



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en
Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Del Castillo Ponce, Luis Alexander (ORCID: 0000-0002-1311-4504)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre y padre por confiar en mí en todo momento y brindarme sus enseñanzas para ser un hombre de bien.

Dedico a la memoria de mis abuelos quienes junto a mi padre se encuentran en el cielo.

Dedico a mi familia, mi novia, mis amigos y para todos aquellos que durante todo este trayecto valoraron este esfuerzo y me brindaron su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme la oportunidad de alcanzar mis metas, por bendecirme cada día, y por haberme brindado la vida y la oportunidad de compartirla con mis seres queridos.

Agradezco a mi madre y padre por brindarme más que cualquier cosa material, el cariño más sincero y eterno. Gracias por el honor de ser su hijo.

Agradezco de corazón a todos los que me apoyaron para alcanzar este objetivo y en especial al Dr. Carlos Casma por su apoyo y confianza durante todo este proceso de elaboración de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIÓN	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables: Liderazgo transformacional (Anexo 2)	43
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables: Desempeño laboral (Anexo 3)	44
Tabla 3: <i>Validación de contenido del instrumento por expertos</i>	17
Tabla 4: Rango de confiabilidad	17
Tabla 5: Confiabilidad	17
Tabla 6: Confiabilidad de variables	17
Tabla 7: Coeficientes de correlación	18
Tabla 8: Frecuencia de respuestas: Variable 1	20
Tabla 9: Frecuencia de respuestas: Influencia Idealizada	21
Tabla 10: Frecuencia de respuestas: Motivación inspiradora	22
Tabla 11: Frecuencia de respuestas: Estimulación intelectual	23
Tabla 12: Frecuencia de respuestas: Consideración individual	24
Tabla 13: Frecuencia de respuestas: Variable 2	25
Tabla 14: Frecuencia de respuestas: Desempeño de la tarea	26
Tabla 15: Frecuencia de respuestas: Civismo	27
Tabla 16: Niveles de correlación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral	28
Tabla 17: Niveles de correlación: Influencia idealizada y desempeño laboral	29
Tabla 18: Niveles de correlación: Motivación inspiradora y desempeño laboral	30
Tabla 19: Niveles de correlación: Estimulación intelectual y desempeño laboral	31
Tabla 20: Niveles de correlación: Consideración individual y el desempeño laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

ANEXO 1: Matriz de consistencia	45
ANEXO 2: Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables: Liderazgo transformacional	46
ANEXO 3: Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables: Desempeño laboral	47
ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos	48
ANEXO 5: Consentimiento informado	49
ANEXO 6: Matriz de Validación de instrumentos	50
ANEXO 7: Validación de instrumentos de expertos.	52

RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Se realizó a través de un diseño no experimental, la metodología utilizada fue descriptiva-correlacional. Teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Se determinó la correlación de las variables mediante una prueba de hipótesis y el uso de Rho de Spearman, para ello se aplicó un cuestionario tipo Likert, la cual constó de 20 ítems relacionadas a las variables para su fiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach y fue validada a través de juicio de expertos, de esta manera participó la población total de la empresa, la cual fue de 31 colaboradores. Al analizar los datos ($Rho=0,497$; $p=0.005 < 0.05$), se llegó a la conclusión de que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, curtiembre, colaboradores, relación.

ABSTRACT

The present investigation is entitled: Transformational leadership and job performance in Tannery Hinostroza EIRL, Carabayllo Headquarters, 2021. It was carried out through a non-experimental design, the methodology used was descriptive-correlational. With the general objective of determining the relationship that exists between transformational leadership and job performance in Tannery Hinostroza EIRL, Carabayllo Headquarters, 2021. The correlation of the variables was determined by means of a hypothesis test and the use of Spearman's Rho. A Likert-type questionnaire, which consisted of 20 items related to the variables for its reliability, the Cronbach's Alpha coefficient was used and it was validated through expert judgment, in this way the total population of the company participated, which was of 31 collaborators. When analyzing the data ($Rho = 0.497$; $p = 0.005 < 0.05$), it was concluded that there is a relationship between transformational leadership and job performance.

Keywords: Transformational leadership, job performance, tannery, collaborators, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Liderazgo es la relevante capacidad para influir en los colaboradores o integrantes del equipo a través de estrategias o métodos que le permitan alcanzar resultados y objetivos. Es por tal motivo que el liderazgo forma parte de las piezas claves de toda empresa del siglo XXI. Relacionado a ello, el desempeño laboral es la agrupación de aptitudes y actitudes operacionales que posee cada colaborador frente a los objetivos y metas que fija la empresa.

Esta tesis, en su primera etapa se realizó un análisis y recopilación de información; con el propósito de profundizar sobre el tema, se desarrolló a través de un estudio cuantitativo-correlacional. En principio se tuvo en consideración como variable al liderazgo transformacional, dado a su relevancia en el ámbito empresarial, y la relación que tiene con el desempeño laboral. Por consiguiente, se recopiló artículos de investigación, los cuales permitieron analizar las variables y seleccionar los factores adecuados para el desarrollo de la investigación; es por ello la importancia de recabar cada información obtenida a través de fuentes fiables, posteriormente se realizó un cuestionario a los colaboradores de la Curtiembre Hinojosa E.I.R.L ubicado en el distrito de Carabaylo, para lo cual se utilizó el método de medición Likert 5, de esta manera se podrá contrastar los resultados obtenidos con las hipótesis planteadas.

Durante el 2020, la pandemia del Covid-19 se intensificó y propagó en todo el mundo; las empresas presentaban diversas dificultades como: la disminución en las ventas, limitaciones de movilidad, problemas con la importación y exportación de productos, costos y pérdidas, entre otros. Ante ello muchas empresas tuvieron que cambiar sus objetivos, afectando de igual forma a sus colaboradores, tanto en lo económico como en lo anímico. Según INEI (2020), reveló que solo el 75.5% de empresas se sitúan en Lima y operantes, a su vez existía un fuerte descenso en el requerimiento de productos y servicios que ofrecían, también se evidenció la reducción del personal, ante todo esto era claro el perceptible impacto económico que la pandemia había ocasionado también en el país.

Actualmente, las empresas, organizaciones e instituciones a nivel mundial y en nuestro país están en proceso de recuperación. Para Andina (2020) la estrategia que opta MYPEru busca captar los sectores industriales cuya necesidad de reactivación se hace totalmente necesaria por la coyuntura actual. Según IPE (2021) la población económicamente activa entre Febrero a Abril incremento en 12.4%. Diario Gestión (2021) indica desde abril curtiembres en norte del país, caen en riesgo de quiebra por carente productividad de artículos en cuero, de la industria solo 30% elabora calzado. De acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2021) el ejecutivo activo medidas con un aproximado de S/ 1,230 millones, en mayo para así estimular economía, intensificar empleo y salud dirigida a la población desvalida.

A si mismo cabe añadir, la importancia de valorar cada una de las investigaciones que se realizan, acerca del liderazgo transformacional, pues nos permiten reconocer las características del líder en la realidad, el nivel de influencia que ejerce en sus colaboradores y su repercusión en el desempeño laboral de las empresas donde dirigen.

Para Sousa, Magano, Matos, Nogueira (2021) la sostenibilidad en cada sistema de gestión relacionado a la calidad radica en el rol del liderazgo dentro de la empresa. Durante su investigación se dirigió una encuesta aplicando un cuestionario, la cual evaluó la impresión de los gerentes de calidad de distintas empresas en Portugal; los resultados obtenidos indicaron que el liderazgo transformador es fundamental para lograr un buen desempeño y actitudes positivas en los colaboradores, por lo tanto se sugiere el desarrollo de un sistema orientado a estrategias inspiradoras y motivadoras.

Obando, Ruiz, Parrales, Haz (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo era identificar los tipos de liderazgo que predominan en las PYMES de Manufacturación de Quito. Se dirigió la aplicación del cuestionario multifactorial(MLQ), para medir los tipos de liderazgo en función del desempeño. El resultado demuestra que en las PYMES de manufactura se identifica la labor del líder transformacional, quien, a través de la motivación e inspiración, logra en sus colaboradores admiración y respeto, el cual se ve reflejado también, en cómo se identifican con las metas propuestas por las empresas.

Reis, De Araujo, Avelar (2019) investigaron referente a cada tipo de liderazgo y cómo influyen en el desempeño individual, para ello se realizó una encuesta a los líderes y colaboradores de tres empresas en Brasil, Se dirigió la aplicación del cuestionario multifactorial(MLQ). Este estudio indico que el líder transformacional influencia el desempeño de sus colaboradores en sus labores cotidianas, de esta manera se ve aplicado lo dicho por Bass y Avolio (1990) concerniente a la correlación existente en cada tipo de liderazgo con el desempeño laboral.

Arroyo y Muro (2017) tenían como propósito determinar las características que posee la población emprendedora joven de Guadalajara y los tipos de liderazgo que ejercen en sus empresas. Para ello se aplicó a 50 jóvenes emprendedores el cuestionario (MLQ). Lo cual determino que el líder transformacional posee afinidad con el desempeño laboral (esfuerzo adicional, efectividad y satisfacción), pues se mantiene una buena comunicación asertiva y afectiva con los colaboradores, a los cuales se le asignan labores de acuerdo a sus capacidades individuales, otorgándole potestad en la toma de decisiones ante problemas menores. De esta manera el líder transformacional se consolida como el principal promovedor del cambio organizacional.

Challapa, Zamudio, Martínez, Rodríguez (2019) en su investigación buscaban definir el liderazgo existente en la empresa agroindustrial Danper de Trujillo, Se dirigió la aplicación del cuestionario multifactorial(MLQ) y la escala de Likert, teniendo como base a las nueve dimensiones del liderazgo propuesto por Bass y Avolio (2002). De esta manera se determinó que el liderazgo que predomina en la empresa es el transformacional, pues está presente la influencia idealizada y la estimulación intelectual, logrando en los colaboradores no solo un buen desempeño, sino también un ambiente cooperativo y participativo en el equipo.

De la Cruz (2017) en su investigación buscaba precisar la correlación entre el líder transformacional y el desempeño. Se convocó a 50 docentes del Preuniversitario de la Universidad del Centro, ubicado en Huancayo; se empleó el cuestionario. Por consiguiente, partiendo de resultados se contempla la presencia de correlación en ambas variables, ya que el colaborador percibe la influencia, motivación y estimulación intelectual por parte del líder.

Rivera, M. (2019) tenía como objetivo determinar los tipos de liderazgo que se ejercen en el Instituto Neoplásico de Lima, se realizó la encuesta a 536 profesionales de enfermería y se dirigió la aplicación del cuestionario multifactorial(MLQ). De esta manera se obtuvo como resultado que el liderazgo que perciben los colaboradores es transformacional, es por ello que actúan con respeto, reconocimiento y confianza a sus superiores, pues sienten que su liderazgo demuestra consideración por las necesidades que tienen, buscan solucionar los problemas, además el líder se compromete con sus colaboradores y comparte con ellos los riesgos teniendo como finalidad lograr cada objetivo trazado por el equipo.

Son diversos los casos donde se puede evidenciar, el protagonismo de los líderes; es por ello que esta tesis pretende expandir los conocimientos que se tienen hasta estos momentos referente al liderazgo transformacional y su nexo con el desempeño laboral.

