1,00	0,89	1,00	Aceptable
7	1	1	1			1,00	Fuorte	7	1	1	1			1,00	Fuorte	7	1	1	1			1,00	Fuorte	7	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
8	1	0	1			0,67	Débil	8	1	1	1			1,00	Fuorte	8	1	1	1			1,00	Fuorte	8	0,00	0,67	1,00	1,00	0,89	1,00	Aceptable
9	1	1	1			1,00	Fuorte	9	1	1	1			1,00	Fuorte	9	1	1	1			1,00	Fuorte	9	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
10	1	1	1			1,00	Fuorte	10	1	1	1			1,00	Fuorte	10	1	1	1			1,00	Fuorte	10	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
11	1	1	1			1,00	Fuorte	11	1	1	1			1,00	Fuorte	11	1	1	1			1,00	Fuorte	11	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
12	1	1	1			1,00	Fuorte	12	1	1	1			1,00	Fuorte	12	1	1	1			1,00	Fuorte	12	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
13	1	0	1			0,67	Débil	13	1	1	1			1,00	Fuorte	13	1	1	1			1,00	Fuorte	13	0,00	0,67	1,00	1,00	0,89	1,00	Aceptable
14	1	1	1			1,00	Fuorte	14	1	1	1			1,00	Fuorte	14	1	1	1			1,00	Fuorte	14	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
15	1	1	1			1,00	Fuorte	15	1	1	1			1,00	Fuorte	15	1	1	1			1,00	Fuorte	15	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
16	1	1	1			1,00	Fuorte	16	1	1	1			1,00	Fuorte	16	1	1	1			1,00	Fuorte	16	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
17	1	1	1			1,00	Fuorte	17	1	1	1			1,00	Fuorte	17	1	1	1			1,00	Fuorte	17	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
18	1	1	1			1,00	Fuorte	18	1	1	1			1,00	Fuorte	18	1	1	1			1,00	Fuorte	18	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
19	1	1	1			1,00	Fuorte	19	1	1	1			1,00	Fuorte	19	1	1	1			1,00	Fuorte	19	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
20	1	1	1			1,00	Fuorte	20	1	1	1			1,00	Fuorte	20	1	1	1			1,00	Fuorte	20	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
21	1	1	1			1,00	Fuorte	21	1	1	1			1,00	Fuorte	21	1	1	1			1,00	Fuorte	21	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
22	1	1	1			1,00	Fuorte	22	1	1	1			1,00	Fuorte	22	1	0	1			0,67	Débil	22	0,00	1,00	1,00	0,67	0,89	1,00	Aceptable
23	1	1	1			1,00	Fuorte	23	1	1	1			1,00	Fuorte	23	1	1	1			1,00	Fuorte	23	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
24	1	1	1			1,00	Fuorte	24	1	1	1			1,00	Fuorte	24	1	1	1			1,00	Fuorte	24	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
25	1	1	1			1,00	Fuorte	25	1	0	1			0,67	Débil	25	1	0	1			0,67	Débil	25	0,00	1,00	1,00	0,67	0,89	1,00	Aceptable
26	1	1	1			1,00	Fuorte	26	1	0	1			0,67	Débil	26	1	0	1			0,67	Débil	26	0,00	1,00	0,67	0,67	0,78	1,00	Débil
27	1	1	1			1,00	Fuorte	27	1	0	1			0,67	Débil	27	1	0	1			0,67	Débil	27	0,00	1,00	0,67	0,67	0,78	1,00	Débil
28	1	1	1			1,00	Fuorte	28	1	0	1			0,67	Débil	28	1	1	1			1,00	Fuorte	28	0,00	1,00	0,67	1,00	0,89	1,00	Aceptable
29	1	1	1			1,00	Fuorte	29	1	1	1			1,00	Fuorte	29	1	1	1			1,00	Fuorte	29	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
30	1	1	1			1,00	Fuorte	30	1	1	1			1,00	Fuorte	30	1	1	1			1,00	Fuorte	30	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
31	1	1	1			1,00	Fuorte	31	1	0	1			0,67	Débil	31	1	1	1			1,00	Fuorte	31	0,00	1,00	0,67	1,00	0,89	1,00	Aceptable
32	1	1	1			1,00	Fuorte	32	1	1	1			1,00	Fuorte	32	1	1	1			1,00	Fuorte	32	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
33	1	1	1			1,00	Fuorte	33	1	1	1			1,00	Fuorte	33	1	1	1			1,00	Fuorte	33	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
34	1	1	1			1,00	Fuorte	34	1	1	1			1,00	Fuorte	34	1	1	1			1,00	Fuorte	34	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
35	1	1	1			1,00	Fuorte	35	1	1	1			1,00	Fuorte	35	1	1	1			1,00	Fuorte	35	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte
36	1	1	1			1,00	Fuorte	36	1	1	1			1,00	Fuorte	36	1	1	1			1,00	Fuorte	36	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Fuorte

Coeeficiente V-Aiken por instrume

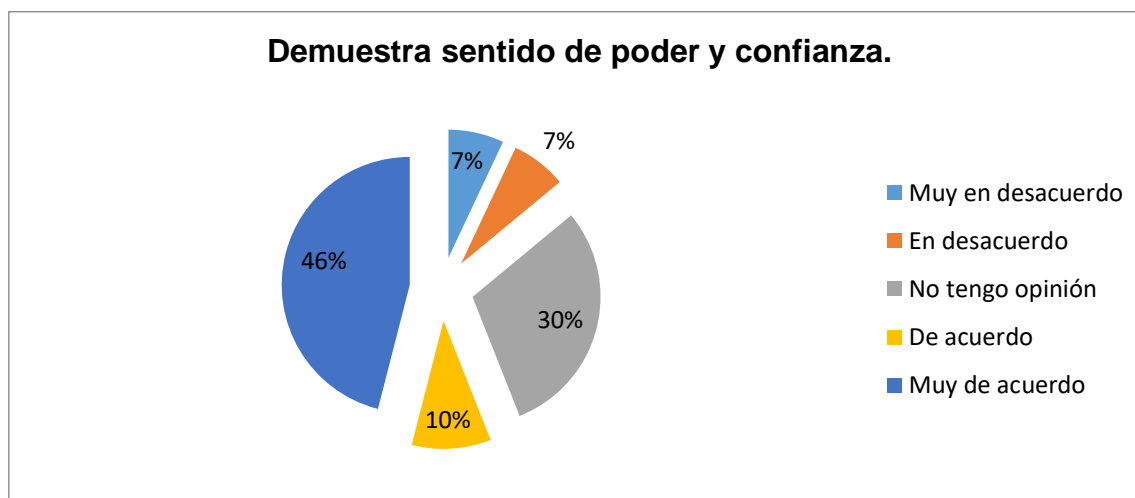
V-Aiken	Escala
0.954	Fuerte

Anexo 6. Validación de Turnitin

TURNITIN			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
17%	16%	4%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%	
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%	
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%	
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%	
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%	
7	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%	
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%	
9	www.medicinageriatrica.com.ar Fuente de Internet	<1%	

Análisis por Ítems del Cuestionado Aplicado

Gráfico 1 Resultado de Demuestra sentido de poder y confianza



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida) con el indicador confianza.

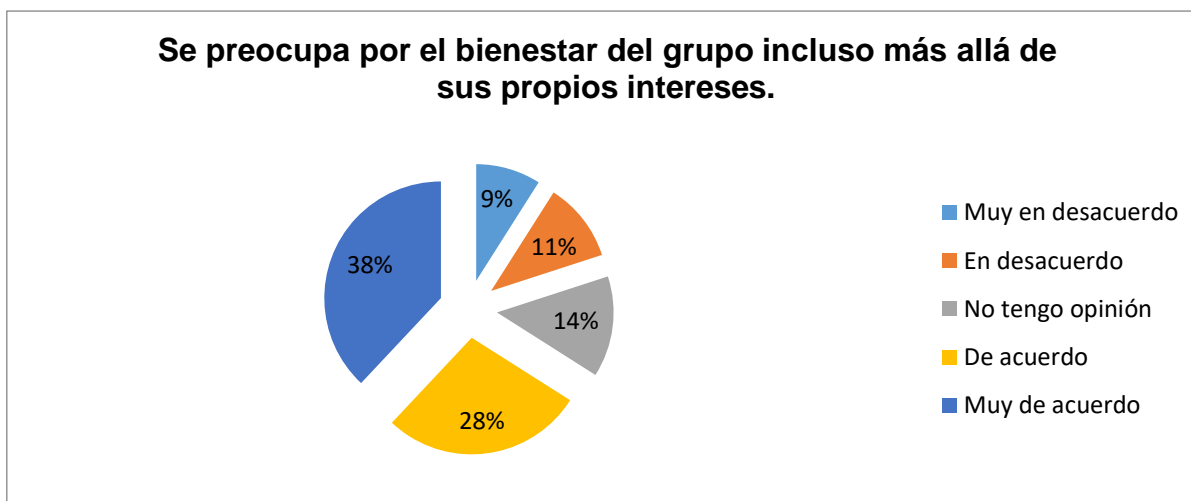
Fuente: Elaboración propia

Ítem 01: Demuestra sentido de poder y confianza.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 46% de los participantes están "Muy de acuerdo" en que el ítem "Demuestra sentido de poder y confianza" es válido. Además, el 10% está "De acuerdo", mientras que el 30% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 7% está "Muy en desacuerdo" y otro 7% está "En desacuerdo" con este ítem. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben que el líder en cuestión muestra un sentido de poder y confianza.

Gráfico 2 Resultado de se preocupa por el bienestar del grupo incluso más allá de sus propios intereses



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida) con el indicador confianza.

Fuente: Elaboración propia

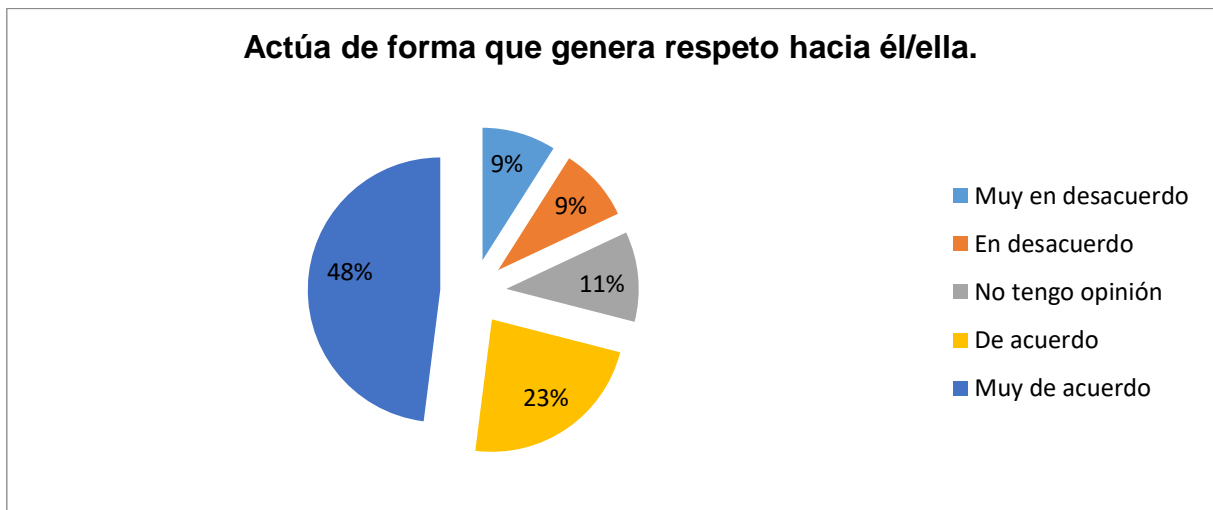
Ítem 02: Se preocupa por el bienestar del grupo incluso más allá de sus propios intereses.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 38% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el líder en cuestión se preocupa por el bienestar del grupo incluso más allá de sus propios intereses. Además, el 28% está "De acuerdo" y el 14% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, el 11% está "En desacuerdo" y el 9% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que el líder se preocupa por el bienestar del grupo, incluso más allá de sus propios intereses. Esto sugiere que el líder muestra un comportamiento altruista y orientado hacia el beneficio colectivo.

Gráfico 3 Resultado de actúa de forma que genera respeto hacia él/ella



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida) con el indicador emular al líder.

Fuente: Elaboración propia

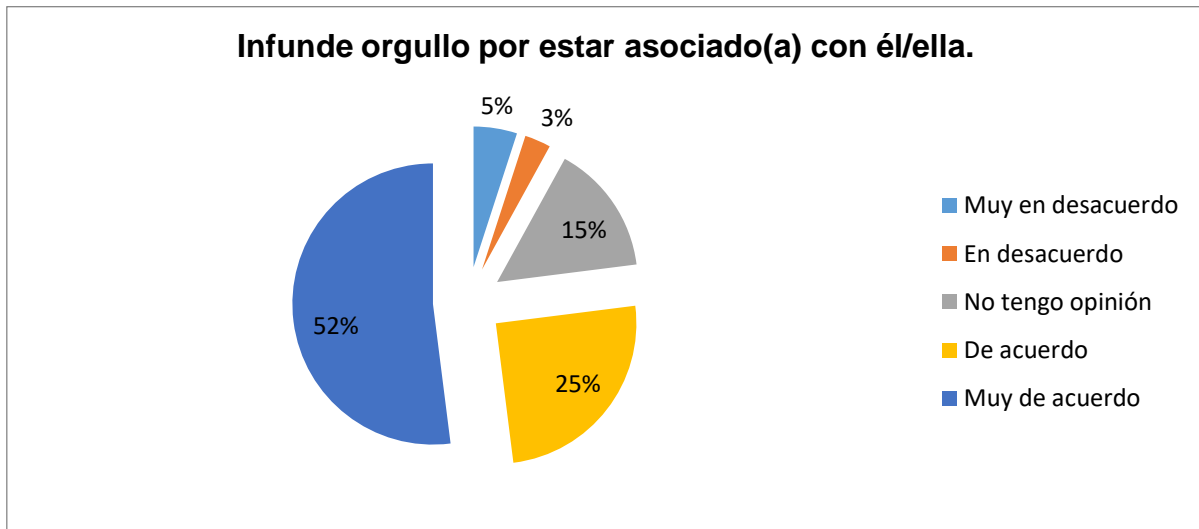
Ítem 03: Actúa de forma que genera respeto hacia él/ella.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 48% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el líder en cuestión actúa de forma que genera respeto hacia él/ella. Además, el 23% está "De acuerdo" y el 11% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, el 9% está "En desacuerdo" y otro 9% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que el líder genera respeto a través de su comportamiento. Esto sugiere que el líder demuestra cualidades y acciones que son valoradas y respetadas por los demás.

