



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los
colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Campos Carrasco, Carolina Stefany (orcid.org/0000-0003-0948-5123)

ASESORA:

Mgtr. Chávez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y el privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

Carolina.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023", cuyo autor es CAMPOS CARRASCO CAROLINA STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PATRICIA IVONNE CHAVEZ RIVAS DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 11-12- 2023 20:21:16

Código documento Trilce: TRI - 0693164



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMPOS CARRASCO CAROLINA STEFANY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAROLINA STEFANY CAMPOS CARRASCO DNI: 74840706 ORCID: 0000-0003-0948-5123	Firmado electrónicamente por: CCARRASCOCS el 11- 12-2023 16:24:55

Código documento Trilce: TRI - 0693165

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.....	15
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023	17
Tabla 3. Prueba de Normalidad	19
Tabla 4. Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo	19
Tabla 5. Determinar la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023	20

ÍNDICE DE FIGURAS

figura 1. Esquema.....	10
------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, para ello se realizó un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. En este estudio fue realizado el muestreo no probabilístico por conveniencia por que se contó con 60 agentes de seguridad que laboraron en una empresa de seguridad en Chiclayo, quienes respondieron encuestas y se obtuvo como resultado la variable liderazgo transformacional tiene un nivel bajo en 25 %, nivel medio en 52 % y nivel alto en 23 %, para la variable dependiente el desempeño laboral tiene nivel bajo en 30 %, nivel medio en 50 %, y nivel alto en 20 %. Se determinó que las dimensiones: carisma o influencia idealizada, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada presentan una correlación significativa muy alta, alta y moderada en la variable dependiente según correlación de Rho de Spearman (Sig. < 0,05). Se concluyó que existe correlación significativa alta entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral según correlación de Rho de Spearman con una correlación de (0,892).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, carisma, motivación.

ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the relationship between transformational leadership and the work performance of the employees of a security company in Chiclayo. For this purpose, a basic study, quantitative approach, non-experimental design was carried out. In this study, non-probabilistic convenience sampling was carried out because there were 60 security agents who worked in a security company in Chiclayo, who responded to surveys and the result was that the transformational leadership variable has a low level of 25%. medium level in 52% and high level in 23%, for the dependent variable, job performance has a low level in 30%, medium level in 50%, and high level in 20%. It was determined that the dimensions: charisma or idealized influence, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration present a very high, high and moderate significant correlation in the dependent variable according to Spearman's Rho correlation (Sig. < 0.05). It was concluded that there is a high significant correlation between the variables transformational leadership and job performance according to Spearman's Rho correlation with a correlation of (0.892).

Keywords: Transformational leadership, job performance, charisma, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del marco internacional se resalta que las entidades se encuentran la imperante búsqueda de ser altamente competitivas en el mercado por lo cual necesitan de individuos altamente preparados y eficientes para dar cumplimiento a los propósitos que han sido fijados en términos empresariales. No obstante, en el transcurso de los últimos tiempos se han notado casos donde el personal que toma las riendas del direccionamiento del ente posee comportamientos netamente de jefe y no de un líder lo cual genera que los colaboradores no se identifiquen plenamente con la visión, ni la filosofía empresarial.

En América Latina de acuerdo con Chun et al. (2023) el desempeño laboral constituye un factor determinante que impulsa la consecución de los propósitos, por tal motivo, es importante que los dirigentes mantengan una relación estrecha con el personal. Sin embargo, existe la falta de planes de profesionalización, la mala estructura organizativa, la falta de seguimiento a las labores que ejecuta el personal y la ambigüedad acerca de las líneas de comunicación ya que se suele utilizar un lenguaje poco claro y heterogéneo entre los niveles que componen a la empresa.

En Ecuador, de acuerdo con Calle et al. (2023) las compañías se enfocan principalmente en incrementar las ventas, dejando de lado aspectos claves ligados al accionar del personal. Lo anterior aterriza dado que el 79.2% de encuestados manifiesta que dentro de las empresas ecuatorianas existe un bajo nivel de autonomía para efectuar las tareas, tal hecho ha generado que se limite significativamente la labor de los colaboradores, al mismo tiempo, se restrinja el ejercicio de sus competencias, conocimiento y experiencias ocasionando que no contribuya con el desarrollo de la empresa y estanque su crecimiento individual. De igual forma, García et al. (2023) dan cuenta que otro de los problemas ligados al DL también se debe a la discordancia que existe entre las funciones con la formación académica puesto que se encontró que el 34.88% sintetiza que hay discordancia en la asignación de puestos.