Entre las variadas problemáticas que sostienen cada empresa en el rubro de las curtiembres, encontraremos la falta de liderazgo en algunos casos y en otros un liderazgo empírico; esto nos ofrece como resultado una inadecuada dirigencia, pues se deja de lado el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, la motivación y la empatía. Por consiguiente, en la empresa: Curtiembre Hinostroza EIRL, se abordan las siguientes incógnitas: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?; ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?; ¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?; ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?; ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?

La justificación teórica, permitirá constatar la relevancia de cada punto establecido por cada variable “Liderazgo transformacional y Desempeño laboral”, siendo ambas pieza clave para la gestión de una empresa. En primer lugar, concerniente al liderazgo se pretende comprobar cómo el gerente general

dirige y estimula a los colaboradores de su empresa; logrando con ello su participación en las actividades cotidianas y el cumplimiento de los objetivos trazados. Desde la perspectiva teórica, esta tesis proporciona información en donde se evidencia un hecho que por lo general ocurre en las curtiembres a nivel nacional, cada una de las variables empleadas sirven como referencia para la contribución de futuras investigaciones relacionadas a este ámbito.

La justificación práctica, de esta investigación adquiere mayor relevancia, por los resultados conseguidos, los cuales permitirán ayudar y servir de guía para otras curtiembres o mypes, de esta manera podrán obtener una propuesta u opción, de mejora para el desempeño en cada empresa. Esta tesis es conveniente para aquellas personas que desarrollen una investigación relacionada al rubro de curtiembres, y que a su vez estudien las variables utilizadas en esta investigación (Liderazgo transformacional, desempeño laboral), pues la información que aporta es relevante ya que comprueba la relación existente con el desempeño laboral, lo cual servirá de ayuda para una gestión idónea. Por lo tanto, es posible evaluar, analizar y estudiar el caso de la Curtiembre Hinostroza, y precisar la relevancia de las variables utilizadas.

La relevancia metodológica, se ve reflejada en los procedimientos, métodos, instrumentos y técnicas que se han utilizado en la presente tesis, demuestran su legitimidad y fiabilidad, para poder ser empleados en futuras investigaciones que guarden similitud con las características utilizadas.

El Objetivo principal es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Siendo además, los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; determinar la relación que existe entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

La hipótesis general, plantea que: existe una relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Las hipótesis específicas son las siguientes: Existe una relación entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; existe una relación entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; existe una relación entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; existe una relación entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Hernández, Baptista y Fernández (2014, p.75), para construir un buen marco teórico no se requiere contar con varias páginas, sino focalizar y profundizar cada uno de los aspectos que posee el problema, conectando de forma lógica y congruente cada uno de los conceptos y proposiciones que existen en investigaciones anteriores.

Fernández (2019), según su tesis: “Liderazgo transaccional y transformacional, y su impacto en el desempeño laboral” precisa su objetivo a expresar la correlación por variables de los tipos de liderazgo existentes y el desempeño laboral. Para ello, se empleo un cuestionario multifactorial (MLQ); y una evaluación global de desempeño, las cuales fueron dirigidas a 7 gerentes y 40 colaboradores de la empresa multinacional Mabe. La información obtenida se procesó y posteriormente se estudió por medio de un análisis estadístico descriptivo. Los resultados obtenidos evidencian que dentro de la empresa el liderazgo que predomina es el transformacional, debido a que la motivación inspiracional y la estimulación intelectual, demuestran su influencia a través del desempeño y esfuerzo de los colaboradores.

Duran (2020), en su estudio, “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en las cooperativas”, precisa su objetivo a determinar la correlación que existe entre cada variable en las Cooperativas en Ecuador, la investigación que realizo fue descriptivo correlacional, enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no experimental. Se empleo un cuestionario de alternativas fijas, dirigidas a 98 colaboradores. A través de los resultados se logró evidenciar que el liderazgo transformacional está presente a un nivel regular en las cooperativas, sin embargo, demuestra significativamente su influencia en los colaboradores, pues se alcanza un mayor desempeño laboral cuando este liderazgo es aplicado.

Leyva (2018), en su investigación: “Implementación de la dirección estratégica y su influencia en el desempeño organizacional”; tuvo como propósito, analizar el efecto que existe entre capacidades y cada uno de los recursos de la empresa frente al liderazgo transformador y el desempeño en las Pymes de Ciudad Obregón. Enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no

experimental. Se realizó un cuestionario de 32 ítems a 140 empresarios locales. Partiendo de resultados se indica, se llegó a la conclusión que en su mayoría los empresarios toman en cuenta los recursos tecnológicos, pero también valoran las capacidades del recurso humano en sus empresas. Por ello, el liderazgo transformacional se evidencia en las pymes, a través de la motivación, empatía, escuchando propuestas y tomando riesgos de manera conjunta con los colaboradores, logrando así un mayor desempeño y compromiso laboral.

Guerrero (2020) en su investigación: “Tipos de líder y la satisfacción laboral en correlación con el compromiso organizacional” pretende analizar las variables entre cada tipo de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso en las empresas de Guayaquil. Este estudio fue cuantitativo; se utilizó lógica deductiva y transversal, se empleó el paradigma post positivista, su estudio se llevó a cabo en Ecuador utilizando tipificación de organizaciones de acuerdo al directorio empresarial INEC (2014) se consideró como población 15 colaboradores por cada empresa, siendo en total 20 empresas del sector de servicios como salud, turismo, educación, tecnología y otros, la muestra que se tomó para la investigación fue probabilística. Después de analizar los resultados se determinó que, entre cada tipo de líder, aquel que predomina es el liderazgo transformacional debido a que su positiva influencia se halla reflejada en la satisfacción laboral de cada colaborador, su compromiso organizacional y desempeño, quienes ven al líder como una persona responsable, orientado a las metas y que busca tomar las mejores decisiones para beneficio de la empresa y sus colaboradores.

Heshiki, Ordóñez (2020) en su estudio: “El liderazgo transformador y su influjo para con en el desempeño laboral en empresas del rubro bancario” se propusieron determinar, si existe una influencia entre ambas variables en las empresas bancarias de Lima. Para ello se realizó un estudio correlacional y se analizaron datos a través de regresión lineal simple, siendo la muestra poblacional 505 colaboradores de cuatro empresas bancarias de Lima, que poseían mayor utilidad neta en 2018. Con toda la información reunida, se evidencio que el líder transformacional halla presente y de forma positiva logra su influjo en el desempeño laboral, los colaboradores valorizan

que, entre las principales cualidades de sus líderes, la influencia idealizada y la estimulación intelectual, son las más relevantes.

Pérez (2020) en su investigación sobre: “La confianza horizontal como intermediario entre liderazgo transformador y desempeño” precisa su objetivo a determinar, si la confianza horizontal actúa de intermediario entre el líder transformador y el desempeño de sus colaboradores de banca. Se empleó una encuesta utilizando la medición de escala Likert, siendo un total de 50 colaboradores del Banco Ripley los que respondieron el cuestionario. Partiendo de resultados se indica que la variable confianza no posee el rol de mediador o intermediario entre el liderazgo transformador con el desempeño laboral; sin embargo, si se pudo apreciar que existe estimulación intelectual, y que esta además es la más relevante para los colaboradores, ya que perciben en el líder la aptitud necesaria para impulsar la creatividad del equipo, el compromiso y la búsqueda de soluciones. Es por ello que se llegó a la conclusión, que el líder si posee influencia en la confianza y el desempeño de cada uno de los colaboradores.

Rosales (2018), en su tesis referente a: “La relación del liderazgo transformador con el desempeño laboral” precisa su propósito a definir cuál es la relación entre ambas variables en la Municipalidad de Independencia. Su investigación fue cuantitativa, su diseño fue no experimental y correlacional, posteriormente se empleó una encuesta con escala de Likert, dirigida a 53 colaboradores y 9 jefes. Partiendo de resultados se indica determinar que el liderazgo transformador en todas sus dimensiones: influencia idealizada, consideración individualizada, inspiración motivacional y estimulación intelectual, logro alcanzar una positiva correlación con el desempeño laboral, es por ello que la autora recomienda a la municipalidad continuar con este liderazgo y capacitar a los jefes en temas relacionados al desempeño laboral y liderazgo transformacional en el sector público.

Dioses (2018) en su tesis: “Liderazgo transformador y motivación laboral en la empresa Mota Engil” precisa su objetivo a determinar la correlación de sus variables en la empresa de construcción Mota Engil Perú. Enfocada de manera cuantitativa, correlacional, hipotético deductivo, teniendo como muestra finita 296 colaboradores y probabilística aleatoria a 170 colaboradores, a los cuales

se realizó una encuesta con escala de Likert. En conclusión, partiendo de resultados se resuelve que hay una correlación enteramente positiva entre motivación laboral y el liderazgo transformador, de tal manera también se concluye que este liderazgo permite alcanzar un mayor desempeño y compromiso por parte de los colaboradores que integran la constructora.

Zapana (2021) en su tesis: “Liderazgo y desempeño Laboral en Entretenciones CEC Perú” precisa su objetivo a determinar la correlación de sus variables, aplicando un cuestionario de 59 preguntas a 70 colaboradores. Por medio de resultados se concluyó en que, existe liderazgo, pero, se sugiere mejoría en el control y aminorar la ausencia de los responsables de cada área, no solo debe optarse por focalizar el bienestar de la empresa también debe hacerse por quienes la integran.

Silvestre (2020) en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño en Red 08-Ugel06” precisa su objetivo a determinar la correlación de sus variables. Enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no experimental; se dirigió una encuesta cuya muestra censal conto con 73 docentes como población. En conclusión, partiendo de resultados se indica que el liderazgo transformador se halla presente y se correlaciona con el desempeño, permitiendo adquirir un clima laboral optimizado por la visión del director y la labor docente, siendo la motivación, principal sustento para el desarrollo de la institución.

Rojas (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unánue” precisa su objetivo a determinar la correlación de sus variables. Enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no experimental; se dirigió una encuesta cuya población es 331 y muestra de 50 colaboradores, muestreo no probabilístico. En conclusión, partiendo de resultados se indica la carencia de correlación entre Liderazgo transformacional ante el desempeño; ante ello se da la sugerencia a la dirección general y responsables de área en prestar mayor consideración y valorar adecuadamente al equipo que se dirige, para así obtener resultados óptimos.

Guillermo (2018) en su estudio “Liderazgo Transformacional y desempeño del colaborador en Bistore SAC- Olivos 2018” precisa su objetivo a determinar la correlación de sus variables. Enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no

experimental; se dirigió una encuesta cuya muestra censal conto con 35 colaboradores como población. En conclusión, partiendo de resultados se indica que el liderazgo transformador se halla presente y de positiva correlación con el desempeño; ya que evidencia la mejoría profesional y pertenencia hacia los propósitos organizacionales.