Gráfico 4 Resultado infunde orgullo por estar asociado(a) con él/ella



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida) con el indicador emular al líder.

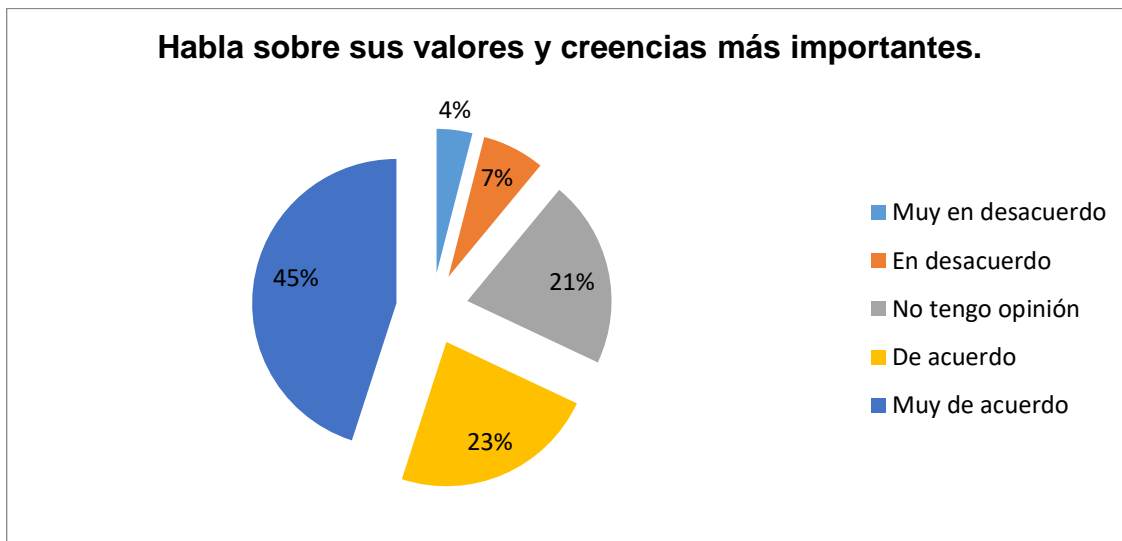
Fuente: Elaboración propia

Ítem 04: Infunde orgullo por estar asociado(a) con él/ella.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 52% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el líder en cuestión infunde orgullo por estar asociado(a) con él/ella. Además, el 25% está "De acuerdo" y el 15% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 3% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que el líder infunde un sentimiento de orgullo en aquellos que están asociados con él/ella. Esto sugiere que el líder genera admiración y un sentido de pertenencia entre los colaboradores. Es importante destacar que una proporción muy pequeña de participantes no comparte este sentimiento de orgullo.

Gráfico 5 Habla sobre sus valores y creencias más importantes



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual)) con el indicador Valores y creencias

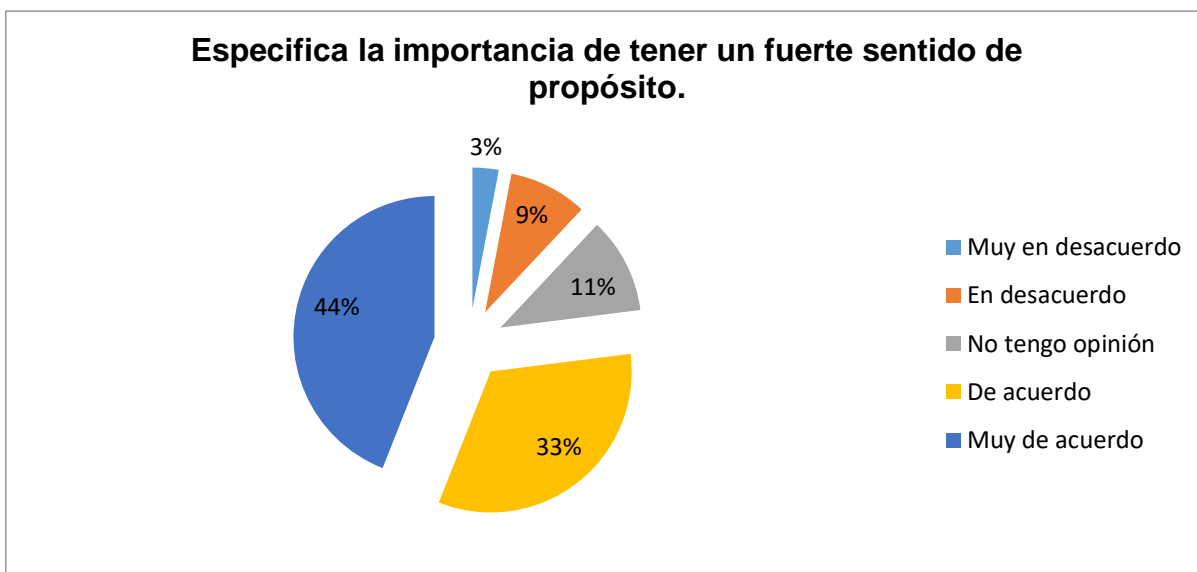
Fuente: Elaboración propia

Ítem 05: Habla sobre sus valores y creencias más importantes.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 45% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el líder en cuestión habla sobre sus valores y creencias más importantes. Además, el 23% está "De acuerdo" y el 21% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, el 7% está "En desacuerdo" y el 4% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación. Estos resultados indican que una parte significativa de los participantes percibe que el líder comunica abiertamente sus valores y creencias más importantes. Esto sugiere que el líder demuestra transparencia y coherencia al expresar sus principios fundamentales.

Gráfico 6 Resultado de especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual)) con el indicador Sentido de propósito

Fuente: Elaboración propia

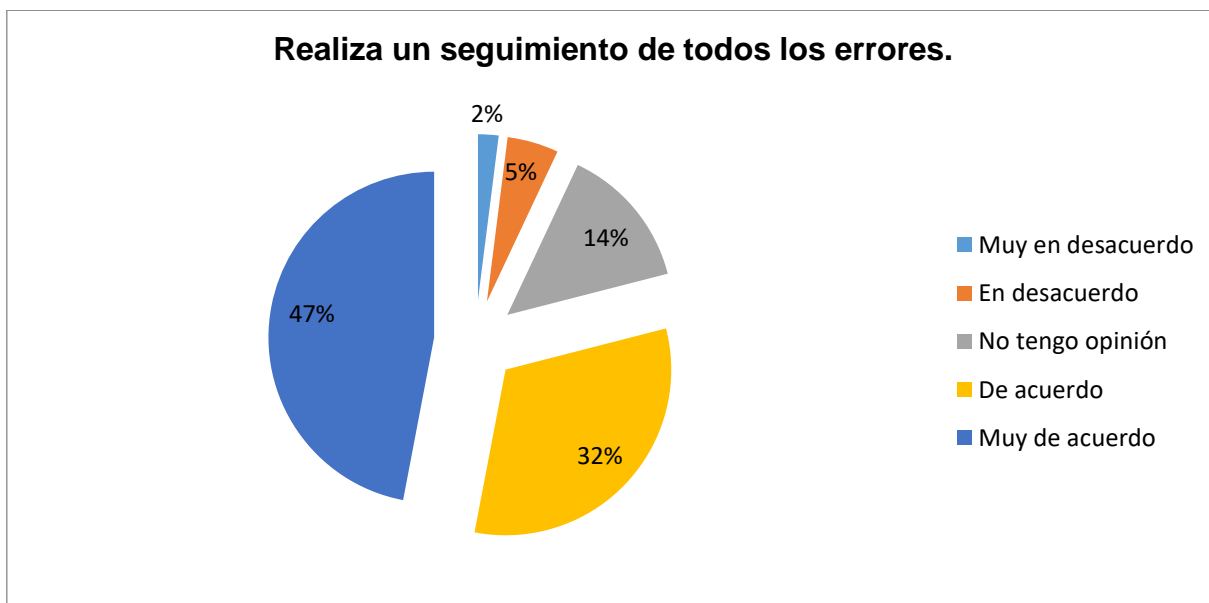
Ítem 06: Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 44% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que es importante tener un fuerte sentido de propósito. Además, el 33% está "De acuerdo" y el 11% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 3% está "En desacuerdo" y el 9% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes reconocen y valoran la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. Esto sugiere que perciben que tener un propósito claro y significativo en su trabajo y en sus vidas es fundamental para el éxito y la satisfacción personal. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 7 Resultado de realiza un seguimiento de todos los errores



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual)) con el indicador Sentido de propósito

Fuente: Elaboración propia

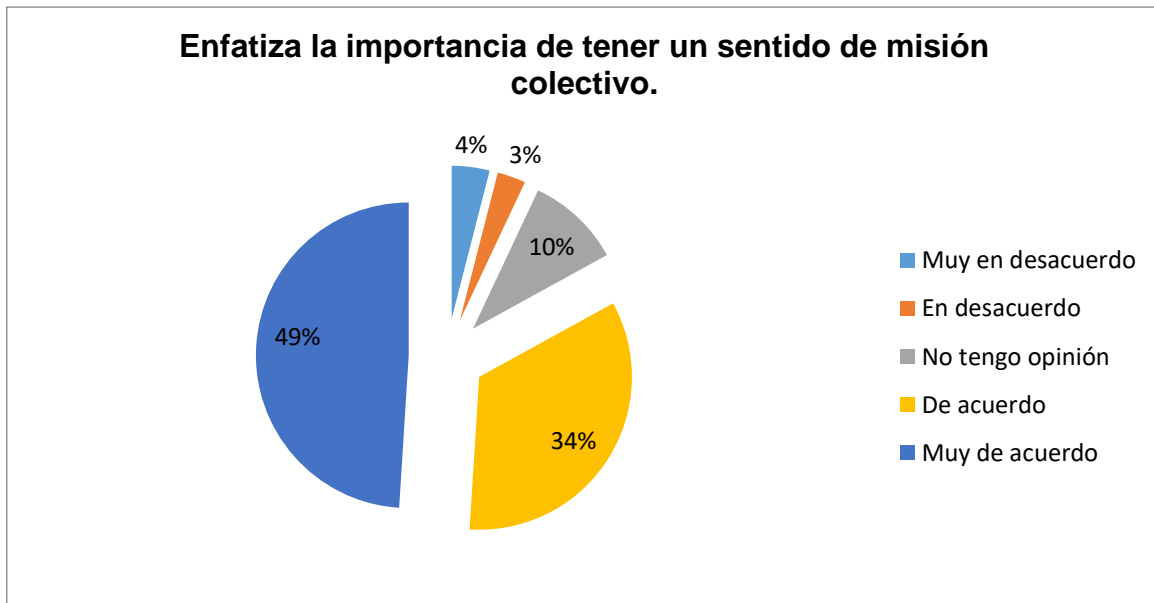
Ítem 07: Realiza un seguimiento de todos los errores.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 47% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que es importante realizar un seguimiento de todos los errores. Además, el 32% está "De acuerdo" y el 14% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 2% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de realizar un seguimiento de todos los errores. Esto sugiere que perciben que es fundamental identificar, analizar y aprender de los errores cometidos para mejorar y crecer tanto a nivel individual como organizacional. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no valora esta práctica.