Por otro lado, Quispe et al (2023) dan cuenta que el desempeño de la fuerza laboral en Perú es concebido como un elemento imprescindible para que las organizaciones se desarrollen sosteniblemente en el tiempo. Cuando los

colaboradores cometen ciertas fallas o incumplimientos la mejor solución no es sancionarlos ya que es necesario cuestionarles antes cuáles son sus inconvenientes, problemas o contingencias que han impulsado tales falencias, pues tener estos lazos de comunicación permitirá que el talento humano cree un sentimiento de apego para con la empresa que lo emplea. No obstante, a lo mencionado existen escenarios donde los colaboradores a pesar de tener la iniciativa para realizar eficientemente sus funciones no lo ejecutan esto a causa de la sobrecarga de trabajo, las diversas líneas de comunicación que coexisten y la falta de una estructura organizacional orgánica.

A nivel local, en una empresa de seguridad de Chiclayo se ha podido visualizar que los agentes no llegan a su meta de productividad, por otro lado, su desempeño no es el óptimo, se reciben muchas quejas de los clientes y esto preocupa a la parte directiva se incrementó en 25% en los últimos tres meses (enero-febrero-marzo) y la gran mayoría de estos correos indican deficiencias de los agentes en cumplir las normativas de sus empresas. En cuanto al desempeño laboral de los agentes de seguridad se conoce que la productividad disminuyó en los últimos meses También se conoce que los supervisores, gerentes y directivos se vienen capacitando para mejorar su forma de dirigir la organización pues esta empresa cuenta con una red amplia de cobertura en la ciudad de Chiclayo. Los directivos tienen la esperanza que con un adecuado liderazgo se mejore los indicadores del personal, transformando esta situación actual.

Fue establecido la pregunta: ¿cuál es la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo? Las preguntas específicas: ¿cuál es el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo?, ¿cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?, ¿cuál es la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?

Fue justificado por conveniencia, pues estableció los niveles de las variables. Tuvo una justificación teórica ya que se incorporaron teorías relevantes en torno al tema, Tuvo relevancia social, se busca la mejora de la calidad del servicio al cliente, mejorar la imagen empresarial ante la sociedad por medio de la entrega de

seguridad y confianza al público objetivo. Justificación práctica debido a que se integraron recomendaciones para la mejora del liderazgo de los directivos para facilitar el incremento del desempeño, lo mismo que ayudará a lograr los objetivos institucionales. Tuvo justificación metodológica porque propuso instrumentos actualizados.

En esta investigación el objetivo fue: establecer la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo. Los objetivos específicos: conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023; conocer el nivel del desempeño laboral y colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo; determinar la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.

Así mismo, se tuvo la hipótesis general: H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023. H_1 : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.

Por otro lado, se tuvo las hipótesis específicas: H_0 : No existe relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023. H_1 : Si existe relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En España, López et al. (2022) analizaron la asociación del LT y el desempeño en una empresa de servicios, con diseño no experimental, respondieron encuestas 35 trabajadores. El estudio analizó diversas configuraciones y factores que conducen a los trabajadores hacia el óptimo desempeño considerando tanto las variables ambientales como aquellas propias del liderazgo. Afirmó que el LT tiene vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.886$).

En China, Muhammad et al., (2022) analizó la asociación del LT y el desempeño, con diseño correlacional respondieron encuestas 357 personas. El LT se configura como una capacidad innata que posee el dirigente de la organización para enrumbar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los planes y propósitos previamente fijados, sin embargo, existen factores alternos que contribuyen a que los resultados esperados no se materialicen uno de los causales principales es el estrés. Las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva moderada con el DL ($Rho = 0.780$).

En Ecuador, Prospel et al. (2022) analizaron la relación en las laborales LT y DL, por medio de una metodología cuantitativa, no experimental, transversal, la muestra fue 55 personas. La modalidad de Liderazgo que adopte el gerente de la empresa repercute en gran medida en el desarrollo de las responsabilidades y funciones que son ejecutadas por el personal. El recurso humano constituye uno de los ejes principales que prevé el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto, los líderes asumen el rol principal de ejercer un acompañamiento continuo para maximizar las operaciones y obtener un buen nivel de desempeño. Afirmaron que el LT influye en un 70% en el DL.

En Manta, Briones y Villacreces (2023) analizó la asociación del LT y el DL de los entes públicos de Manta, con diseño correlacional respondieron encuestas 115 personas. El LT tuvo nivel alto según el 100% de colaboradores varones y según las colaboradoras fue alta en 52.9%. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.786$).

En Chiclayo, Hernández (2023) analizó la asociación del LT y el DL en una empresa local, con diseño correlacional respondieron encuestas 424 trabajadores. El 76.99% estuvo de acuerdo con el LT y el 47.78% estuvo de acuerdo con el DL. Afirmó que las dimensiones y la variable LT tiene vinculación positiva baja con el DL ($Rho = 0.281$).

En Lima, Paredes (2022) analizó la asociación del LT con el DL en una empresa local, con diseño correlacional respondieron encuestas 113 trabajadores. El 4.4% indicó nivel medio del LT y el 3.5% nivel regular del DL. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.734$).