Entre las teorías y definiciones desarrolladas en esta tesis se destaca las siguientes:

Liderazgo, tiene como fundamento la base teórica de la Relaciones Humanas, la cual fue impulsada por Elton Mayo en 1933; y se define como la capacidad por la cual se ejerce influencia sobre los colaboradores o los equipos de trabajo, para lograr alcanzar cada objetivo y meta requerida por la empresa. Chiavenato (2019, p.78)

Burns en 1978, planteo la teoría del Liderazgo transformacional, definiéndolo como aquel líder que se enfoca o centra su atención en sus seguidores y posee la capacidad de motivarlos, y generar un vínculo con ellos; además se caracteriza, por ser aquel que promueve cambios dentro de las organizaciones, teniendo como fin cumplir a cabalidad con las metas y objetivos que se proponen. Lussier y Achua (2016, p.328)

Según Bass, los líderes transformacionales, son aquellos que generan estímulos a su entorno y colaboradores para que ofrezcan su mejor esfuerzo, los alienta a ser innovadores y generadores de cambio, que sean capaces de encontrar soluciones que permitan alcanzar los resultados. Fischman (2017, p.7)

Kouzes en 1997, considero que el líder transformacional inspira a sus colaboradores a superarse a sí mismos y les proporciona un reconocimiento, así mismo estimula la búsqueda de nuevas ideas, que conllevan a brindar soluciones en beneficio de la empresa. Palomo (2013, p.48)

Según Robbins y Coulter (2014, p.545), el liderazgo transaccional sirvió como base para el desarrollo del liderazgo transformacional, sin embargo, este liderazgo es capaz de desarrollar estímulos que permiten alcanzar mejores niveles de esfuerzo, desempeño y satisfacción en los colaboradores.

Para Bass y Avilio, el líder transformacional, presenta cuatro características o dimensiones que define su comportamiento: “la influencia idealizada, consideración individual, motivación inspiradora y estimulación” Bass y Avilio llamaron a las mismas como las “Cuatro I”. Lussier y Achua (2016 p.337)

Según Robbins y Judge (2013, p 383), la aplicación de estas características del liderazgo transformacional, dan como resultado altos niveles de satisfacción, un mayor esfuerzo por parte de los colaboradores, disminuye el ausentismo, mejora la productividad y eficacia. Para obtener estos resultados es recomendable que los líderes transformacionales usen de manera regular cada una de las características.

Basado en la teoría conductual o del comportamiento, Herzberg plantea que existen dos factores primordiales que influyen al comportamiento y desempeño del colaborador; factor de higiene: que involucran el sueldo, el entorno o ambiente de la empresa, políticas de la empresa y las relaciones sociales; y el factor de motivación: lo cual vendrían a ser: el reconocimiento, los logros, el crecimiento profesional, el reconocimiento, la confianza y autonomía para realizar sus labores. Chiavenato (2019, p.184).

El desempeño, se tiene por definición como el conjunto de capacidades y comportamientos que distingue a un colaborador o equipo de trabajo; que tiene como fin, cumplir con cada objetivo y meta que la empresa determine. Chiavenato (2020, p.245).

Antiguamente las empresas evaluaban el desempeño, enfocándose en como los colaboradores realizaban las tareas encomendadas; sin embargo, en la actualidad se requiere mayor información y precisión sobre los puntos a evaluar, es por ello que se consideran las tres características principales desempeño: “Desempeño de la tarea, Civismo y Falta de productividad” Robbins y Judge (2013, p.555)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Se realizó el tipo de investigación aplicada; según Hernández, et al. (2014, p.24) “nos indica que es aplicada por qué parte de un problema general, y nos permite resolver problemas específicos” en este caso los que existen en la Curtiembre Hinostroza EIRL.

3.1.2 Diseño de estudio:

Se desarrolló en la tesis un diseño no experimental-transversal; según indica Hernández, et al. (2014, p.152), “se realiza sin ningún tipo de artificio o manipulación a cada una de las variables”. La observación se realizó en su ambiente propio o natural para poder examinar y realizar un análisis de la situación real.

3.1.3 Nivel de estudio

La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional, según Hernández, et al. (2014, p.92) “este método busca cuantificar y captar toda información posible ya sea de manera autónoma o también conjunta, sobre cada variable que contiene la investigación, con el objetivo de conocer cómo se relacionan”.

3.2 Variables y operacionalización

La variable es la peculiaridad que posee una variación, la cual puede ser medida y observada, “una variable adquiere mayor valor en la investigación científica cuando esta llega a relacionarse con otra, formando así parte de la hipótesis o teoría”. Hernández et al. (2014, p.105)

3.2.1 Liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo propone inspirar y motivar a los colaboradores para que laboren de la manera más óptima en favor de la empresa. Entre sus características se encuentran: “La influencia idealizada, la consideración individual, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual” todas ellas permiten alcanzar un nivel alto de identificación por parte del colaborador ofreciendo de su parte un esfuerzo adicional en sus actividades cotidianas,

reduciendo el ausentismo, mejorando la productividad y desempeño laboral, así como niveles de moral y satisfacción altas. Robbins, y Judge (2013, p.383)

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de variable N°1. Anexo2*

3.2.1.1 La influencia idealizada

Es aquella que permite al líder transformacional, infundir y desarrollar un idealismo dirigido en sus colaboradores, los cuales manifestaran un firme apego emocional y compromiso con su visión. Lussier y Achua (2016 p.337)

Para Fischman (2017, p.13), es la habilidad que posee el líder transformacional para alcanzar la admiración de sus colaboradores y que a su vez ellos lleguen a sentirse identificados con los ideales su líder. Esto conlleva a que el líder debe actuar con ética y moral, de esta manera obtendrá mayor respeto, confianza por parte de sus colaboradores.

3.2.1.2 La motivación inspiradora

Es la capacidad característica del líder transformacional para comunicar entusiastamente su visión idealista de los proyectos que va realizar junto con sus colaboradores; y el gran valor que constituye el logro de las metas propuestas por parte del equipo. Lussier y Achua (2016 p.337)

Fischman (2017, p.13) está relacionado con la capacidad que posee el líder transformacional, para comunicar con optimismo la visión que tiene referente a futuros proyectos, y su compromiso con todos los involucrados, él mismo y todos los colaboradores.

3.2.1.3 Estimulación Intelectual

Se trata de estimular el conocimiento, competencias, habilidades y la creatividad de los colaboradores, cuestionando sus suposiciones escuchando sus propuestas y considerando su autonomía para crear en conjunto estrategias innovadoras para resolver los problemas. Lussier y Achua (2016 p.337)

Para Fischman (2017, p.13) implica promover en los colaboradores la creatividad, para de este modo romper esquemas y hallar la mejor solución a todos los desafíos propuestos.

3.2.1.4 Consideración individual

Es el rol de tutoría que realiza el líder transformacional, convirtiéndose en mentores para sus colaboradores. Además, se emplea un modelo para el desarrollo personal, el cual responde a las preocupaciones y necesidades del colaborador. Lussier y Achua (2016 p.337)

Para Fischman (2017, p.13), conlleva a un verdadero interés y empatía por parte del líder hacia sus colaboradores, expresándose en su compromiso por capacitar, motivar, estimular y propiciar su desarrollo personal.

3.2.2 Desempeño laboral

Es el modo en que cumplen los colaboradores sus labores en la empresa, esto repercute en el equipo de trabajo y favorece al éxito de la empresa. Chiavenato (2017, p. 12).

El desempeño laboral posee tres tipos principales de conducta: “civismo, desempeño de la tarea y falta de productividad” siendo esta última la conducta menos recomendable. Robbins y Judge (2013, p.555)

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de variable N°2. Anexo 3.*

3.2.2.1 Desempeño de la tarea

Se define como la realización de las actividades y responsabilidades, las cuales bajo conocimientos relacionados a la tarea encomendada permiten llevar a cabo la producción de determinado bien o servicio con un nivel de calidad óptimo, así como la ejecución de otras funciones administrativas, según sea el requerimiento. Robbins y Judge (2013, p.555)

3.2.2.2 Civismo

Implica las acciones que ocurren dentro del ambiente laboral de la empresa, como son: el compañerismo, el respeto mutuo, disciplina, iniciativa para sugerencias constructivas y la difusión del positivismo en el entorno laboral. Robbins y Judge (2013, p.555)

3.2.2.3 Falta de productividad

En este punto se observa las acciones que van en contra del ambiente laboral de la empresa, entre estas conductas negativas podemos encontrar: daños a la propiedad privada, robo, agresión, ausentismo, negligencia, entre otros. Robbins y Judge (2013, p.555)

3.3 Población

La población total de estudio la conforman 31 personas utilizando un criterio de inclusión de 3 administrativos y 28 operarios. de la Curtiembre Hinostrza EIRL, ubicado en el distrito de Carabayllo. Por lo tanto, ya que se contempló toda la población de la empresa, se determina censo como muestra.

Según Hernández, et al. (2014, p.174) población viene a ser la agrupación de casos que cuya concordancia se presenta a través de especificaciones determinadas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se planteó utilizar la encuesta, pues es evidente su eficacia en la mayoría de investigaciones, además esta técnica permite recoger datos como: información, comportamientos, opiniones y preferencias; que se requiere de una forma más directa. *Anexo 4*

Según Florencia(2016, p.115) encuesta tiene por propósito presentar determinadas interrogantes y alternativas, cuyo fin permita alcanzar respuestas lo mas apropiadas a la realidad.

Según Hernández, et al. (2014, p.159) los cuestionarios son utilizados en diferentes contextos como: entrevistas, por medios electrónicos, en grupos, etc.

Para el cuestionario se utilizó las escalas de Likert. Según Hernández, Mendoza. (2018, p.273) es un conjunto de 5 a más ítems o categorías preestablecidas en las cuales se evidencia el pensamiento o reacción de los participantes ante cada pregunta propuesta.

Validez

El instrumento que se utilizó obtuvo su validación por criterio o juicio de 3 expertos, quienes determinaron que el cuestionario que consta en el anexo 6 puede ser aplicado, la evidencia de la validación se contempla en el anexo 7.

Tabla 3: Validación de contenido del instrumento por expertos

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Leonard Collantes, Armin Omar	Licenciado	Aplicable
Macedo Díaz Angel Francisco	Licenciado	Aplicable
Ponce Apaza, Ernesto Gerardo	Licenciado	Aplicable

Fuente: Propia

Confiabilidad

El instrumento obtuvo su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, teniendo como resultado: 0.935 de 20 ítems (Tabla 5). Esta fiabilidad indica que tiene una confiabilidad excelente según los rangos establecidos.

Tabla 4: Rango de confiabilidad

Rangos	Magnitudes de fiabilidad
0.01 - 0.20	Nula confiabilidad
0.21 - 0.40	Baja confiabilidad
0.41 - 0.60	Confiable
0.61 - 0.80	Muy confiable
0.81 - 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Hernández, et al (2014)

Tabla 5: Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.935	20

Fuente: Propia, SPSSv25.

Tabla 6: Confiabilidad de variables

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Liderazgo transformacional	0.959	13
Desempeño laboral	0.741	7

Fuente: Propia, Base de Datos SPSSv25.

3.5 Procedimientos

En la investigación se recolectaron los datos, a través del siguiente procedimiento:

Primero: Organizar el trabajo de campo.

Segundo: Recojo de la información.

Tercero: Organizar todos los datos recogidos.

Cuarto: Subir los datos a Excel

Quinto: Procesar los datos a través de SPSS

Sexto: Seleccionar las estadísticas según cada criterio: objetivos, diseño de investigación, variables y escala de medición.