Gráfico 8 Resultado de enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Influencia idealizada (conductual)) con el indicador Sentido de propósito

Fuente: Elaboración propia

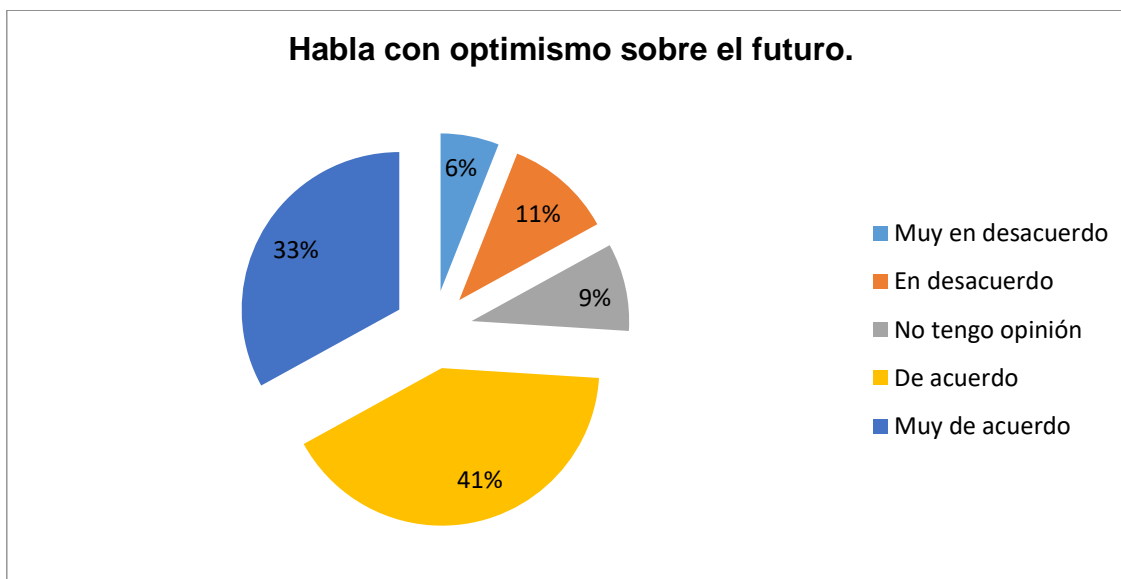
Ítem 08: Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 49% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que es importante tener un sentido de misión colectivo. Además, el 34% está "De acuerdo" y el 10% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 4% está "En desacuerdo" y el 3% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes reconocen y valoran la importancia de tener un sentido de misión colectivo. Esto sugiere que perciben que tener una visión compartida y un propósito común en el trabajo y en la vida es fundamental para el éxito y la cohesión del grupo. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 9 Resultado de habla con optimismo sobre el futuro



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Motivación inspiracional) con el indicador Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo

Fuente: Elaboración propia

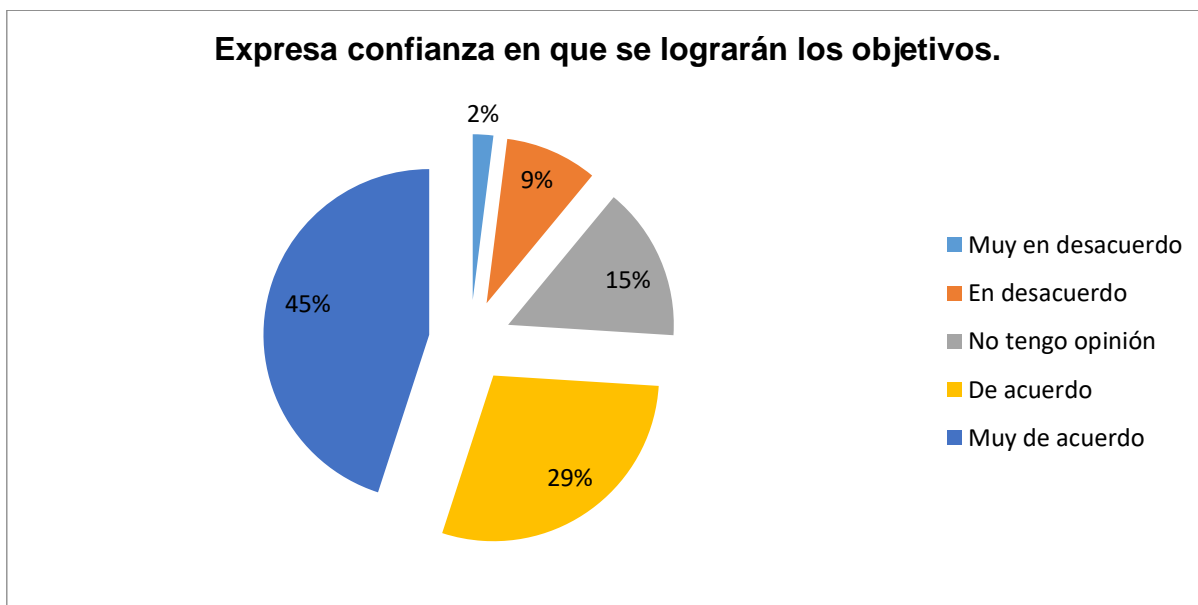
Ítem 09: Habla con optimismo sobre el futuro.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 33% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que es importante hablar con optimismo sobre el futuro. Además, el 41% está "De acuerdo" y el 9% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 6% está "En desacuerdo" y el 11% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de hablar con optimismo sobre el futuro. Esto sugiere que perciben que mantener una actitud positiva y esperanzadora puede tener un impacto beneficioso en su bienestar emocional y en su capacidad para afrontar los desafíos futuros. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 10 Resultado de expresa confianza en que se lograrán los objetivos



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Motivación inspiracional) con el indicador Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo

Fuente: Elaboración propia

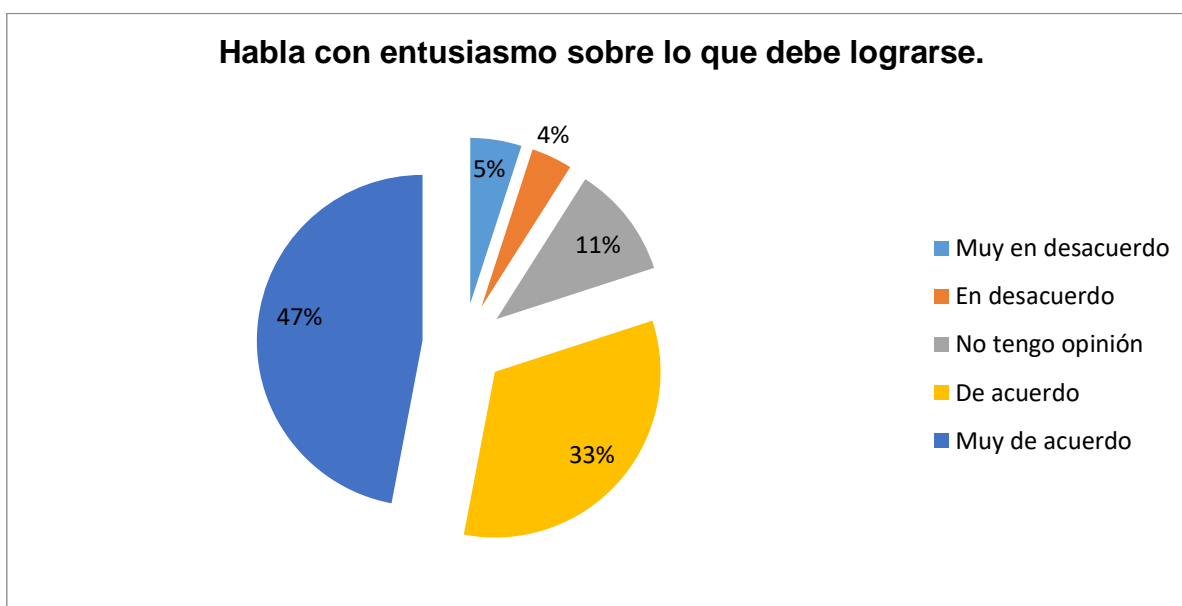
Ítem 10: Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 45% de los participantes está "Muy de acuerdo" en expresar confianza en que se lograrán los objetivos. Además, el 29% está "De acuerdo" y el 15% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 2% está "En desacuerdo" y el 9% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de expresar confianza en la capacidad de alcanzar los objetivos. Esto sugiere que perciben que tener una actitud positiva y creer en la capacidad de logro puede ser un factor motivador y beneficioso para el éxito. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 11 Resultado de habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Motivación inspiracional) con el indicador Consecución de objetivos

Fuente: Elaboración propia

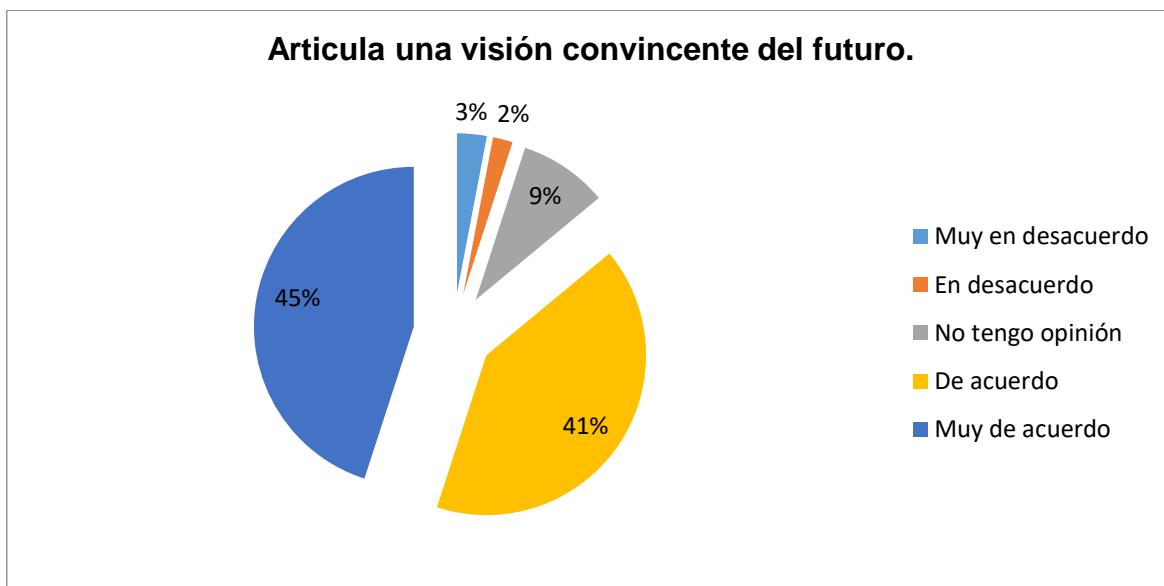
Ítem 11: Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 47% de los participantes está "Muy de acuerdo" en hablar con entusiasmo sobre lo que debe lograrse. Además, el 33% está "De acuerdo" y el 11% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 5% está "En desacuerdo" y el 4% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de hablar con entusiasmo sobre lo que se debe lograr. Esto sugiere que perciben que transmitir una actitud entusiasta y motivada puede generar un ambiente positivo y estimulante, impulsando la motivación y el compromiso hacia los objetivos. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 12 Resultado de articula una visión convincente del futuro



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Motivación inspiracional) con el indicador Consecución de objetivos

Fuente: Elaboración propia

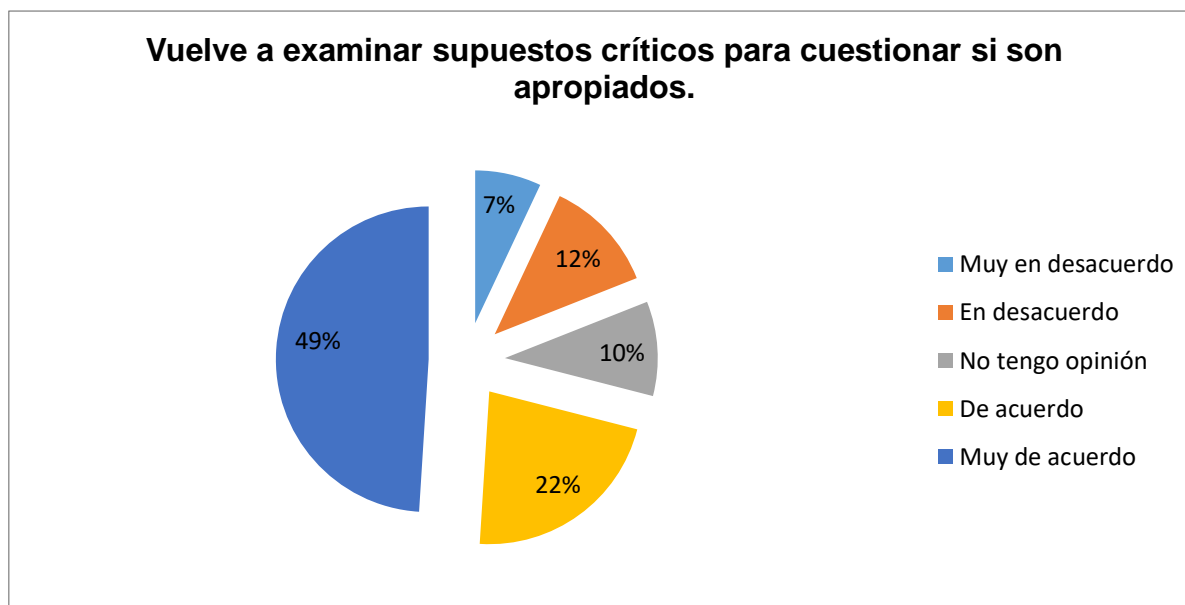
Ítem 12: Articula una visión convincente del futuro.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 45% de los participantes está "Muy de acuerdo" en articular una visión convincente del futuro. Además, el 41% está "De acuerdo" y el 9% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 3% está "En desacuerdo" y el 2% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de articular una visión convincente del futuro. Esto sugiere que perciben que comunicar una visión inspiradora y convincente puede motivar y guiar a los demás, fomentando el compromiso y la alineación hacia metas comunes. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 13 Resultado de vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados



Nota: Frecuencia porcentual de la cuarta dimensión: (Estimulación intelectual) con el indicador Fomento de la creatividad

Fuente: Elaboración propia

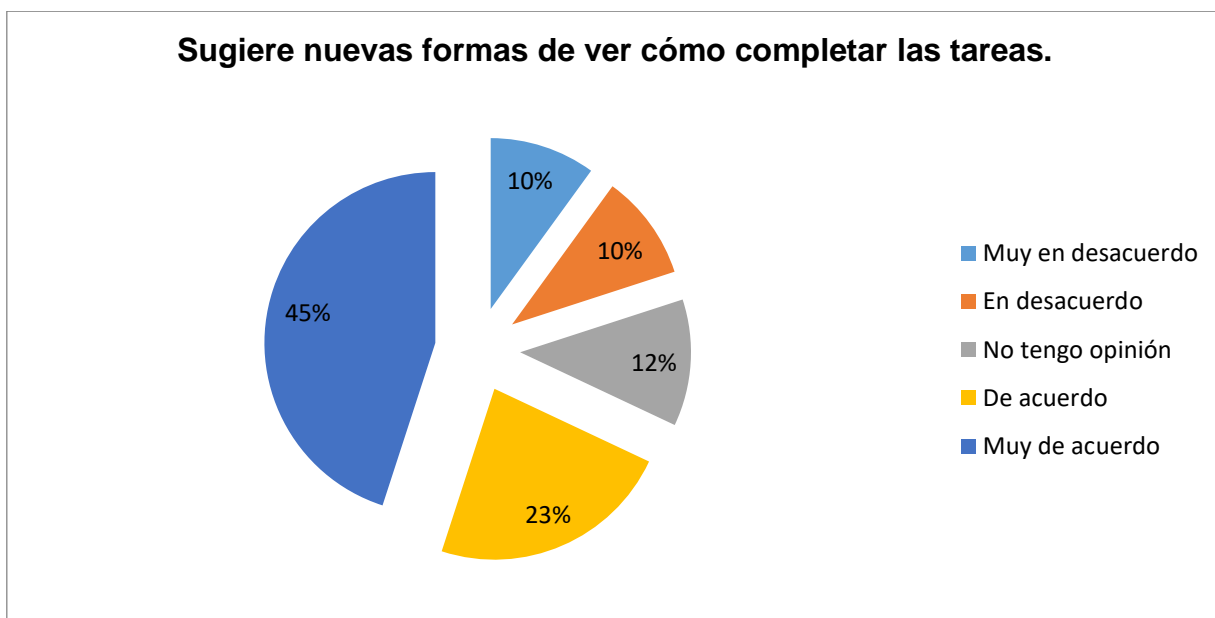
Ítem 13: Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 49% de los participantes está "Muy de acuerdo" en volver a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados. Además, el 22% está "De acuerdo" y el 10% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 7% está "En desacuerdo" y el 12% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de cuestionar los supuestos críticos y examinar su adecuación. Esto sugiere que perciben que es fundamental desafiar las creencias arraigadas y evaluar si siguen siendo relevantes y efectivas en el contexto actual. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 14 Resultado de sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas



Nota: Frecuencia porcentual de la cuarta dimensión: (Estimulación intelectual) con el indicador Fomento de la creatividad

Fuente: Elaboración propia

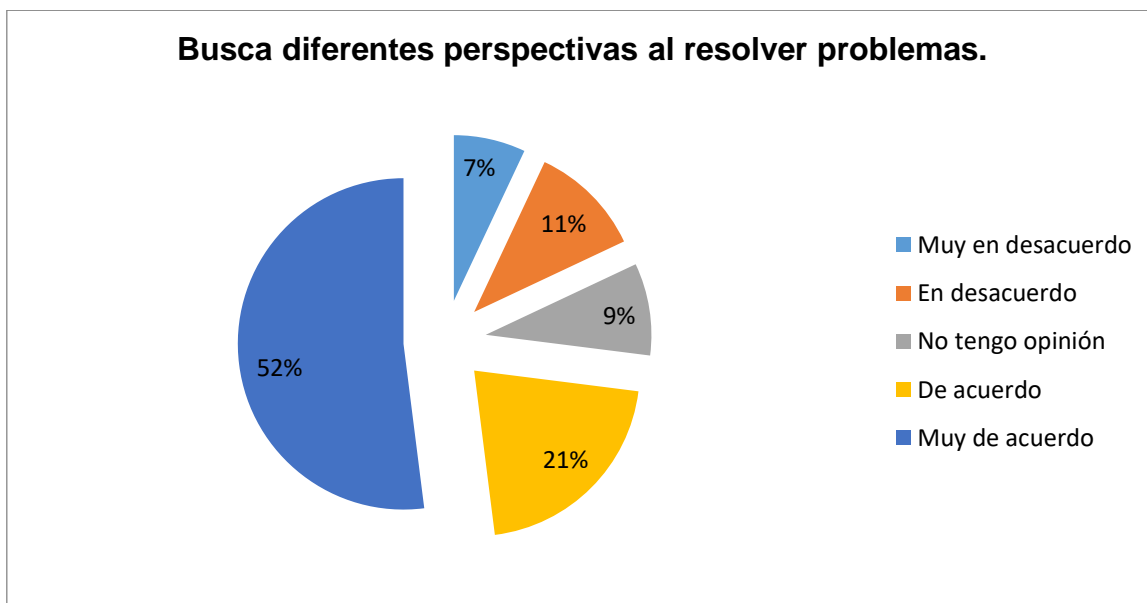
Ítem 14: Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 45% de los participantes está "Muy de acuerdo" en sugerir nuevas formas de ver cómo completar las tareas. Además, el 23% está "De acuerdo" y el 12% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 10% está "En desacuerdo" y el 10% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de proponer nuevas perspectivas y enfoques para abordar las tareas. Esto sugiere que perciben que es valioso explorar diferentes enfoques y considerar ideas innovadoras para mejorar la forma en que se llevan a cabo las tareas. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 15 Resultado de busca diferentes perspectivas al resolver problemas



Nota: Frecuencia porcentual de la cuarta dimensión: (Estimulación intelectual) con el indicador Desarrollo intelectual independiente

Fuente: Elaboración propia

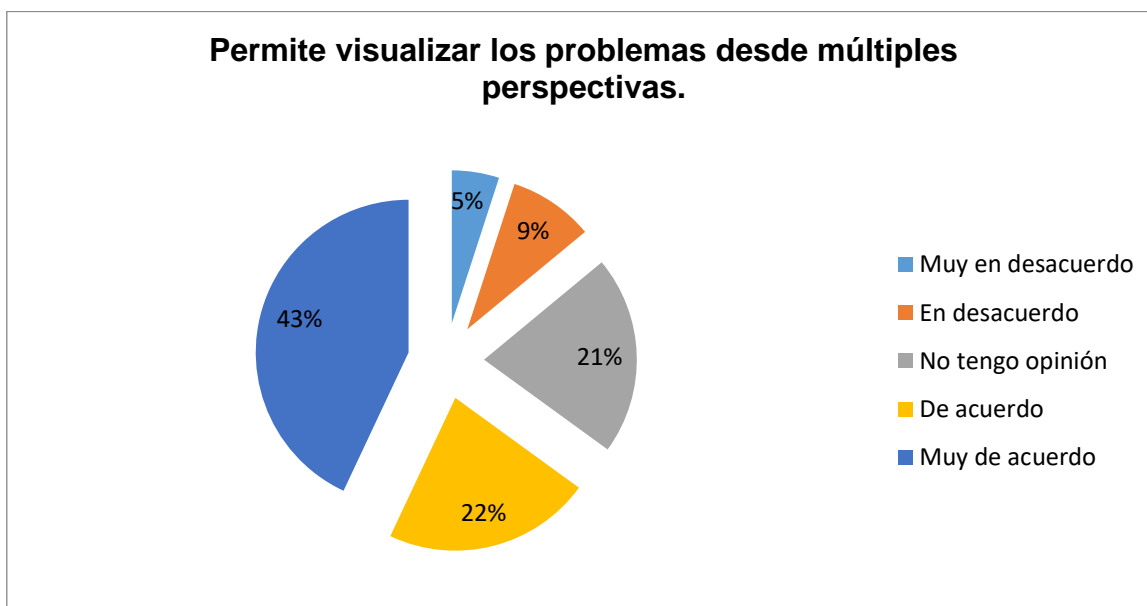
Ítem 15: Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 52% de los participantes está "Muy de acuerdo" en buscar diferentes perspectivas al resolver problemas. Además, el 21% está "De acuerdo" y el 11% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 9% está "En desacuerdo" y el 7% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes reconoce la importancia de buscar diferentes perspectivas al abordar problemas. Esto sugiere que valoran la diversidad de ideas y enfoques para encontrar soluciones más creativas y efectivas. Es alentador observar que una proporción muy pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 16 Resultado permite visualizar los problemas desde múltiples perspectivas



Nota: Frecuencia porcentual de la cuarta dimensión: (Estimulación intelectual) con el indicador Desarrollo intelectual independiente

Fuente: Elaboración propia

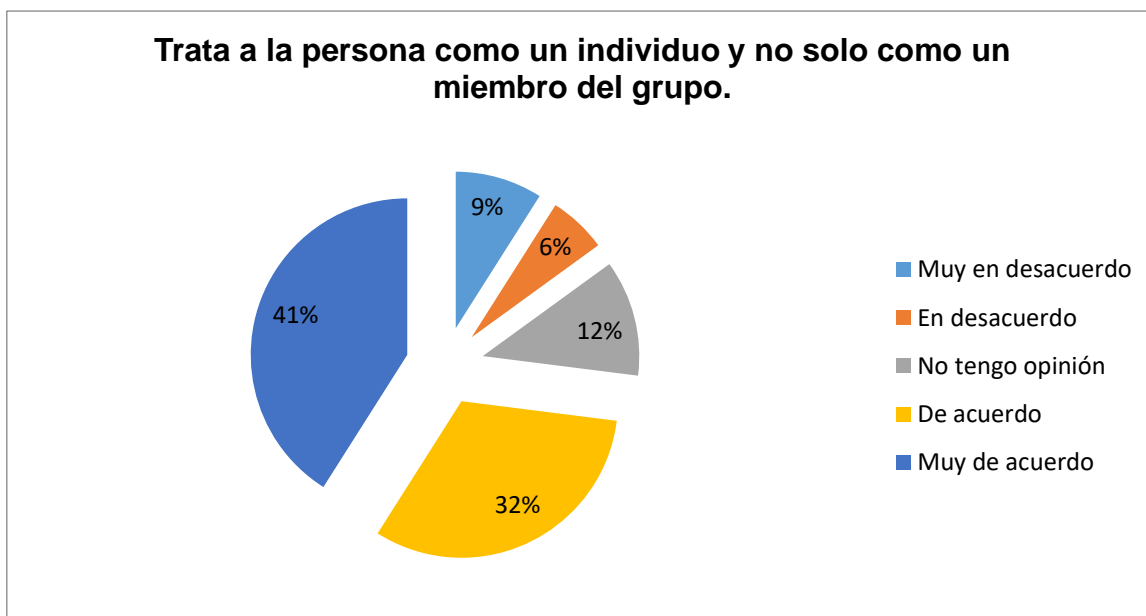
Ítem 16: Permite visualizar los problemas desde múltiples perspectivas.

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, se observa que el 43% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que permitir visualizar los problemas desde múltiples perspectivas es importante. Además, el 22% está "De acuerdo" y el 21% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 9% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los participantes reconoce la importancia de visualizar los problemas desde diferentes perspectivas. Esto sugiere que valoran la capacidad de considerar diversos enfoques y puntos de vista al enfrentar desafíos. Es alentador ver que una proporción pequeña de los participantes no comparte esta creencia.

Gráfico 17 Resultado de trata a la persona como un individuo y no solo como un miembro del grupo



Nota: Frecuencia porcentual de la quinta dimensión: (Consideración individualizada) con el indicador Retroalimentación

Fuente: Elaboración propia

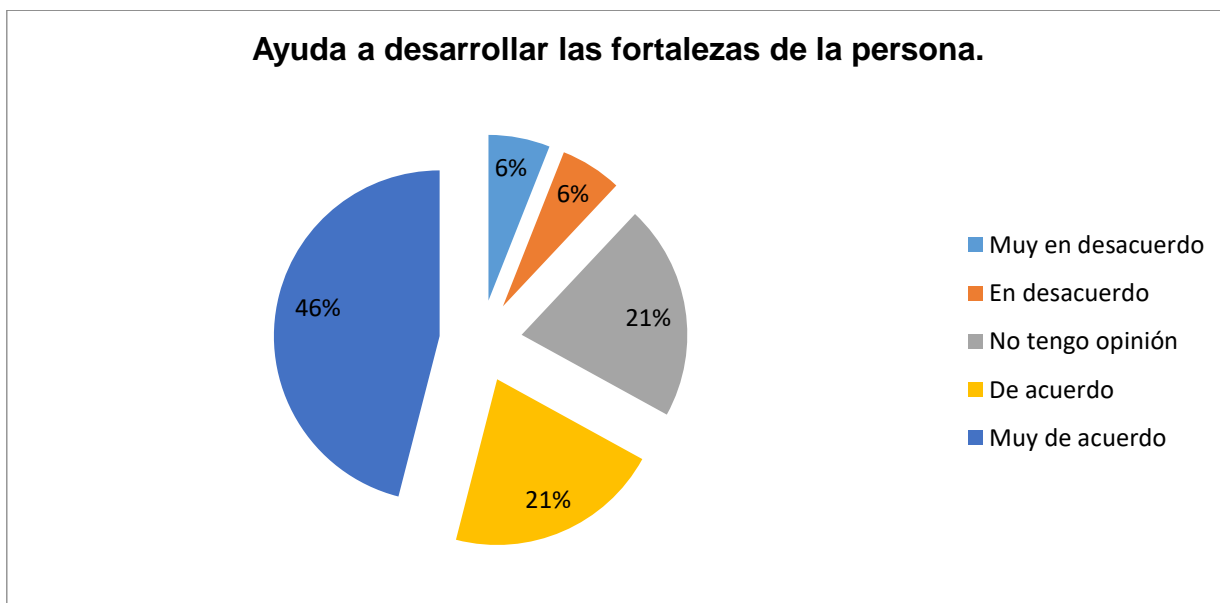
Ítem 17: Trata a la persona como un individuo y no solo como un miembro del grupo.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 41% de los participantes está "Muy de acuerdo" en tratar a la persona como un individuo y no solo como un miembro del grupo. Además, el 32% está "De acuerdo" y el 12% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 6% está "En desacuerdo" y el 9% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los participantes valora la importancia de tratar a cada individuo como una entidad única y no simplemente como parte de un grupo. Esto sugiere que reconocen la importancia de la individualidad y de considerar las necesidades y características únicas de cada persona.