3.6 Método de análisis de datos

Todos los datos recolectados, han sido analizados por medio de software de estadística SPSS. Según Quezada(2017, p.18) es una herramienta virtual que a partir de una base específica de datos permite efectuar análisis estadísticos; el cual permitió realizar los cálculos necesarios para el estudio. Utilizando el coeficiente confiable “alfa de Cronbach” se dio validez al instrumento. Para la correlación se realizó análisis estadístico usando Rho de Spearman, de esta manera se pudo constatar la relación que hay entre ambas variables de este estudio. El criterio para distinguir su significado según el coeficiente de correlación obtenido, se visualiza en la Tabla 7.

Tabla 7: *Coeficientes de correlación*

Valores	Significación
-1	Correlación negativa perfecta
De - 0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
De - 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
De - 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
De - 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
De - 0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández. et al (2014)

El análisis presentado tuvo un enfoque descriptivo y correlacional, se contrastaron las hipótesis tomando en consideración criterios como: la formulación de cada hipótesis, ya sean nulas y alternas; determinar el nivel de significancia o error, estimación del “p” valor, toma de decisiones, de acorde con cada resultado obtenido.

Según Hernández, et al. (2014, p.272) cuando se realiza un análisis de datos, estos deberán ser codificados, posteriormente transferidos hacia una matriz, guardados en un determinado archivo y realizado de una “limpieza” de errores, después de todo ello el investigador procederá a analizarlos detenidamente.

3.7 Aspectos éticos

Esta tesis se elaboró cumpliendo bases éticas y asumiendo el compromiso de respeto y veracidad por cada uno de los resultados obtenidos, la confidencia o reserva de cada dato, respetando la autoría, su autonomía y anonimidad de cada persona encuestada, de este modo no se solicitará cualquier otro dato o información con el cual se pueda reconocer la identidad de alguno de los que participan. Además, cabe resaltar que la presente tesis paso por el sistema Turnitin para verificar el porcentaje de coincidencia, y validar su autenticidad.

Según García (2016) La disposición al producir la encuesta compone un punto resaltante. Por eso es propio valerse de una comunicación y postura sincera, que permita entablar confianza y cooperación recíproca.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

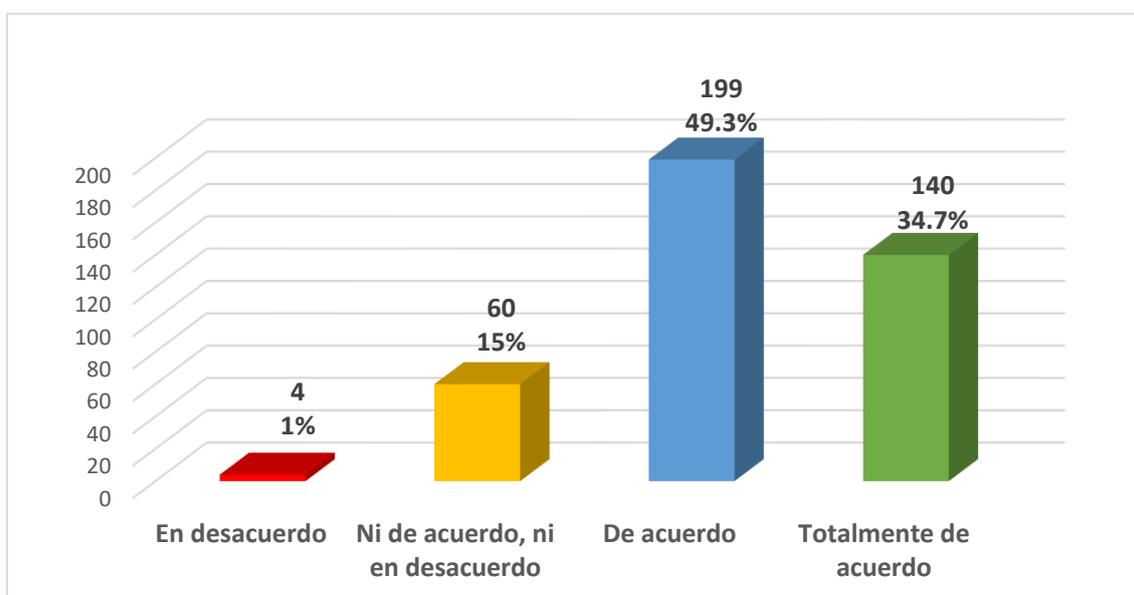
4.1.1 Liderazgo transformacional.

Tabla 8: Frecuencia de respuestas: Variable 1

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Liderazgo transformacional	En desacuerdo	4	1.0%	1.0%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	60	15.0%	16.0%
	De acuerdo	199	49.3%	65.3%
	Totalmente de acuerdo	140	34.7%	100.0%
Total		403	100.0%	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 1: Variable 1.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

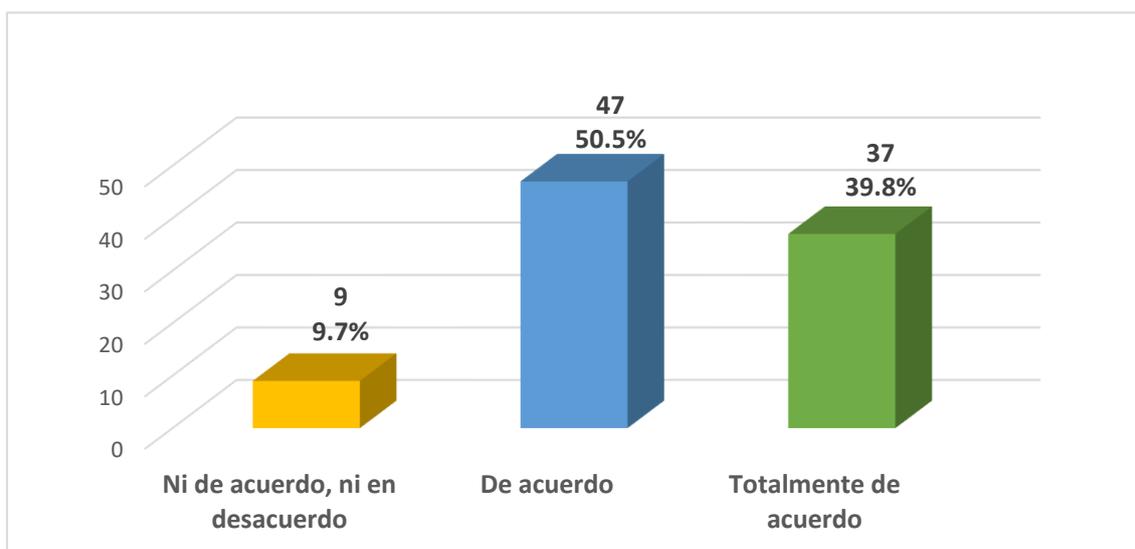
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 8 y en la Figura 1, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la variable 1, obteniendo: 1% en desacuerdo, 15% ni acuerdo ni en desacuerdo, 49.3% de acuerdo y 34.7% totalmente de acuerdo.

Tabla 9: Frecuencia de respuestas: Influencia Idealizada

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Influencia idealizada	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9.7%	9.7%
	De acuerdo	47	50.5%	60.2%
	Totalmente de acuerdo	37	39.8%	100.0%
Total		93	100.0%	

Fuente: Propia, Base de Datos SPSSv25.

Figura 2: Influencia idealizada.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

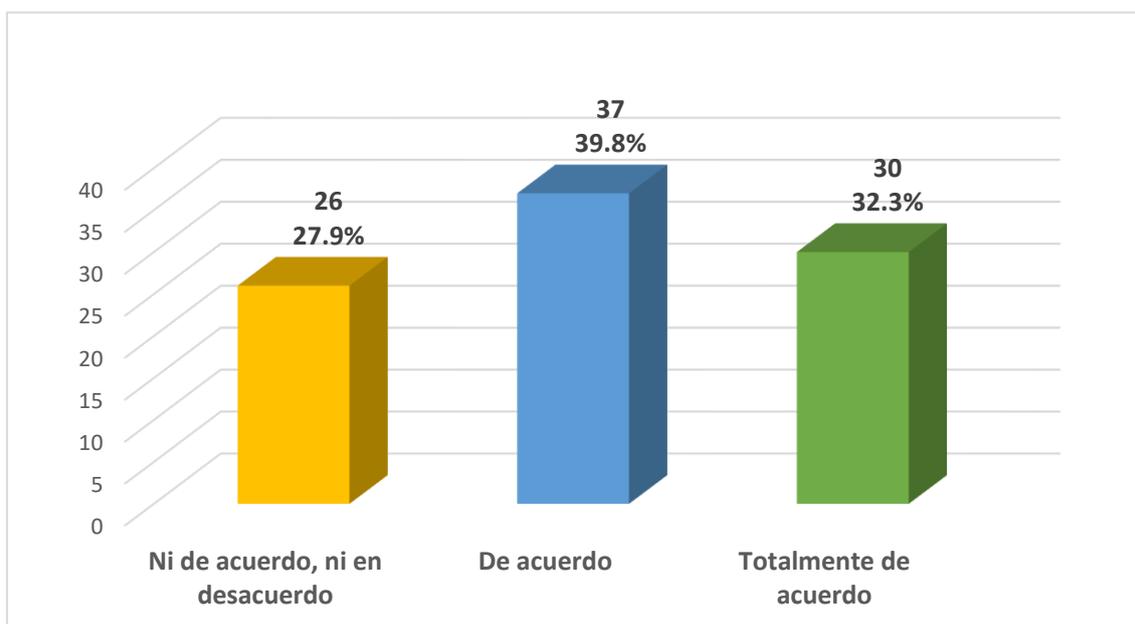
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 9 y en la Figura 2, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Influencia idealizada, obteniendo: 9.7% ni acuerdo ni en desacuerdo, 50.5% de acuerdo y 39.8% totalmente de acuerdo.

Tabla 10: Frecuencia de respuestas: Motivación inspiradora.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Motivación inspiradora	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	27.9%	27.9%
	De acuerdo	37	39.8%	67.7%
	Totalmente de acuerdo	30	32.3%	100.0%
Total		93	100.0%	

Fuente: Propia, Base de Datos SPSSv25.

Figura 3: Motivación inspiradora.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabaylo, 2021.