Gráfico 18 Resultado de ayuda a desarrollar las fortalezas de la persona



Nota: Frecuencia porcentual de la quinta dimensión: (Consideración individualizada) con el indicador Retroalimentación

Fuente: Elaboración propia

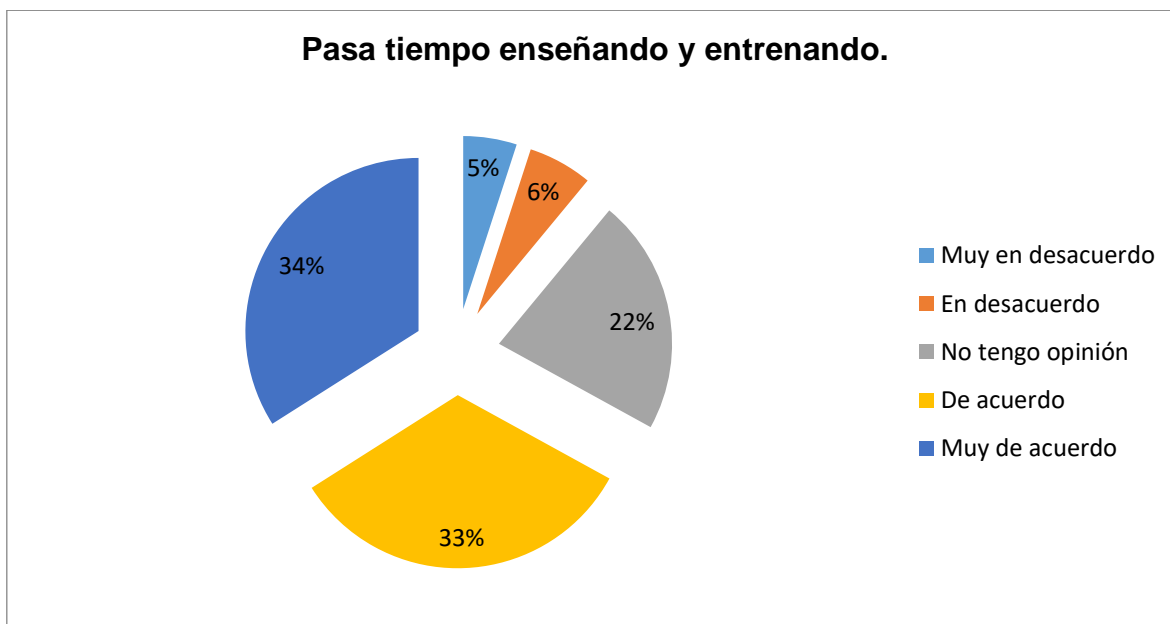
Ítem 18: Ayuda a desarrollar las fortalezas de la persona.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 46% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que ayudar a desarrollar las fortalezas de la persona es importante. Además, el 21% está "De acuerdo" y el 21% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 6% está "En desacuerdo" y el 6% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los participantes reconoce la importancia de ayudar a desarrollar las fortalezas individuales de cada persona. Esto sugiere que valoran el enfoque en el crecimiento y el aprovechamiento de las habilidades y talentos únicos de cada individuo.

Gráfico 19 Resultado de pasa tiempo enseñando y entrenando



Nota: Frecuencia porcentual de la quinta dimensión: (Consideración individualizada) con el indicador Entrenamiento

Fuente: Elaboración propia

Ítem 19: Pasa tiempo enseñando y entrenando.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 34% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que pasar tiempo enseñando y entrenando es importante. Además, el 33% está "De acuerdo" y el 22% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 6% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los participantes valora la importancia de dedicar tiempo a enseñar y entrenar a otros. Esto sugiere que reconocen el papel crucial de la capacitación y el desarrollo de habilidades en el crecimiento individual y colectivo.

Gráfico 20 Resultado de se considera a la persona con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás



Nota: Frecuencia porcentual de la quinta dimensión: (Consideración individualizada) con el indicador Entrenamiento

Fuente: Elaboración propia

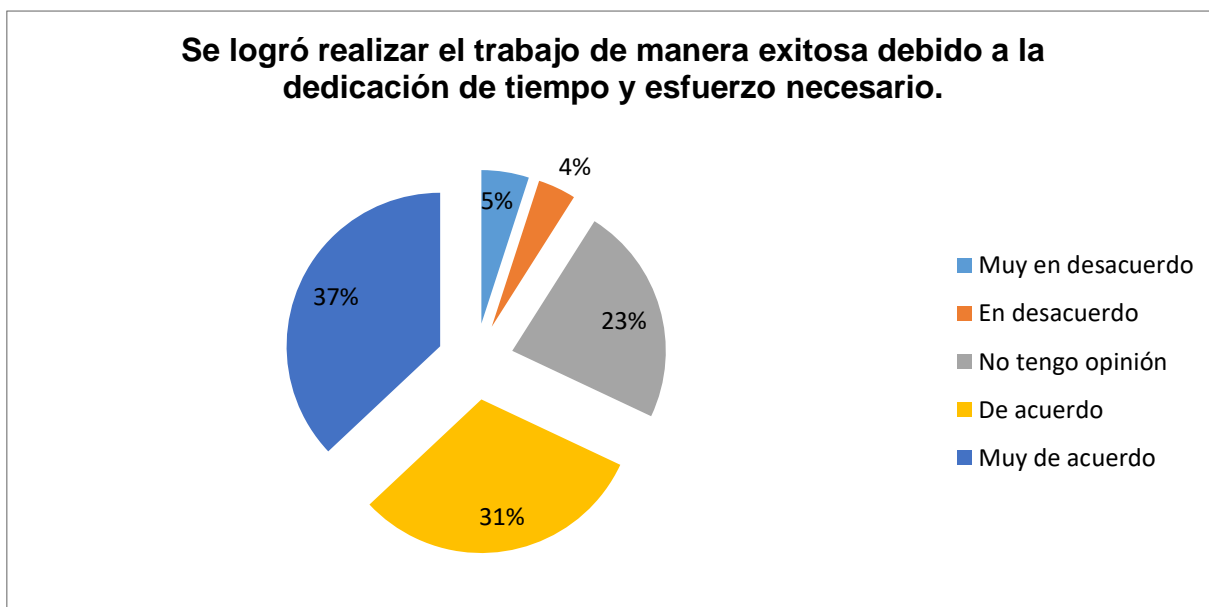
Ítem 20: Se considera a la persona con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 45% de los participantes está "Muy de acuerdo" en considerar a la persona con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás. Además, el 23% está "De acuerdo" y el 15% no tiene una opinión clara al respecto. Por otro lado, solo el 9% está "En desacuerdo" y el 8% está "Muy en desacuerdo" con esta afirmación.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los participantes reconoce la importancia de considerar las necesidades, habilidades y aspiraciones individuales de cada persona. Esto sugiere que valoran la diversidad y la individualidad, reconociendo que cada persona es única y requiere un enfoque adaptado.

Gráfico 21 Resultado de se logró realizar el trabajo de manera exitosa debido a la dedicación de tiempo y esfuerzo necesario.



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Planeamiento y organización del trabajo

Fuente: Elaboración propia

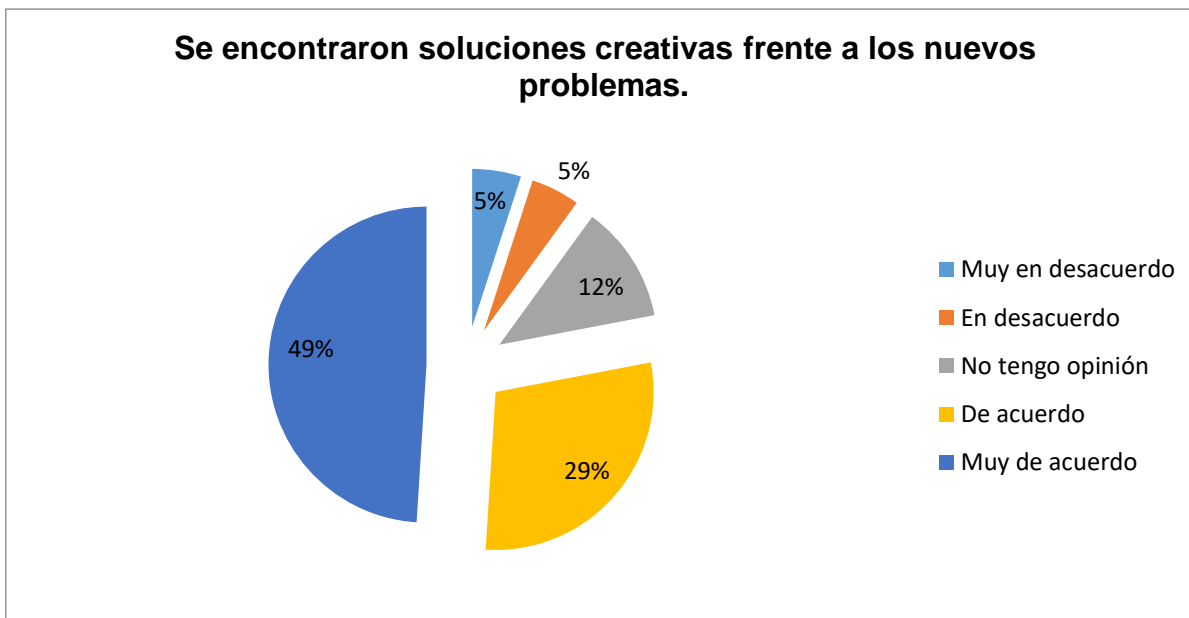
Ítem 1: Se logró realizar el trabajo de manera exitosa debido a la dedicación de tiempo y esfuerzo necesario.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 37% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el trabajo se realizó de manera exitosa debido a la dedicación de tiempo y esfuerzo necesario. Además, el 31% está "De acuerdo", el 23% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 4% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes reconocen la importancia de dedicar tiempo y esfuerzo para lograr el éxito en el trabajo. Valoran el trabajo duro y la dedicación como elementos clave para obtener resultados positivos.

Gráfico 22 Resultado de se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Orientación a resultados

Fuente: Elaboración propia

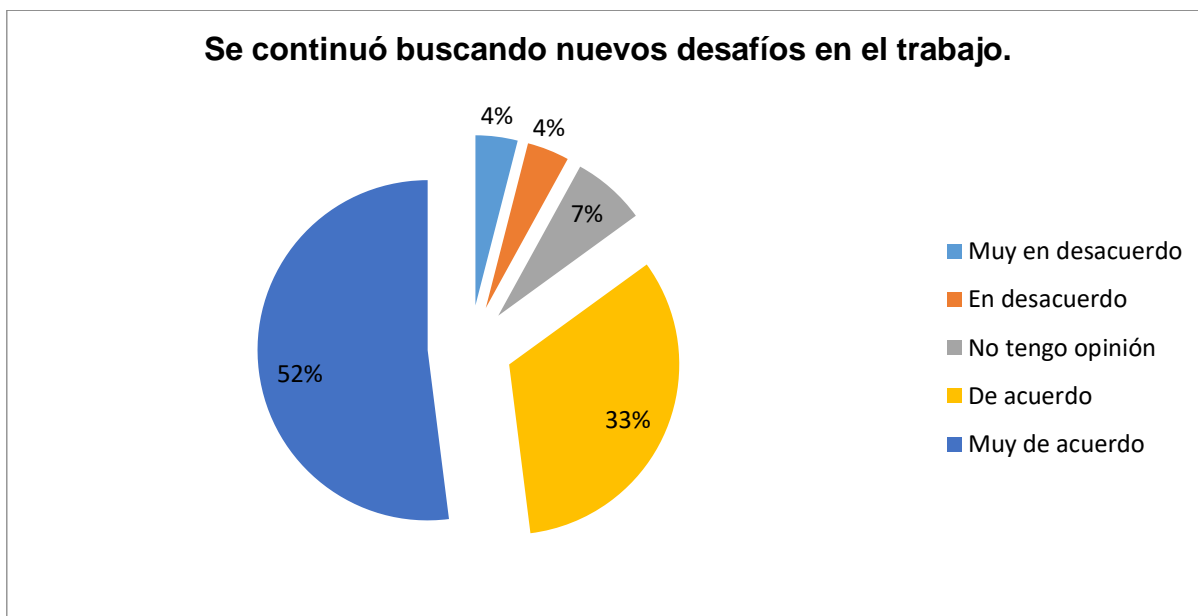
Ítem 2: Se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 49% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. Además, el 29% está "De acuerdo", el 12% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 5% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que se encontraron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. Valorar la capacidad de buscar enfoques innovadores y pensar fuera de lo convencional para resolver desafíos emergentes.

Gráfico 23 Resultado de se continuó buscando nuevos desafíos en el trabajo



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Orientación a resultados

Fuente: Elaboración propia

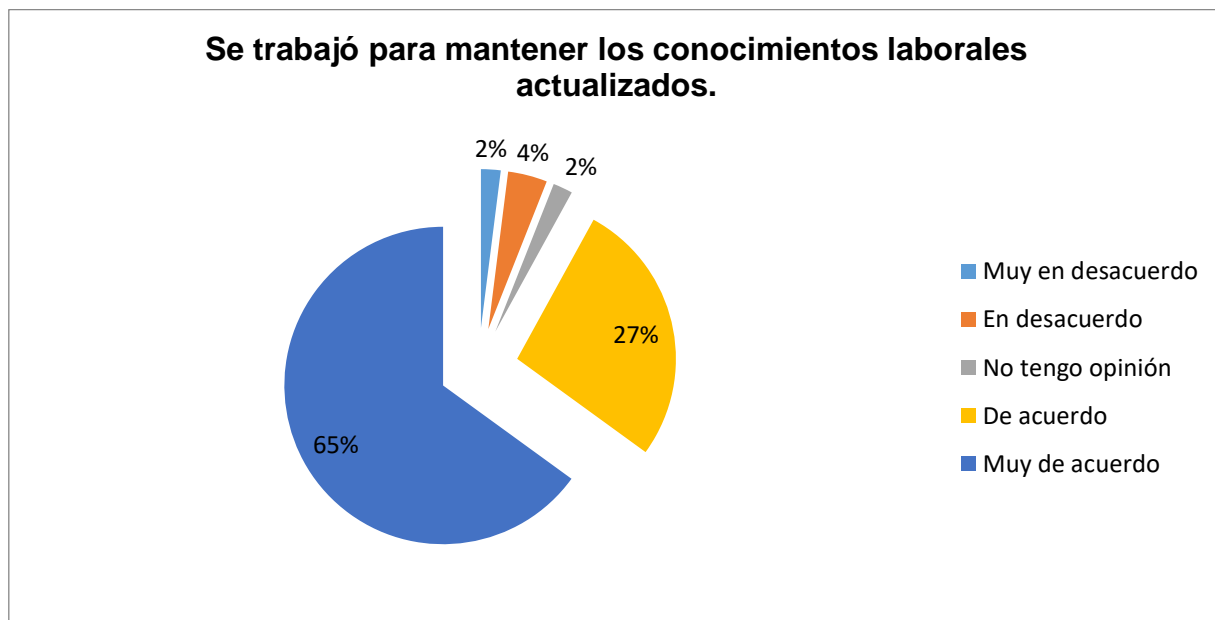
Ítem 3: Se continuó buscando nuevos desafíos en el trabajo.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 52% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que se continuó buscando nuevos desafíos en el trabajo. Además, el 33% está "De acuerdo", el 7% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 4% está "En desacuerdo" y el 4% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que se buscó activamente nuevos desafíos en el trabajo. Valoraron la disposición y la motivación para enfrentar nuevas tareas y buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Gráfico 24 Resultado de se trabajó para mantener los conocimientos laborales actualizados



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Priorización del trabajo

Fuente: Elaboración propia

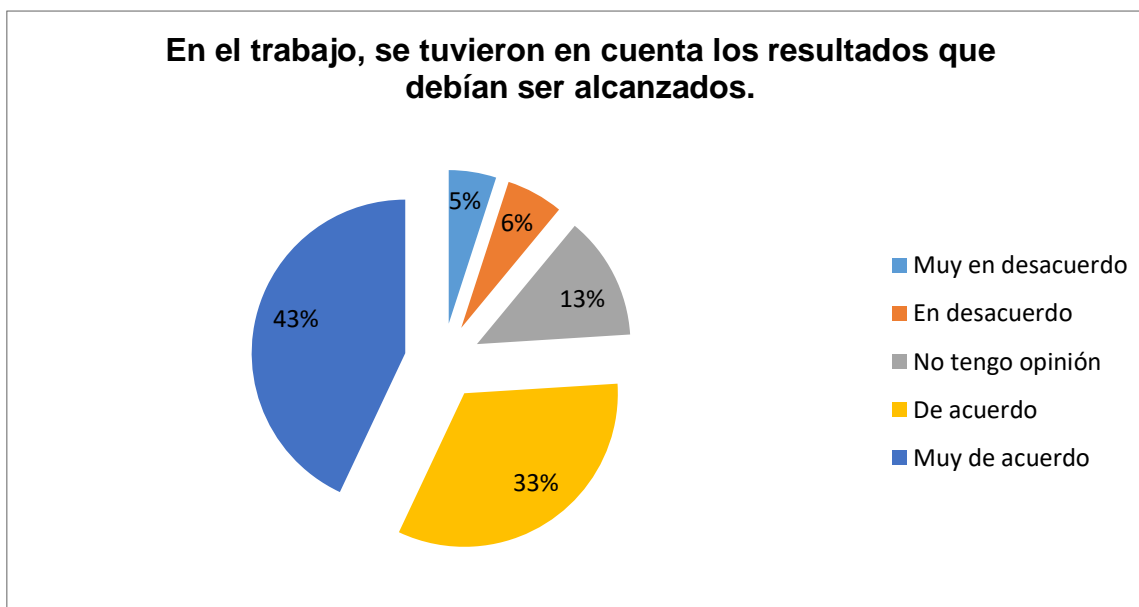
Ítem 4: Se trabajó para mantener los conocimientos laborales actualizados.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 65% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que se trabajó para mantener los conocimientos laborales actualizados. Además, el 27% está "De acuerdo", el 2% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 4% está "En desacuerdo" y el 2% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la gran mayoría de los participantes perciben que se realizó un esfuerzo significativo para mantenerse actualizados en cuanto a los conocimientos laborales. Valoraron el compromiso y la dedicación para adquirir y actualizar constantemente las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva en sus roles laborales.

Gráfico 25 Resultado de en el trabajo, se tuvieron en cuenta los resultados que debían ser alcanzados



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Eficiencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

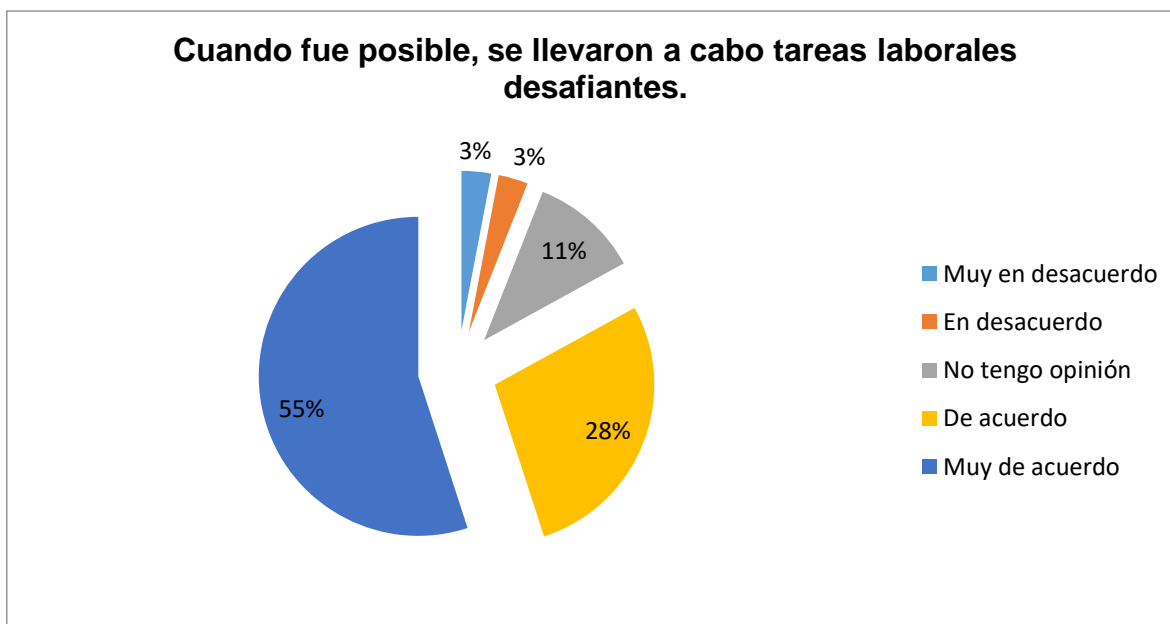
Ítem 5: En el trabajo, se tuvieron en cuenta los resultados que debían ser alcanzados.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 43% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que en el trabajo se tuvieron en cuenta los resultados que debían ser alcanzados. Además, el 33% está "De acuerdo", el 13% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 6% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que se dio importancia a los resultados que se esperaban alcanzar en el trabajo. Valoraron el enfoque en el logro de metas y objetivos específicos dentro de su entorno laboral.

Gráfico 26 Resultado de cuando fue posible, se llevaron a cabo tareas laborales desafiantes



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Eficiencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

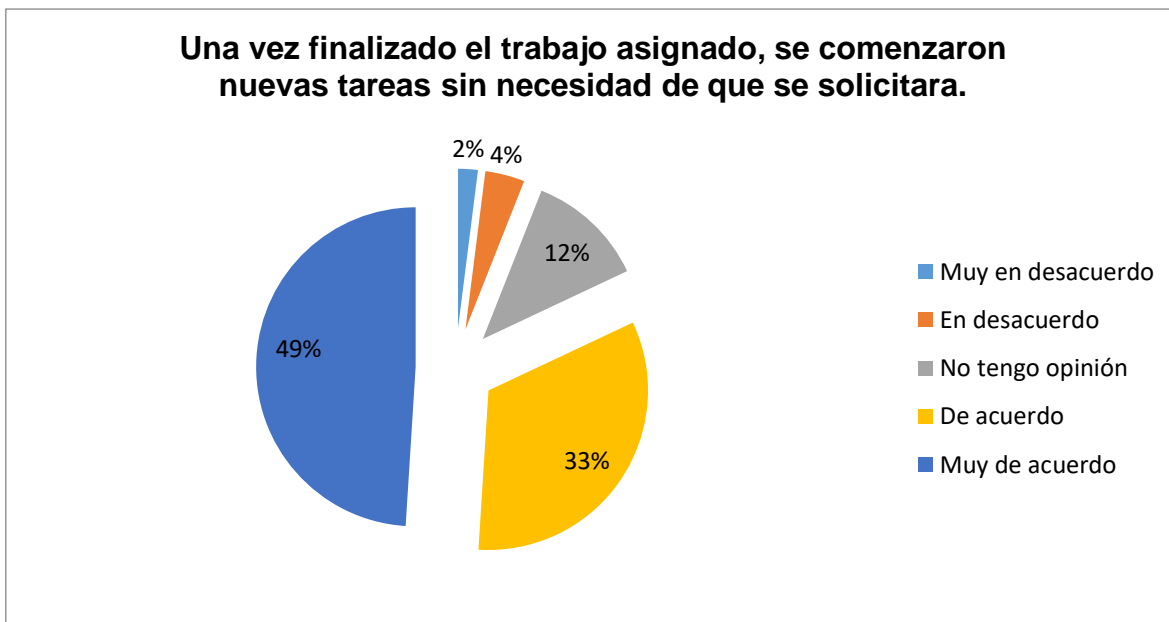
Ítem 6: Cuando fue posible, se llevaron a cabo tareas laborales desafiantes.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados, se observa que el 55% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que se llevaron a cabo tareas laborales desafiantes cuando fue posible. Además, el 28% está "De acuerdo", el 11% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 3% está "En desacuerdo" y el 3% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que se les asignaron tareas laborales desafiantes en el contexto de su trabajo. Valoraron la oportunidad de enfrentar retos y superar dificultades en el desempeño de sus labores.

Gráfico 27 Resultado de una vez finalizado el trabajo asignado, se comenzaron nuevas tareas sin necesidad de que se solicitara



Nota: Frecuencia porcentual de la primera dimensión: (Desempeño en la tarea) con el indicador Eficiencia laboral

Fuente: Elaboración propia.

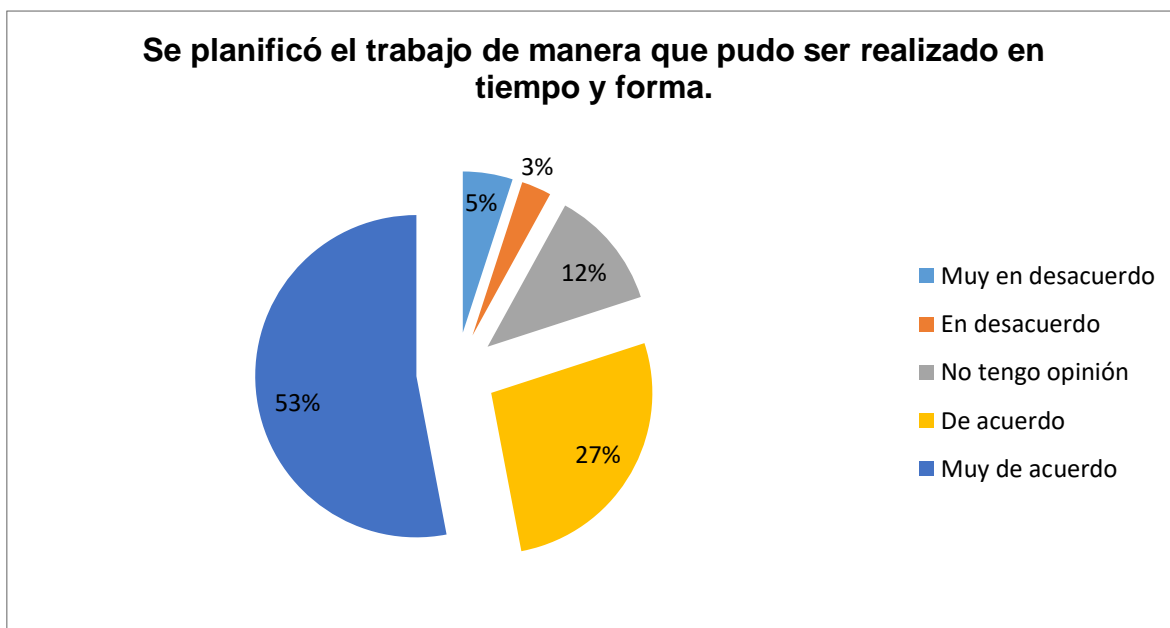
Ítem 7: Una vez finalizado el trabajo asignado, se comenzaron nuevas tareas sin necesidad de que se solicitara.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que el 49% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que, una vez finalizado el trabajo asignado, se comenzaron nuevas tareas sin necesidad de que se solicitara. Además, el 33% está "De acuerdo", el 12% no tiene una opinión clara al respecto, y solo el 4% está "En desacuerdo" y el 2% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que tienen iniciativa y autonomía en su trabajo al comenzar nuevas tareas sin necesidad de que se les solicite específicamente. Valoraron la capacidad de identificar oportunidades de contribución adicionales y tomar la iniciativa para realizarlas.