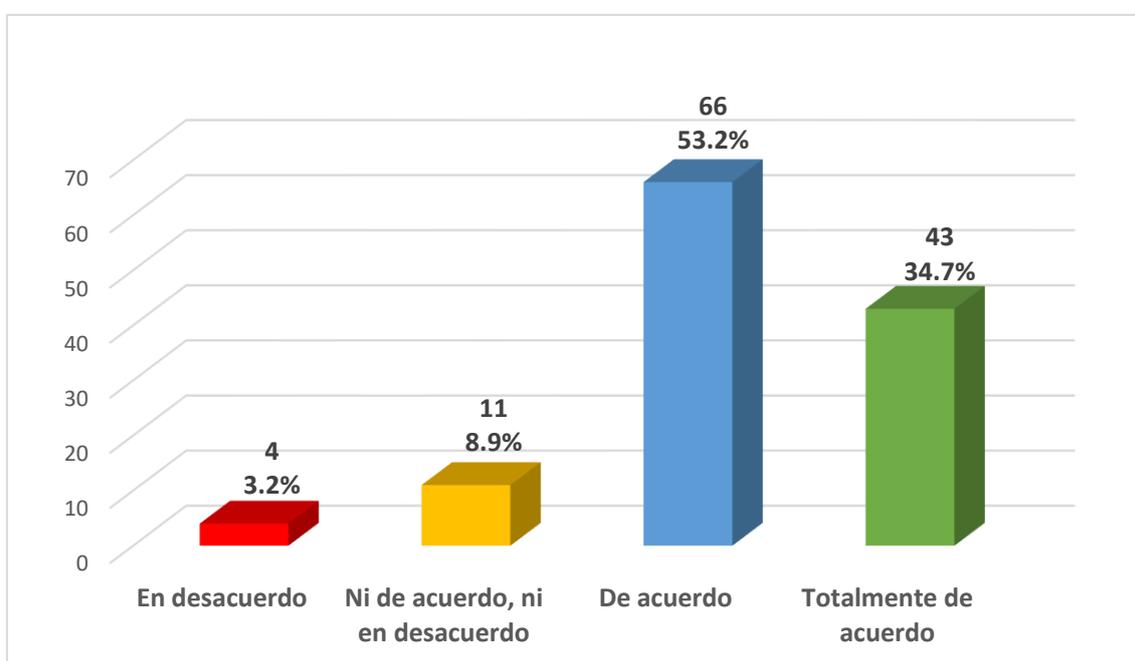
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 10 y en la Figura 3, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabaylo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Motivación inspiradora, obteniendo: 27.9% ni acuerdo ni en desacuerdo, 39.8% de acuerdo y 32.3% totalmente de acuerdo.

Tabla 11: Frecuencia de respuestas: Estimulación intelectual.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Estimulación intelectual	En desacuerdo	4	3.2%	3.2%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	8.9%	12.1%
	De acuerdo	66	53.2%	65.3%
	Totalmente de acuerdo	43	34.7%	100.0%
Total		124	100.0%	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 4: Estimulación intelectual.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021..

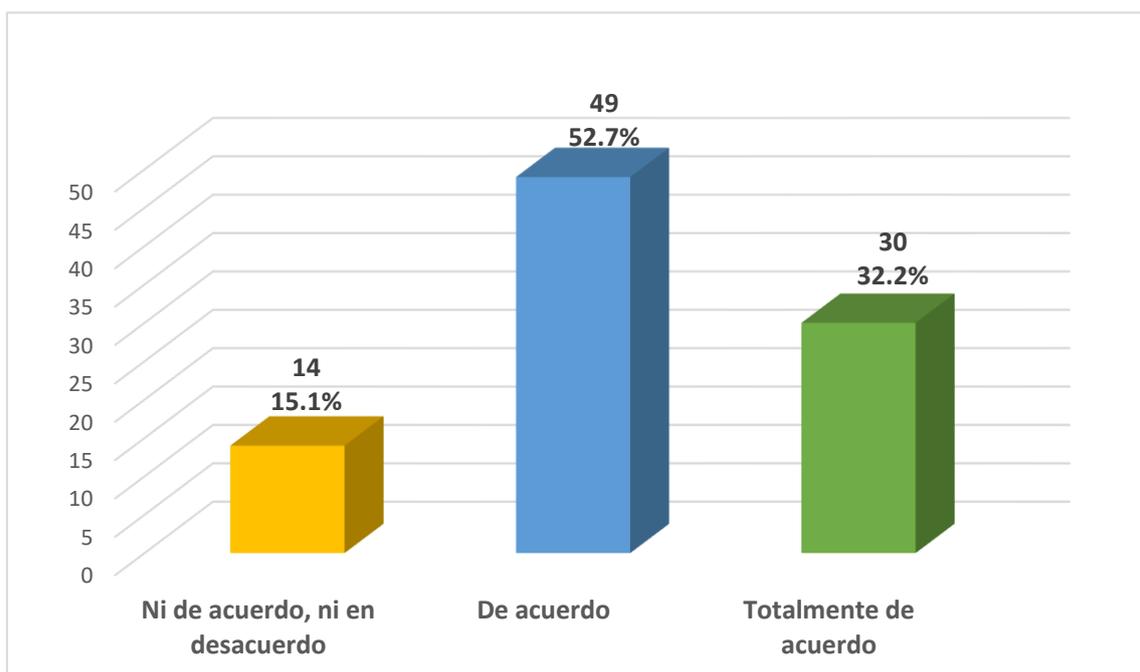
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 11 y en la Figura 4, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Estimulación intelectual, obteniendo: 3.2% en desacuerdo, 8.9% ni acuerdo ni en desacuerdo, 53.2% de acuerdo y 34.7% totalmente de acuerdo.

Tabla 12: Frecuencia de respuestas: Consideración individual.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Consideración individual	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	15.1%	15.1%
	De acuerdo	49	52.7%	67.8%
	Totalmente de acuerdo	30	32.2%	100.0%
Total		93	100.0%	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 5: Consideración individual.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021..

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 12 y en la Figura 5, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Consideración individual, obteniendo: 15.1% ni acuerdo ni en desacuerdo, 52.7% de acuerdo y 32.2% totalmente de acuerdo.

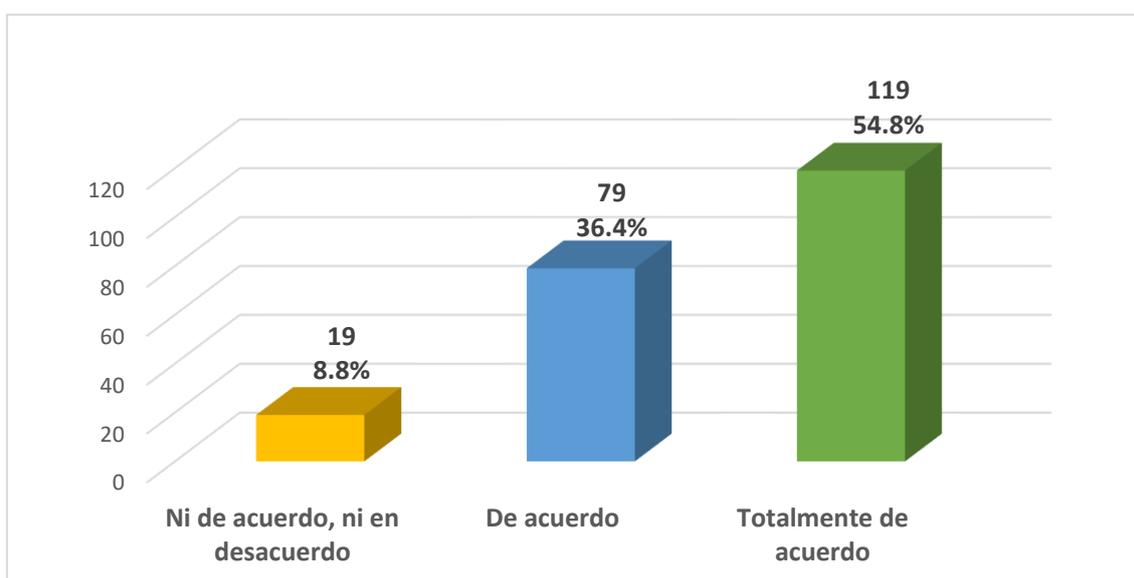
4.1.2 Desempeño laboral

Tabla 13: Frecuencia de respuestas: Variable 2.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Desempeño laboral	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	8.8%	8.8%
	De acuerdo	79	36.4%	45.2%
	Totalmente de acuerdo	119	54.8%	100.0%
Total		217	100.0%	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 6: Variable 2.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

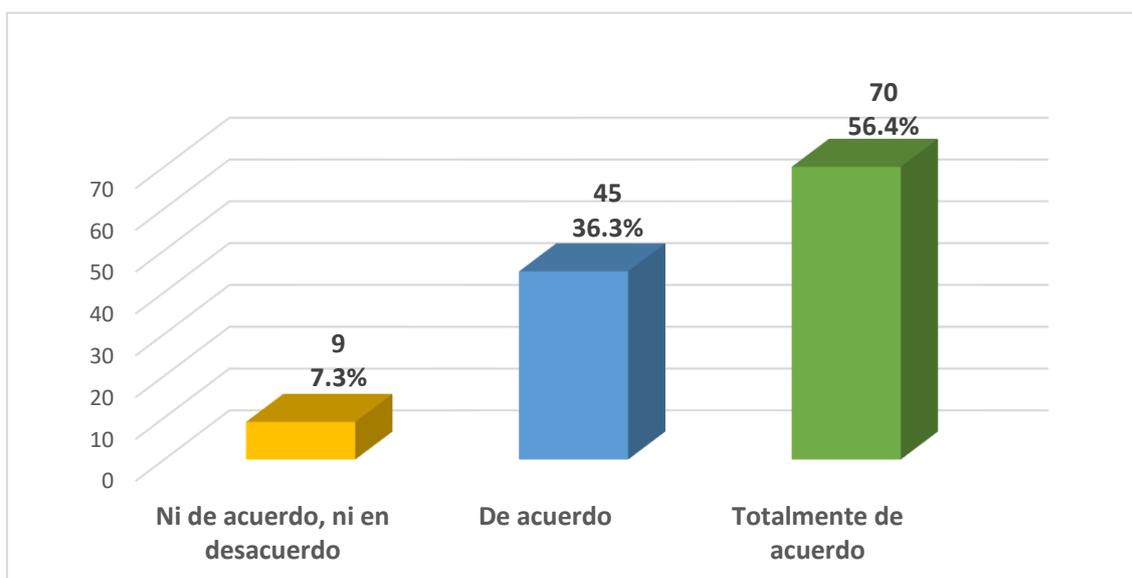
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 13 y en la Figura 6, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la variable 2, obteniendo: 8.8% ni acuerdo ni en desacuerdo, 36.4% de acuerdo y 54.8% totalmente de acuerdo.

Tabla 14: Frecuencia de respuestas: Desempeño de la tarea.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Desempeño de la tarea	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	7.3%	7.3%
	De acuerdo	45	36.3%	43.6%
	Totalmente de acuerdo	70	56.4%	100.0%
Total		124	100.0%	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 7: Desempeño de la tarea.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

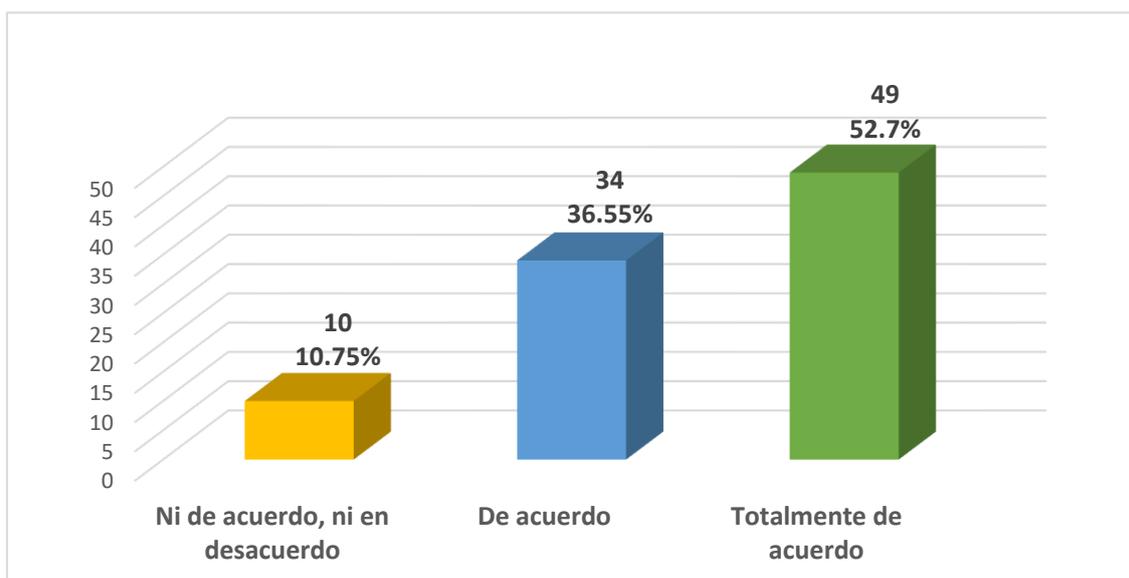
Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 14 y en la Figura 7, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Desempeño de la tarea, obteniendo: 7.3% ni en desacuerdo, 36.3% de acuerdo y 56.4% totalmente de acuerdo.