Gráfico 28 Resultado se planificó el trabajo de manera que pudo ser realizado en tiempo y forma



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Desempeño en el contexto) con el indicador Iniciativa

Fuente: Elaboración propia.

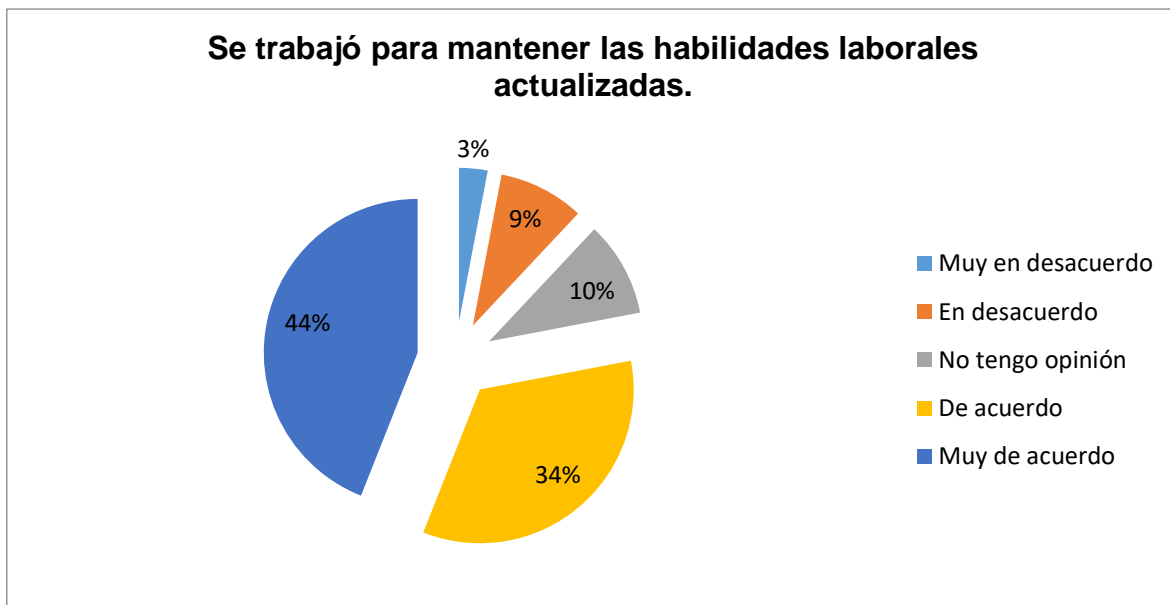
Ítem 8: Se planificó el trabajo de manera que pudo ser realizado en tiempo y forma.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, se puede observar que el 53% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que el trabajo fue planificado de manera que pudo ser realizado en tiempo y forma. El 27% está "De acuerdo", el 12% no tiene una opinión clara al respecto, mientras que solo el 3% está "En desacuerdo" y el 5% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que hubo una planificación adecuada en el trabajo, lo cual les permitió completar sus tareas dentro del tiempo establecido. Esto sugiere que se pudo establecer una estructura y una organización efectiva en la asignación y realización de las tareas.

Gráfico 29 Resultado de se trabajó para mantener las habilidades laborales actualizadas



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Desempeño en el contexto) con el indicador Tareas laborales desafiantes

Fuente: Elaboración propia.

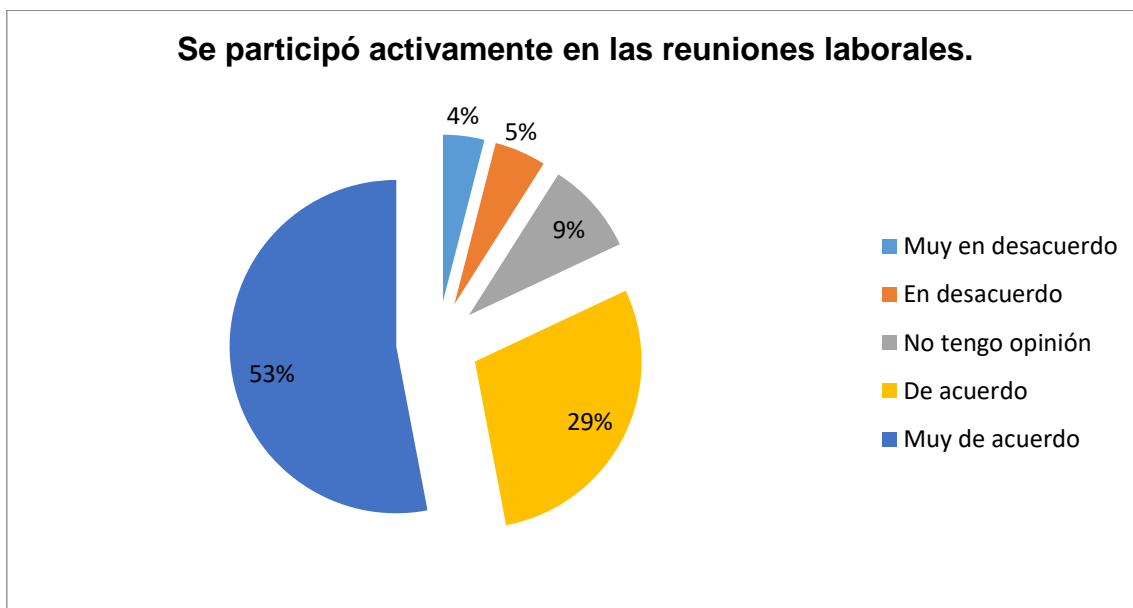
Ítem 9: Se trabajó para mantener las habilidades laborales actualizadas.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, se puede observar que el 44% de los participantes está "Muy de acuerdo" en que se trabajó para mantener las habilidades laborales actualizadas. El 34% está "De acuerdo", el 10% no tiene una opinión clara al respecto, mientras que solo el 9% está "En desacuerdo" y el 3% está "Muy en desacuerdo".

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes perciben que se realizó un esfuerzo para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Esto sugiere que se valoró la importancia de mantenerse al día con los conocimientos y competencias relevantes para el desempeño en el trabajo.

Gráfico 30 Resultado de se participó activamente en las reuniones laborales



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Desempeño en el contexto) con el indicador Actualización de conocimientos y habilidades laborales.

Fuente: Elaboración propia.

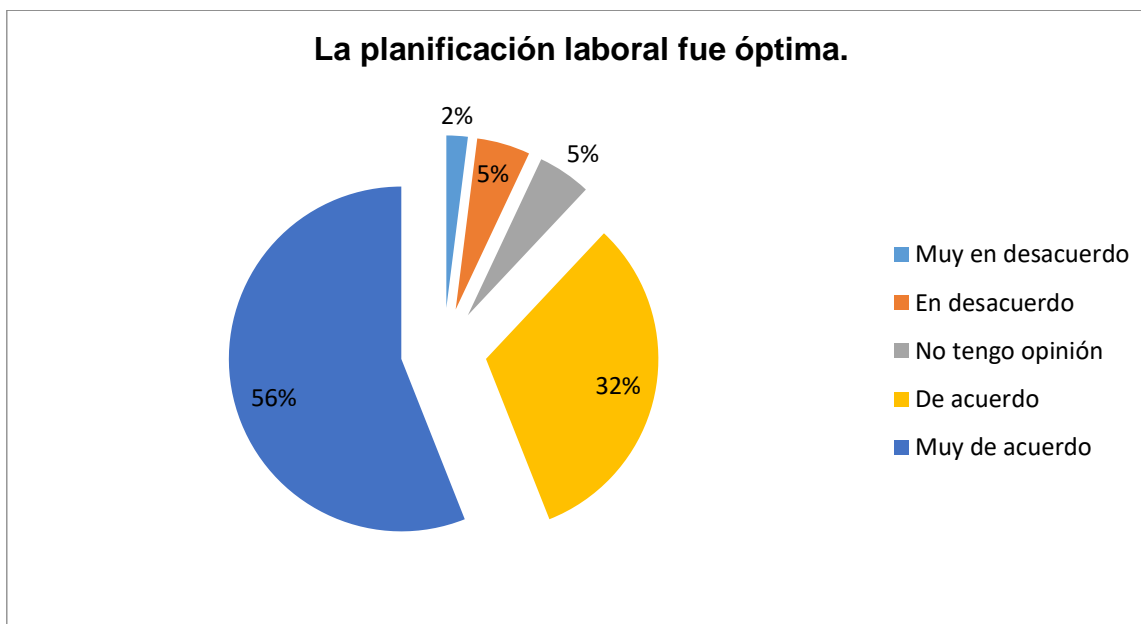
Ítem 10: Se participó activamente en las reuniones laborales.

Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los encuestados (53%) participaron activamente en las reuniones laborales. Esto indica que están comprometidos y comprometidos con el proceso de colaboración y toma de decisiones en el entorno de trabajo. Además, el 29% estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que refuerza la idea de que las reuniones son valoradas como un medio efectivo de comunicación y trabajo en equipo.

Es alentador observar que solo un pequeño porcentaje de los encuestados (4% en desacuerdo y 5% muy en desacuerdo) manifestaron una opinión negativa o una falta de participación en las reuniones laborales. Esto sugiere que la mayoría de los empleados reconocen la importancia de las reuniones como una forma de intercambiar información, compartir ideas y tomar decisiones conjuntas.

Gráfico 31 Resultado de la planificación laboral fue óptima



Nota: Frecuencia porcentual de la segunda dimensión: (Desempeño en el contexto) con el indicador Soluciones creativas

Fuente: Elaboración propia.

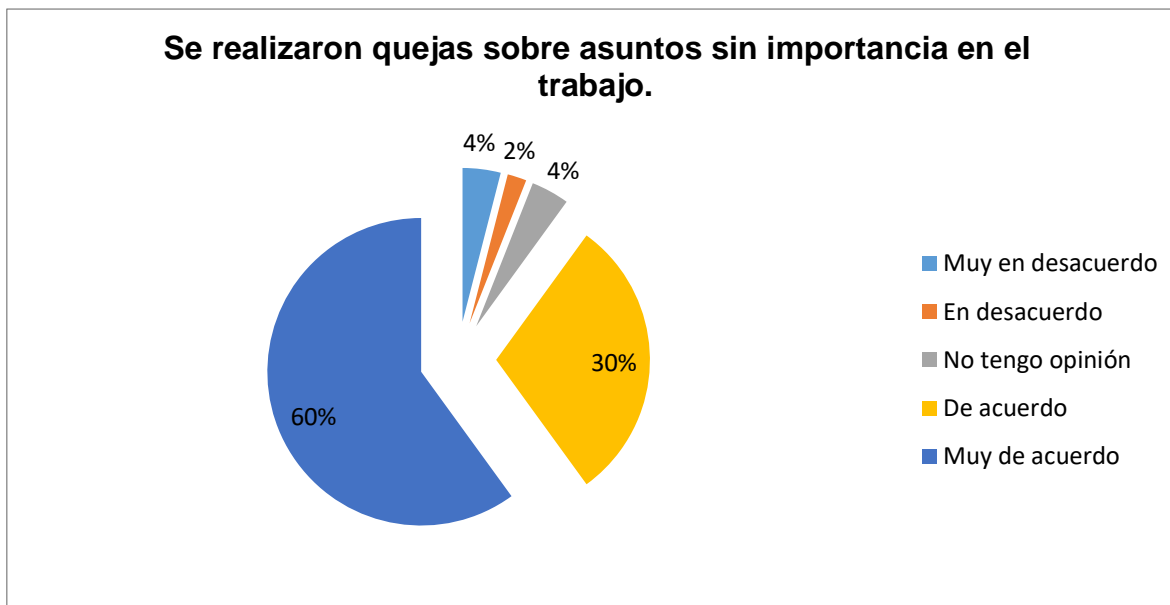
Ítem 11: La planificación laboral fue óptima.

Interpretación:

La mayoría de los encuestados (56%) estuvo muy de acuerdo en que la planificación laboral fue óptima. Esto indica que se consideró eficientemente la organización de las tareas y los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva. Además, el 32% estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que respalda la idea de que hubo una adecuada planificación que permitió un desarrollo fluido de las actividades laborales.