Tabla 15: Frecuencia de respuestas: Civismo.

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Civismo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	10.75%	32.3%
	De acuerdo	34	36.55%	109.7%
	Totalmente de acuerdo	49	52.7%	158.1%
Total		93	100.0%	300.0%

Fuente: Propia, SPSSv25.

Figura 8: Civismo.



Fuente: Encuesta dirigida a colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 15 y en la Figura 8, se puede observar que la totalidad de colaboradores de la Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, contestaron cada pregunta propuesta de la dimensión Civismo, obteniendo: 10.75% ni acuerdo ni en desacuerdo, 36.55% de acuerdo y 52.7% totalmente de acuerdo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Según Hernández, et al. (2014) en toda investigación se aprecian distintitos márgenes de error, siendo entre los más empleados para dicha medición el de 5% (0.05), la cual servirá para la contrastación.

Hipótesis general

H_g: Existe una relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis alterna

H₁: Si existe una relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión.

Si la significancia “p” es menor que α , es rechazada **H₀**.

Si la significancia “p” no es menor que α , no es rechazada **H₁**.

Prueba estadística.

Se emplea Rho de Spearman.

Tabla 16: Niveles de correlación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral.

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,492
		N	31
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,492
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	31

Fuente: Propia, SPSSv25.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 16 ($Rho=0.492$, $p=0.005 < 0.05$) con lo cual es rechazada la hipótesis nula (H_0), y se aprueba la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se asevera la existencia de una correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis específica 1

H_e : Existe una relación entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis nula

H_0 : No existe una relación entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis alterna

H_1 : Si existe una relación entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión.

Si la significancia “p” es menor que α , es rechazada H_0 .

Si la significancia “p” no es menor que α , no es rechazada H_1 .

Prueba estadística.

Se emplea Rho de Spearman.

Tabla 17: Niveles de correlación: Influencia idealizada y desempeño laboral.

		Influencia idealizada	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,524	
		N	0.003	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	31	31
		Sig. (bilateral)	,524	1.000
		N	0.003	
		31	31	

Fuente: Propia, SPSSv25.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 17 ($Rho=0.524$, $p=0.003 < 0.05$) con lo cual es rechazada la hipótesis nula (H_0), y se aprueba la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se asevera la existencia de una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis específica 2

H_e: Existe una relación entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis alterna

H₁: Si existe una relación entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión.

Si la significancia “p” es menor que α , es rechazada **H₀**.

Si la significancia “p” no es menor que α , no es rechazada **H₁**.

Prueba estadística.

Se emplea Rho de Spearman.

Tabla 18: Niveles de correlación: Motivación inspiradora y desempeño laboral.

		Motivación inspiradora	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,320	
		N	31	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,320	1.000
		Sig. (bilateral)	0.079	
		N	31	31

Fuente: Propia, SPSSv25.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 18 ($Rho=0.320$, $p=0.079 > 0.05$) con lo cual es aprobada la hipótesis nula (H_0), y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específica 3

H_e : Existe una relación entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis nula

H_0 : No existe una relación entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. – 2021.

Hipótesis alterna

H_1 : Si existe una relación entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión.

Si la significancia “p” es menor que α , es rechazada H_0 .

Si la significancia “p” no es menor que α , no es rechazada H_1 .

Prueba estadística.

Se emplea Rho de Spearman.

Tabla 19: Niveles de correlación: Estimulación intelectual y desempeño laboral.

			Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	,474
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	31	31
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,474	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	31	31

Fuente: Propia, SPSSv25.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 19 ($Rho=0.474$, $p=0.007 < 0.05$) con lo cual es rechazada hipótesis nula (H_0), y se aprueba la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se asevera la existencia de una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis específica 4

H_e: Existe una relación entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Hipótesis alterna

H₁: Si existe una relación entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión.

Si la significancia “p” es menor que α , es rechazada **H₀**.

Si la significancia “p” no es menor que α , no es rechazada **H₁**.

Prueba estadística.

Se emplea Rho de Spearman.

Tabla 20: Niveles de correlación: Consideración individual y el desempeño laboral.

		Consideración individual	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,546	
		N	0.002	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,546	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	31	31

Fuente: Propia, SPSSv25.

Interpretación: Acorde al resultado se evidencia en la tabla 20 ($Rho=0.546$, $p=0.002 < 0.05$) con lo cual es rechazada hipótesis nula (H_0), y se aprueba la hipótesis alterna (H_1). Por consiguiente, se asevera la existencia de correlación positiva moderada entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabaylo, 2021.

V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo de la tesis, se consideró por objetivo general el determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Para ello se realizó una investigación enfocada de manera cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal, con un análisis correlacional.

Referente a la percepción por la mayoría de los colaboradores, el 49.3% indico estar de acuerdo y el 34.7% indico estar totalmente de acuerdo, ante ello se pudo determinar que está presente el liderazgo transformacional en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis general y ante los resultados se da a conocer la existencia de una correlación ($Rho=0,497$) de sus variables, además posee una correlación positiva moderada. Siendo su significancia: $0,005 < 0,05$ demostrando con lo cual es rechazada hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna, se asevera la existencia de correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; ante esto se puede decir también que de realizar una mejora del Liderazgo transformacional se evidenciara un aumento en el desempeño laboral.

Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Zapana (2021) "Liderazgo y el Desempeño Laboral en Entretenciones CEC Perú SA" de la Universidad Cesar Vallejo, existe un 87.1% de colaboradores que consideran la existencia del Liderazgo transformacional a nivel alto y un 84.3% en un alto desempeño laboral; todo ello permite afirmar que los colaboradores perciben el liderazgo transformacional donde laboran. La hipótesis general además se asevera la existencia de correlación ($Rho=0,625$, $p=0.000$) entre las variables: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral".

Es por ello que el líder cuya visión trasciende las expectativas al emitir una misión a su equipo, aunado con comunicación constante podría estimular e inspirar, mejores experiencias y un óptimo clima para el desempeño laboral. Griffin, (2011, p.566)

Se consideró como objetivo específico N°1 determinar la relación existente entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; referente a la percepción de la mayoría de los colaboradores, el 50.5% indico estar de acuerdo y el 39.8% indico estar totalmente de acuerdo, ante ello se pudo determinar que está presente la influencia idealizada en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis específica N°1 y ante el resultado ($Rho=0,524$, $p=0.003$) es rechazada la hipótesis nula, se asevera la existencia de correlación positiva moderada entre las dos variables.

Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Silvestre (2020) “Liderazgo transformacional y desempeño en Red 08-Ugel06” de la Universidad Cesar Vallejo, donde indica que un 83.6% de colaboradores consideran la existencia de la Influencia idealizada a nivel alto, ante ello se pudo determinar que está presente la influencia idealizada en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis específica y ante el resultado ($Rho=0,533$, $p=0,00$) se asevera la existencia de correlación positiva moderada entre las dos variables: “Influencia idealizada y desempeño laboral”.

Se consideró como objetivo específico N°2: determinar la relación existente entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; referente a la percepción de la mayoría de los colaboradores, el 50.5% indico estar de acuerdo y el 39.8% indico estar totalmente de acuerdo. Poniendo a prueba la hipótesis específica N°2 y ante el resultado ($Rho=0,320$, $p=0,079$) se aprueba la hipótesis nula.

Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Rojas (2017) “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unánue” de la Universidad Cesar Vallejo, existe un 56% de colaboradores que consideran la existencia de la motivación inspiradora a nivel alto. Poniendo a prueba la hipótesis específica y ante el resultado ($Rho=0,122$, $p=0,397$) se aprueba la hipótesis nula.

Es resaltante la disposición para motivar, ya que promueve a conformar un ámbito favorable para todos quienes conforman la organización. Koontz, H. (2012, p.430)

Se consideró como objetivo específico N°3 determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; referente a la percepción de la mayoría de los colaboradores, el 53.2% indico estar de acuerdo y el 34.7% indico estar totalmente de acuerdo, sin embargo un 3.2% indico estar en desacuerdo. Ante ello se pudo determinar que pese a encontrar un porcentaje en desacuerdo, la estimulación intelectual está presente en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis específica N°3 y ante el resultado ($Rho=0,474$, $p=0.007$) es rechazada la hipótesis nula, se asevera la existencia de correlación positiva moderada entre las dos variables.

Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Guillermo (2018) “Liderazgo Transformacional y desempeño del colaborador en Bistore SAC-Olivos” de la Universidad Cesar Vallejo, un 25.7% de colaboradores consideran la existencia de la estimulación intelectual a nivel alto, y el 22.9% a nivel muy alto, sin embargo también se indicó un 25.7% a nivel bajo y un 2.9% a nivel muy bajo; ante ello se pudo determinar que pese a encontrar porcentajes de niveles bajos de influencia, la estimulación intelectual está presente en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis específica y ante el resultado ($Rho=0,828$, $p=0,00$) se asevera la existencia de correlación positiva muy fuerte entre las dos variables: “estimulación intelectual y desempeño laboral”.

Según Chiavenato (2011, p.179) existe carencia de autonomía cada vez que los métodos e intermedios laborales son inflexibles por el control que se percibe. Ante ello es crucial estimular la participación, brindar cierta flexibilidad para evitar incomodidad o malestar en el entorno laboral.

Se tuvo como objetivo específico N°4 determinar la relación existente entre la consideración individualizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021; referente a la percepción de la mayoría de los colaboradores, el 52.7% indico estar de acuerdo y el 32.2% indico estar totalmente de acuerdo, ante ello se pudo determinar que está presente la consideración individualizada en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis específica N°4 y ante el resultado ($Rho=0,546$, $p=0.002$) es rechazada la

hipótesis nula, se asevera la existencia de correlación positiva moderada entre las dos variables.

Estos resultados tienen coincidencia con la tesis de Heshiki (2020) “El Liderazgo Transformacional y su influjo con el Desempeño Laboral del sector bancario”, Lima de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, un 44.4% de colaboradores consideran la existencia de la consideración individual a nivel alto y el 40.8% a nivel muy alto, ante ello se pudo determinar que está presente la consideración individual en la empresa. Poniendo a prueba la hipótesis general y ante los resultados ($r=0,484$, $p=0,00$) dándose a conocer la existencia de una correlación positiva entre las dos variables: “Consideración individualizada y desempeño laboral”, cabe añadir por las evidencias que la consideración individualizada es directamente responsable de los resultados que se obtienen en el Desempeño Laboral de los colaboradores.