Es alentador observar que solo un pequeño porcentaje de los encuestados (2% en desacuerdo y 5% muy en desacuerdo) expresó una opinión negativa sobre la planificación laboral. Esto sugiere que en general se logró una buena gestión de la distribución de tareas y se establecieron plazos realistas para su cumplimiento.

Gráfico 32 Resultado de se realizaron quejas sobre asuntos sin importancia en el trabajo



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes) con el indicador Negatividad.

Fuente: Elaboración propia.

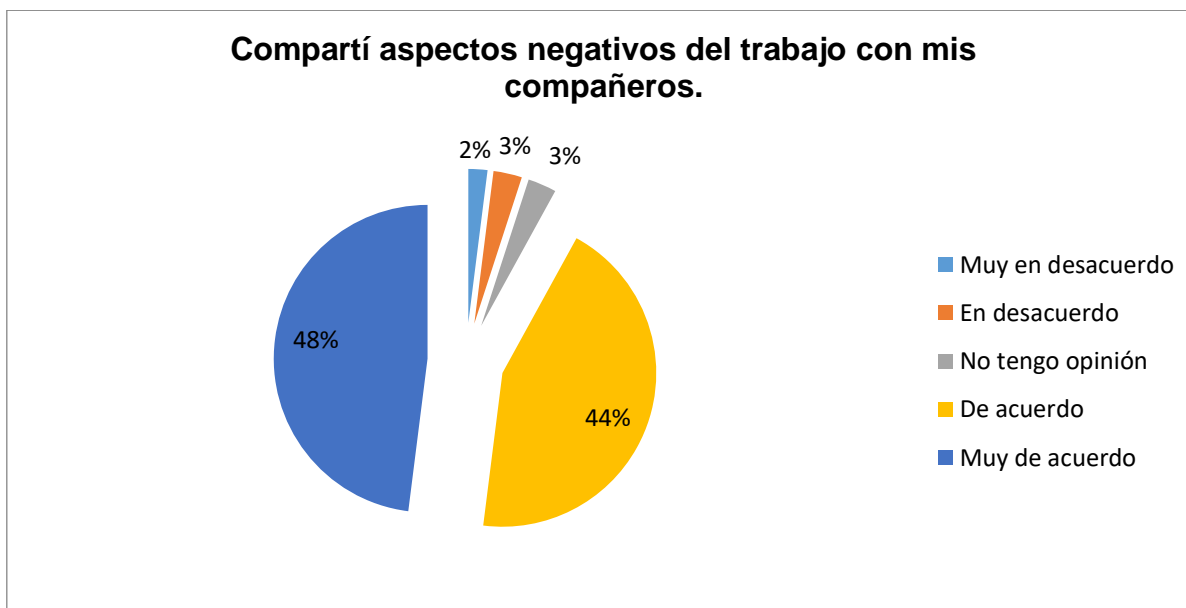
Ítem 12: Se realizaron quejas sobre asuntos sin importancia en el trabajo.

Interpretación:

La mayoría de los encuestados (56%) estuvo muy de acuerdo en que la planificación laboral fue óptima. Esto indica que se consideró eficientemente la organización de las tareas y los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva. Además, el 32% estuvo de acuerdo con la afirmación, lo que respalda la idea de que hubo una adecuada planificación que permitió un desarrollo fluido de las actividades laborales.

Es alentador observar que solo un pequeño porcentaje de los encuestados (2% en desacuerdo y 5% muy en desacuerdo) expresó una opinión negativa sobre la planificación laboral. Esto sugiere que en general se logró una buena gestión de la distribución de tareas y se establecieron plazos realistas para su cumplimiento.

Gráfico 33 Resultado de compartí aspectos negativos del trabajo con mis compañeros



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes) con el indicador Negatividad.

Fuente: Elaboración propia.

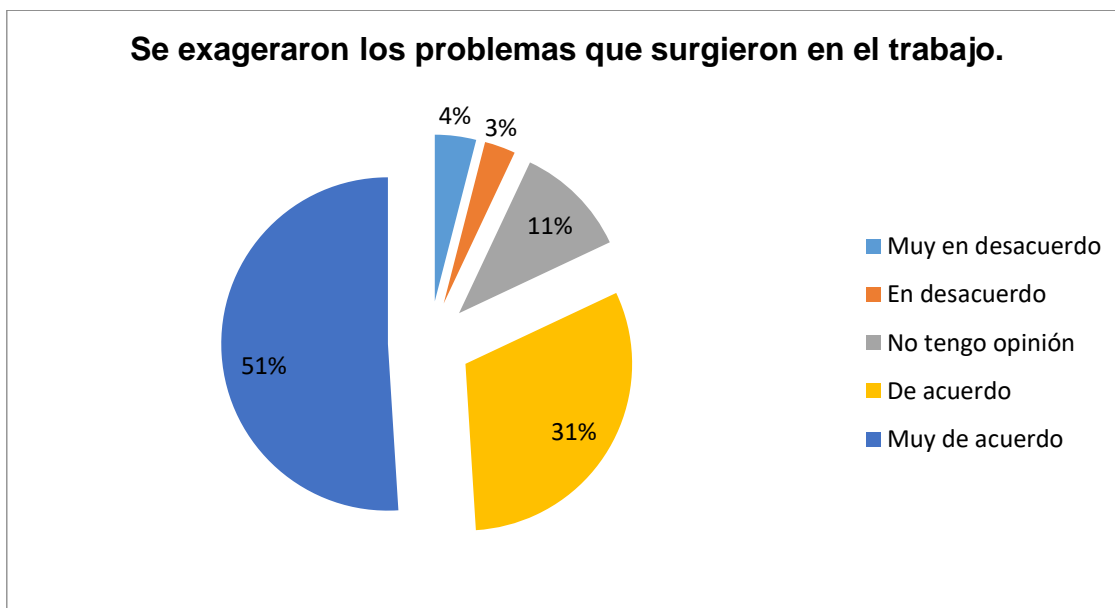
Ítem 13: Compartí aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.

Interpretación:

Según los resultados, se observa que una gran proporción de los encuestados (48%) estuvo muy de acuerdo en que compartieron aspectos negativos del trabajo con sus compañeros. Además, el 44% estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Estos resultados sugieren que existe una tendencia significativa a compartir aspectos negativos del trabajo entre los colaboradores. Es importante destacar que solo un pequeño porcentaje de los encuestados (2% en desacuerdo y 3% muy en desacuerdo) expresó una opinión negativa al respecto.

Gráfico 34 Resultado de se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes) con el indicador Negatividad.

Fuente: Elaboración propia.

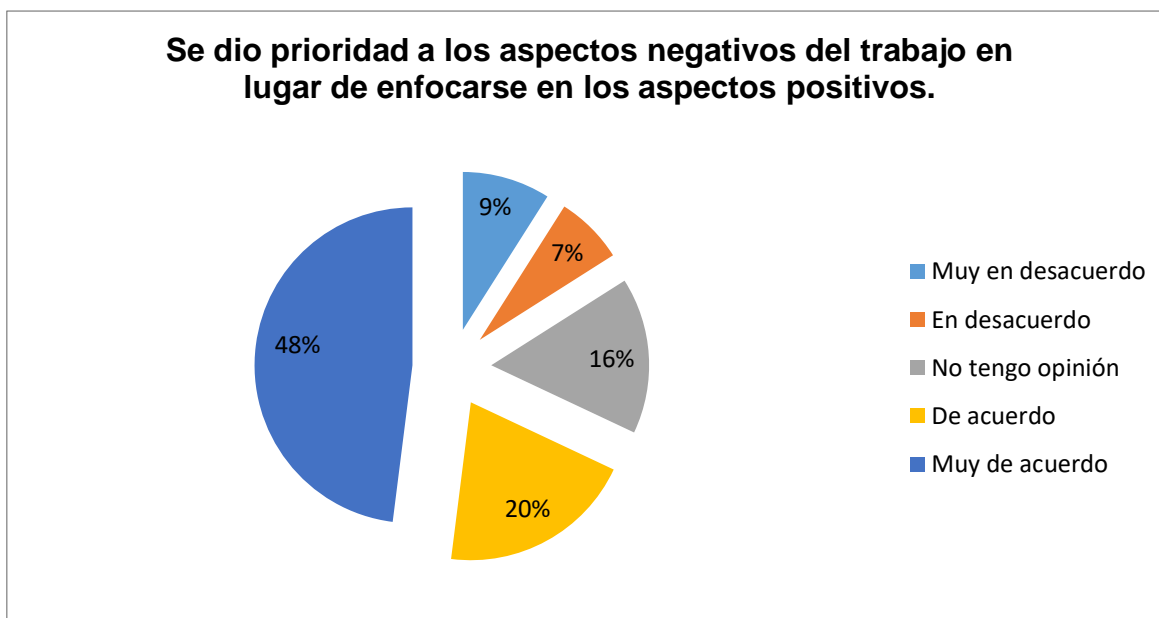
Ítem 14: Se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo.

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que una mayoría significativa de los encuestados (51%) estuvo muy de acuerdo en que se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo. Además, el 31% estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Estos resultados sugieren que existe una tendencia notable a exagerar los problemas laborales entre los colaboradores. Sin embargo, es importante mencionar que un porcentaje relativamente bajo de los encuestados (4% en desacuerdo y 3% muy en desacuerdo) expresó una opinión negativa al respecto.

Gráfico 35 Resultado de se dio prioridad a los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en los aspectos positivos



Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes) con el indicador Conductas que dañan a la Organización.

Fuente: Elaboración propia.

Ítem 15: Se exageraron los problemas que surgieron en el trabajo.

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que un porcentaje significativo de los encuestados (48%) estuvo muy de acuerdo en que se dio prioridad a los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en los aspectos positivos. Además, el 20% estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Estos resultados indican que existe una tendencia a centrarse más en los aspectos negativos del trabajo en lugar de destacar los aspectos positivos. Esta actitud puede tener implicaciones en el ambiente laboral, ya que puede generar una atmósfera negativa y desmotivadora para los colaboradores.

Gráfico 36 Resultado de comenté aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la empresa

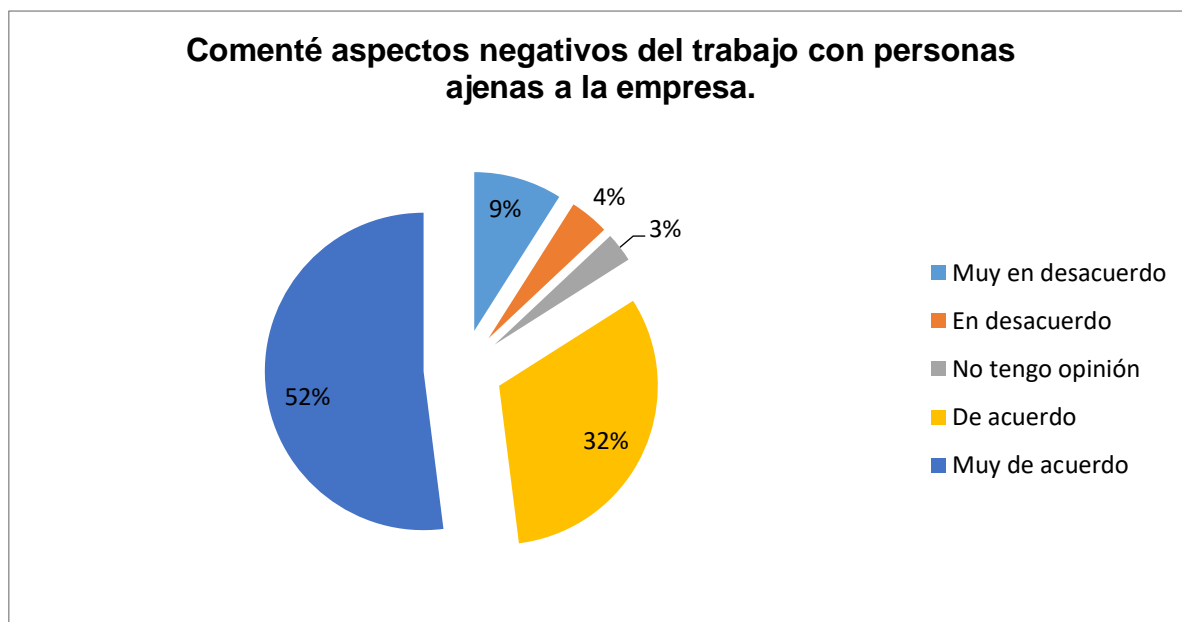


Figura 00 Desempeño laboral

Nota: Frecuencia porcentual de la tercera dimensión: (Comportamientos contraproducentes) con el indicador Conductas que dañan a la Organización.

Fuente: Elaboración propia.

Ítem 16: Comenté aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la empresa.

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que un porcentaje significativo de los encuestados (52%) estuvo muy de acuerdo en que comentaron aspectos negativos del trabajo con personas ajenas a la empresa. Además, el 32% estuvo de acuerdo con esta afirmación.

Estos resultados indican que existe una propensión por parte de los colaboradores a compartir aspectos negativos del trabajo con personas externas a la empresa. Esta actitud puede tener consecuencias negativas, ya que puede generar una imagen negativa de la empresa y comprometer la confidencialidad de la información laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS BARDALES ROGER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una estación de servicios de Piura, 2023", cuyos autores son GUERRERO PARRILLA JOCELYN ANAHI, ROMERO ESPADIN RAUL GIM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS BARDALES ROGER DNI: 07497178 ORCID: 0000-0003-2149-0742	Firmado electrónicamente por: RBURGOSB el 22- 07-2023 18:42:13

Código documento Trilce: TRI - 0558985