VI. CONCLUSIÓN

Primero

En conclusión, por medio de resultados, se precisa la existencia de una correlación positiva moderada ($Rho=0,497$) entre las dos variables: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Segundo

En conclusión, por medio de resultados, se precisa la existencia de una correlación positiva moderada ($Rho=0,524$) entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Tercero

En conclusión, ante el resultado ($Rho=0,320$, $p=0,079$) se aprueba la hipótesis nula, entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Cuarto

En conclusión, por medio de resultados, se precisa que un 3.2% indico estar en desacuerdo, a pesar de ello indica existencia de correlación positiva moderada ($Rho=0,474$) entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

Quinto

En conclusión, por medio de resultados, se precisa la existencia de una correlación positiva moderada ($Rho=0,546$) entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se sugiere a gerencia y los responsables de cada área que se enfoquen en prestar mayor atención a las necesidades que presentan los colaboradores durante las actividades cotidianas, y brindar estímulos que influyeran su identificación para con la empresa, de esta forma permitirá alcanzar niveles óptimos en cada una de las metas propuestas.

Segundo

Se sugiere a gerencia la realización de charlas de reflexión y ética para poner en práctica diaria, así alcanzar mayores niveles de respeto y confianza entre la gerencia, los responsables de cada área y los colaboradores.

Tercero

Se sugiere a gerencia y a los responsables de cada área el liderar e impulsar la motivación de los colaboradores brindándoles diferentes muestras de optimismo y valorando a su vez el compromiso y participación de cada colaborador dentro de la empresa. Es relevante proseguir con una comunicación positiva y constante, la generación del optimismo en la conversación ayuda anímicamente a los colaboradores.

Cuarto

Se sugiere a los responsables en el área de diseño impulsar la creatividad de los colaboradores, permitiéndoles desarrollar por sí mismos nuevas propuestas de diseño, compartiendo en esta modalidad los conocimientos y habilidades que posea tanto el líder como cada miembro del equipo. Todo ello permitirá estimar la competencia o capacidad del equipo frente a los propósitos o metas trazadas.

Quinto

Se sugiere a los responsables de todas las áreas seguir manteniendo niveles óptimos de empatía y desarrollar un clima laboral productivo a través del dialogo cotidiano con los colaboradores, fomentar la participación en capacitaciones y talleres referente a las nuevas tendencias en diseño y técnicas del tratamiento del cuero, según el mercado actual. Así mismo continuar con el apoyo por parte de gerencia para fomentar el desarrollo personal a través de facilidades para estudiar y laborar.

Por último, relacionado a investigaciones futuras, espero pueda ser tomada en cuenta toda información y resultados obtenidos en la presente investigación, para que con ello puedan realizar un estudio específico, el cual proponga nuevos aportes que posibiliten expandir más los conceptos y conocimientos que se disponen hoy en día sobre lo relacionado con el liderazgo transformacional, desempeño laboral y su enfoque en el ámbito industrial o curtiembres.

REFERENCIAS

- Andina: Agencia Peruana de Noticias (2020) *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). <https://andina.pe/agencia/noticia-compras-a-myperu-destina-s-146-millones-para-adquisiciones-sector-cuero-y-calzado-845948.aspx>
- Arroyo, S. y Muro, J. (2017). *Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. <https://bit.ly/3gc3vR5>
- Challapa, P., Zamudio, V., Martínez, A. y Rodríguez, H. (2019). *Estudio para determinar el estilo de liderazgo en una empresa agroindustrial hortofrutícola, Trujillo, Perú*. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/download/641/584/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. (5ª ed.). Mc Graw Hill.
- De la Cruz, P. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/download/528/721/1076>
- Diario Gestión (2021). *Curtiembres de Trujillo en riesgo de quebrar por baja producción de calzado*. <https://gestion.pe/economia/empresas/curtiembres-de-trujillo-en-riesgo-de-quebrar-por-baja-produccion-de-calzado-noticia/>
- Dioses, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf

- Duran, J. y Ballesteros, L. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Fernández, M. (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral*.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador 1*. (1ª.ed.). Editorial Planeta Mexicana.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador 2*. (1ª.ed.). Editorial Planeta Mexicana.
- Florencia, M. (2016). *Ética de la investigación en ciencias sociales*. (1ª ed.). Globethics.net. <https://bit.ly/3wYAWxb>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. (1ª ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3x03rLa>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. (10ª ed.). Cengage Learning.
- Guerrero, M (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40926/Guerrero_BMA.pdf
- Guillermo (2018). *Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19384/Guillermo_EPJ.pdf
- Hernández, R y Fernández, C y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). Mc Graw Hill.

- Heshiki, K. y Ordóñez, E. (2020). *El liderazgo transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki_KE.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Encuesta de opinión sobre el impacto del Covid-19 en las empresas*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/resultados-encuesta-covid-lima_metropolitana-2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2014). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf)
- Instituto Peruano de Economía (2021). *Termómetro económico – Primera quincena junio*. <https://bit.ly/3pnDceU>
- Koontz, H. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (14^a ed.). Mc Graw Hill.
- Leyva, B (2018). *La implementación de la gestión estratégica y su impacto en el desempeño organizacional de las PYMES del sector comercial de Ciudad Obregón, Sonora*. (6^a ed.).
<http://eprints.uanl.mx/16810/1/1080290355.pdf>
- Lussier, R y Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6^a ed.). Cengage Learning.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2021). *El Poder Ejecutivo implementará medidas para consolidar la reactivación económica, promover el empleo y enfrentar la emergencia sanitaria*. <https://bit.ly/3x3ZgOp>
- Obando, M., Ruiz, E., Parrales, M. y Haz, Y. (2020). *Estilos de liderazgo aplicados a las PYMEs*. <https://core.ac.uk/download/pdf/287162102.pdf>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8^a ed.). Esic Editorial.

- Pérez, E. (2020). *La confianza horizontal y su papel mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores de un banco – Chiclayo*.
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2745/TL_PerezSantistebanElva.pdf
- Quezada, N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. (1ª ed.). Editorial Macro.
- Reis, M., De Araujo, R. y Avelar, C. (2019). *Leadership theories and individual performance* <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n47/2145-941X-pege-47-148.pdf>
- Rivera, M. (2017). *Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores*.
<http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/download/57/86>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª ed.). Editorial Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). Editorial Pearson.
- Rosales, I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26539/Rosales_LII.pdf
- Silvestre, P. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51192/Silvestre_SPG-SD.pdf
- Sousa, C., Magano, J., Matos, A. y Nogueira, T. (2021). *Sustainable Quality Management Systems in the Current Paradigm: The Role of Leadership*.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/2056/pdf>
- Zapana, J. (2021). *Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de entretenimientos CEC Perú SA, Bellavista*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60232/Zapana_RJA-SD.pdf

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Diseño metodológico
Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.	Problema General ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.	Hipótesis General Existe una relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.	Liderazgo	Influencia idealizada	- Respeto - Confianza - Conducta ética y moral	Tipo: Básica Diseño: Descriptivo correlacional Instrumento: Cuestionario Técnica: Censo
					Motivación inspiradora	- Optimismo - Comunicación constante - Compromiso	
			Estimulación intelectual		- Creatividad - Autonomía - Conocimiento y habilidades - Competencia		
			Consideración individual		- Empatía - Desarrollo personal - Entrenamiento o capacitación.		
	Problema Especifico ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021? ¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021? ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021? ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021?	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.	Hipótesis específicas Existe una relación entre la influencia idealizada y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021, Existe una relación entre la motivación inspiradora y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Existe una relación entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021. Existe una relación entre la consideración individual y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.	Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	- Conocimiento - Calidad - Productividad - Responsabilidad	
			Civismo		- Empatía - Desarrollo personal - Entrenamiento o capacitación.		

ANEXO 2:

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables: Liderazgo transformacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Este tipo de liderazgo propone inspirar y motivar a los colaboradores para que laboren de la manera más óptima en favor de la empresa. Sus características son: la influencia idealizada, la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora; todas ellas permiten alcanzar un nivel alto de identificación por parte del colaborador ofreciendo de su parte un esfuerzo adicional en sus actividades cotidianas, reduciendo el ausentismo, mejorando la productividad y desempeño laboral, así como niveles de moral y satisfacción altas.	De acuerdo a la variable de Liderazgo Transformacional se estableció 4 características o dimensiones: influencia, motivación, estimulación intelectual y consideración individual.	Influencia idealizada	Respeto	1	Ordinal (LIKERT) 1. 2. 3. 4. 5.
				Confianza	2	
				Conducta ética y moral	3	
			Motivación inspiradora	Optimismo	4	
				Comunicación constante	5	
				Compromiso	6	
			Estimulación intelectual	Creatividad	7	
				Autonomía	8	
				Conocimiento y habilidades	9	
				Competencia	10	
			Consideración individual	Empatía	11	
				Desarrollo personal	12	
				Entrenamiento o capacitación.	13	

ANEXO 3:

Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables: Desempeño laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Es la forma en que cumplen los colaboradores sus labores en la empresa. El desempeño laboral posee tres tipos principales de conducta: Desempeño de la tarea, Civismo y Falta de productividad; siendo esta última la conducta menos recomendable.	Con relación a la variable del Desempeño Laboral se establecieron 2 tipos o dimensiones: desempeño de la tarea y civismo	Desempeño de la tarea	Conocimiento	14	Ordinal (LIKERT) 1. 2. 3. 4. 5.
				Calidad	15	
				Productividad	16	
				Responsabilidad	17	
			Civismo	Iniciativa	18	
				Disciplina	19	
				Compañerismo	20	

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: A través del presente cuestionario, se busca recolectar datos los cuales serán utilizados solo con fines académicos, Por favor, indique como usted percibe cada una de ellas en el ámbito laboral, los ítems están relacionados al Liderazgo transformacional y el desempeño laboral. puede usted usar la siguiente escala de puntuación y marcar con una "X" la alternativa de su preferencia. Su participación es completamente voluntaria, se le asegura total confidencialidad y le agradezco, desde ya, por su participación que es una pieza fundamental de la construcción del presente trabajo de investigación.

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Usted considera que su jefe respeta su opinión y la de sus demás compañeros					
2	Usted considera que su jefe inspira confianza en todo el equipo.					
3	Usted considera que su jefe actúa con moral y ética en cada una de las decisiones tomadas					
4	Usted considera que su jefe actúa con optimismo ante los problemas					
5	Usted considera que su jefe mantiene una comunicación constante con todo el equipo					
6	Usted considera que el compromiso de su jefe con los objetivos y metas del equipo de trabajo es genuino					
7	Usted considera que su jefe infunde y propone el uso de la creatividad en el desarrollo de las labores del equipo					
8	Usted considera que su jefe respeta y valora su autonomía en el cumplimiento de sus labores					
9	Usted considera que su jefe posee conocimientos y habilidades que permitan liderar correctamente al equipo					
10	Usted considera que su jefe valora su competitividad en las tareas que realiza					
11	Usted considera que su jefe actúa con amabilidad, paciencia y empatía con todo el equipo					
12	Usted considera que su jefe le orienta y estimula para poder encontrar y desarrollar sus fortalezas					
13	Usted considera que su jefe se preocupa y prioriza el entrenamiento o capacitación de cada miembro del equipo					
14	Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el cargo que ocupa					
15	Usted realiza sus labores de acuerdo a los estándares de calidad de la empresa					
16	Usted cumple con los niveles de producción establecidos por la empresa					
17	Usted cumple con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa					
18	Usted posee iniciativa a la hora de generar propuestas o desarrollar sus labores en la empresa					
19	Usted posee actitudes que contribuyen con la disciplina y el buen clima laboral					
20	Usted posee actitudes relacionadas a la cooperación laboral y compañerismo en la empresa					

ANEXO 5: Consentimiento informado



El que suscribe, **Omar Hinostroza Acosta**, identificado con número de DNI **10678489** en representación de la empresa **Curtiembre Hinostroza EIRL** con RUC N° **20545919347**.

Se autoriza, por medio de la presente al señor **Luis Alexander Del Castillo Ponce**, identificado con número de DNI **42432626**, para realizar en nuestra empresa la aplicación de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Curtiembre Hinostroza, Sede Carabayllo, 2021.

Habiéndoseme informado de todos los procedimientos de la investigación, se expide el presente documento para los fines que estime conveniente.

Carabayllo, 17 de Mayo del 2021


CURTIEMBRE HINOSTROZA EIRL
OMAR HINOSTROZA ACOSTA
Gerente General
Gerente General

ANEXO 6: Matriz de Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		Del Castillo Ponce, Luis Alexander					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:						DNI:	
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIO DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Respeto	Usted considera que su jefe respeta su opinión y la de sus demás compañeros	Escala de Likert 1) Totalmente desacuerdo. en 2) En desacuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4) De acuerdo. 5) Totalmente acuerdo. de			
		Confianza	Usted considera que su jefe inspira confianza en todo el equipo.				
		Conducta ética y moral	Usted considera que su jefe actúa con moral y ética en cada una de las decisiones tomadas				
	Motivación inspiradora	Optimismo	Usted considera que su jefe actúa con optimismo ante los problemas				
		Comunicación constante	Usted considera que su jefe mantiene una comunicación constante con todo el equipo				
		Compromiso	Usted considera que el compromiso de su jefe con los objetivos y metas del equipo de trabajo es genuino				
	Estimulación intelectual	Creatividad	Usted considera que su jefe infunde y propone el uso de la creatividad en el desarrollo de las labores del equipo				
		Autonomía	Usted considera que su jefe respeta y valora su autonomía en el cumplimiento de sus labores				
		Conocimiento y habilidades	Usted considera que su jefe posee conocimientos y habilidades que permitan liderar correctamente al equipo				
		Competencia	Usted considera que su jefe valora su competitividad en las tareas que realiza				
	Consideración individual	Empatía	Usted considera que su jefe actúa con amabilidad, paciencia y empatía con todo el equipo				
		Desarrollo personal	Usted considera que su jefe le orienta y estimula para poder encontrar y desarrollar sus fortalezas				
		Entrenamiento o capacitación.	Usted considera que su jefe se preocupa y prioriza el entrenamiento o capacitación de cada miembro del equipo				

DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	Conocimiento	Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el cargo que ocupa			
		Calidad	Usted realiza sus labores de acuerdo a los estándares de calidad de la empresa			
		Productividad	Usted cumple con los niveles de producción establecidos por la empresa			
		Responsabilidad	Usted cumple con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa			
	Civismo	Iniciativa	Usted posee iniciativa a la hora de generar propuestas o desarrollar sus labores en la empresa			
		Disciplina	Usted posee actitudes que contribuyen con la disciplina y el buen clima laboral			
		Compañerismo	Usted posee actitudes relacionadas a la cooperación laboral y compañerismo en la empresa			
Firma del Experto			Fecha			

ANEXO 7: Validación de instrumentos de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		Del Castillo Ponce, Luis Alexander					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:		Leonard Collantes, Armin Omar				DNI:	08667428
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIO DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Respeto	Usted considera que su jefe respeta su opinión y la de sus demás compañeros	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo.	X		
		Confianza	Usted considera que su jefe inspira confianza en todo el equipo.		X		
		Conducta ética y moral	Usted considera que su jefe actúa con moral y ética en cada una de las decisiones tomadas		X		
	Motivación inspiradora	Optimismo	Usted considera que su jefe actúa con optimismo ante los problemas		X		
		Comunicación constante	Usted considera que su jefe mantiene una comunicación constante con todo el equipo		X		
		Compromiso	Usted considera que el compromiso de su jefe con los objetivos y metas del equipo de trabajo es genuino		X		
	Estimulación intelectual	Creatividad	Usted considera que su jefe infunde y propone el uso de la creatividad en el desarrollo de las labores del equipo		X		
		Autonomía	Usted considera que su jefe respeta y valora su autonomía en el cumplimiento de sus labores		X		
		Conocimiento y habilidades	Usted considera que su jefe posee conocimientos y habilidades que permitan liderar correctamente al equipo		X		
		Competencia	Usted considera que su jefe valora su competitividad en las tareas que realiza		X		
	Consideración individual	Empatía	Usted considera que su jefe actúa con amabilidad, paciencia y empatía con todo el equipo		X		
		Desarrollo personal	Usted considera que su jefe le orienta y estimula para poder encontrar y desarrollar sus fortalezas		X		
		Entrenamiento o capacitación.	Usted considera que su jefe se preocupa y prioriza el entrenamiento o capacitación de cada miembro del equipo		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	Conocimiento	Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el cargo que ocupa	X		
		Calidad	Usted realiza sus labores de acuerdo a los estándares de calidad de la empresa	X		
		Productividad	Usted cumple con los niveles de producción establecidos por la empresa	X		
		Responsabilidad	Usted cumple con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa	X		
	Civismo	Iniciativa	Usted posee iniciativa a la hora de generar propuestas o desarrollar sus labores en la empresa	X		
		Disciplina	Usted posee actitudes que contribuyen con la disciplina y el buen clima laboral	X		
		Compañerismo	Usted posee actitudes relacionadas a la cooperación laboral y compañerismo en la empresa	X		
 Firma del Experto		Fecha: 14/05/2021				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostrza EIRL, Sede Carabaylo, 2021.					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		Del Castillo Ponce, Luis Alexander					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:		MACEDO DIAZ ANGEL FRANCISCO			DNI:	44079280	
ASPECTOS A EVALUAR				CRITERIO DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Respeto	Usted considera que su jefe respeta su opinión y la de sus demás compañeros	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo.	X		
		Confianza	Usted considera que su jefe inspira confianza en todo el equipo.		X		
		Conducta ética y moral	Usted considera que su jefe actúa con moral y ética en cada una de las decisiones tomadas		X		
	Motivación inspiradora	Optimismo	Usted considera que su jefe actúa con optimismo ante los problemas		X		
		Comunicación constante	Usted considera que su jefe mantiene una comunicación constante con todo el equipo		X		
		Compromiso	Usted considera que el compromiso de su jefe con los objetivos y metas del equipo de trabajo es genuino		X		
	Estimulación intelectual	Creatividad	Usted considera que su jefe infunde y propone el uso de la creatividad en el desarrollo de las labores del equipo		X		
		Autonomía	Usted considera que su jefe respeta y valora su autonomía en el cumplimiento de sus labores		X		
		Conocimiento y habilidades	Usted considera que su jefe posee conocimientos y habilidades que permitan liderar correctamente al equipo		X		
		Competencia	Usted considera que su jefe valora su competitividad en las tareas que realiza		X		
	Consideración individual	Empatía	Usted considera que su jefe actúa con amabilidad, paciencia y empatía con todo el equipo		X		
		Desarrollo personal	Usted considera que su jefe le orienta y estimula para poder encontrar y desarrollar sus fortalezas		X		
		Entrenamiento o capacitación.	Usted considera que su jefe se preocupa y prioriza el entrenamiento o capacitación de cada miembro del equipo		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	Conocimiento	Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el cargo que ocupa	X		
		Calidad	Usted realiza sus labores de acuerdo a los estándares de calidad de la empresa	X		
		Productividad	Usted cumple con los niveles de producción establecidos por la empresa	X		
		Responsabilidad	Usted cumple con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa	X		
	Civismo	Iniciativa	Usted posee iniciativa a la hora de generar propuestas o desarrollar sus labores en la empresa	X		
		Disciplina	Usted posee actitudes que contribuyen con la disciplina y el buen clima laboral	X		
		Compañerismo	Usted posee actitudes relacionadas a la cooperación laboral y compañerismo en la empresa	X		
 Firma del Experto		14-05-2021 Fecha				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostroza EIRL, Sede Carabayllo, 2021.					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		Del Castillo Ponce, Luis Alexander					
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:		Ponce Apaza, Ernesto Gerardo				DNI:	08665446
ASPECTOS A EVALUAR					CRITERIO DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Respeto	Usted considera que su jefe respeta su opinión y la de sus demás compañeros	Escala de Likert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo.	X		
		Confianza	Usted considera que su jefe inspira confianza en todo el equipo.		X		
		Conducta ética y moral	Usted considera que su jefe actúa con moral y ética en cada una de las decisiones tomadas		X		
	Motivación inspiradora	Optimismo	Usted considera que su jefe actúa con optimismo ante los problemas		X		
		Comunicación constante	Usted considera que su jefe mantiene una comunicación constante con todo el equipo		X		
		Compromiso	Usted considera que el compromiso de su jefe con los objetivos y metas del equipo de trabajo es genuino		X		
	Estimulación intelectual	Creatividad	Usted considera que su jefe infunde y propone el uso de la creatividad en el desarrollo de las labores del equipo		X		
		Autonomía	Usted considera que su jefe respeta y valora su autonomía en el cumplimiento de sus labores		X		
		Conocimiento y habilidades	Usted considera que su jefe posee conocimientos y habilidades que permitan liderar correctamente al equipo		X		
		Competencia	Usted considera que su jefe valora su competitividad en las tareas que realiza		X		
	Consideración individual	Empatía	Usted considera que su jefe actúa con amabilidad, paciencia y empatía con todo el equipo		X		
		Desarrollo personal	Usted considera que su jefe le orienta y estimula para poder encontrar y desarrollar sus fortalezas		X		
		Entrenamiento o capacitación.	Usted considera que su jefe se preocupa y prioriza el entrenamiento o capacitación de cada miembro del equipo		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	Conocimiento	Usted cuenta con los conocimientos necesarios para el cargo que ocupa	X		
		Calidad	Usted realiza sus labores de acuerdo a los estándares de calidad de la empresa	X		
		Productividad	Usted cumple con los niveles de producción establecidos por la empresa	X		
		Responsabilidad	Usted cumple con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa	X		
	Civismo	Iniciativa	Usted posee iniciativa a la hora de generar propuestas o desarrollar sus labores en la empresa	X		
		Disciplina	Usted posee actitudes que contribuyen con la disciplina y el buen clima laboral	X		
		Compañerismo	Usted posee actitudes relacionadas a la cooperación laboral y compañerismo en la empresa	X		
 Firma del Experto		Fecha: 14/05/2021				