En Lima, León (2021) analizó la asociación del LT y el DL en una empresa local con diseño correlacional respondieron encuestas 170 trabajadores. El 66% estuvo de acuerdo con el LT y el 68% estuvo de acuerdo con el DL. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva considerable con el DL ($Rho = 0.684$).

En San Martín, Sánchez et al. (2023) buscaron conocer la asociación del LT y el DL en una empresa local, con diseño correlacional respondieron encuestas 25 trabajadores. Obtuvieron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.512$), dicha asociación también es significativa dado que el nivel de significancia encontrado a través del uso de la estadística fue menor a 0.01.

En cuanto a las teorías del liderazgo, se tiene a la teoría del “Gran Hombre”, esta teoría se basa en la capacidad influyente del liderazgo de las personas, ya que se considera que el liderazgo es un don nato de la persona y que se nace con ello, en cuanto a la teoría de los rasgos, existe cierta similitud ya que supone que las personas nacen con ciertas cualidades o dones de mano y direccionar e influir en otras personas, por lo que no requieren de una mayor cantidad de estudios para ejercer las funciones de liderazgo, sin embargo, es necesario integrar los elementos de apoyo para lograr un desempeño técnico y por último la teoría de la contingencia, que consiste en la actuación del líder de acuerdo a las circunstancia del entono o

del lugar y que esta se adecua a las situaciones que se pueden dar en ese momento.

El liderazgo, según Xu et al. (2021) es una tendencia y su mala aplicación puede tener consecuencias negativas para las organizaciones, además que este tiene que ver con las características del líder y la aplicación del tipo de liderazgo que este utiliza.

El LT se define como aquella persona que fomenta el trabajo en equipo, promueve la innovación y establece grandes estándares (Klein, 2023). El LT, que se basa en crear una visión compartida entre los trabajadores, es uno de los estilos de liderazgo más conocidos y destacados también en las organizaciones familiares (Greimel, et al., 2023).

El LT es el proceso mediante el cual los líderes sus estrategias motivacionales para motivar a los seguidores a lograr objetivos de equipo en lugar de individuales (Quen, et al., 2023).

El LT es la orientación a través de consideraciones individualizadas. La atención individualizada enfatiza la atención personal, mientras que la estimulación intelectual fomenta el uso de la lógica, la razón y la evidencia. Los estudios han analizado los vínculos entre el estilo de LT y una variedad de resultados, incluida la confianza en líderes, creencias de autoeficacia, satisfacción con el liderazgo, ausentismo y satisfacción de los trabajadores (Schmitz, et al., 2023; Wu, et al., 2023).

El LT implica generar cambios en los objetivos, valores y aspiraciones de los seguidores que estén en línea con los suyos. El cambio es implementado por el líder transformacional, que articulan una visión, fomentan la aceptación de las metas del grupo, brindan apoyo individualizado y estimulación intelectual, y aclaran las expectativas de desempeño (Morf y Bakker, 2023, Donkor, et al., 2021).

Se cree que el LT tiene un impacto positivo en el desempeño a nivel organizacional de toda empresa, ya que lo se busca que se dirija de manera adecuada las actividades, motivando a los empleados, buscando su compromiso con los objetivos y que este se identifique con la empresa, lo que conllevará a que

la organización sea exitosa y que los colaboradores se sientan satisfechos laboralmente (Wang, et al., 2023; Fries, et al., 2021).

Dentro de las dimensiones del LT, se tiene: Influencia idealizada/carisma (atribuida), es aquella que ayuda a tener una cultura organizativa adecuada que ayude a articular acciones para el cumplimiento de los objetivos, en las cuales existe un compromiso continuo de todos los colaboradores de la empresa o institución, creando un buen ambiente laboral y buenas relaciones interpersonales (Ali, et al., 2022). Además, la influencia se centra en los valores y cultura del líder para influir en terceras personas (Hanif, et al., 2023).

Motivación inspiracional, el líder tiende a motivar al colaborador y que este ayude conseguir los objetivos de acuerdo a la visión institucional mediante un adecuado compromiso y lealtad hacia el líder. (Mulla y Krishnan, 2022).

La consideración individualizada se refiere al cumplimiento de las necesidades que tiene los colaboradores, como el apoyo continuo del líder en el cumplimiento de estas para maximizarla productividad de cada una de ellas (Nduneseokwu y Harder, 2023).

La estimulación intelectual consiste en la capacidad del líder en brindar al colaborador la oportunidad de desarrollarse de tener autonomía y de poder aplicar sus habilidades en el desarrollo de sus actividades (Duan, et al., 2022).

En cuanto a las teorías del desempeño laboral, se tiene a la Teoría de los dos factores, se basa en la influencia de ciertos factores en las personas para que estos muestren un desempeño ideal o idóneo, dentro del cual también destaca la existencia de dos resultados luego de la realización de las actividades, las cuales pueden ser de satisfacción o insatisfacción, lo cual se debe principalmente a la eficiencia con la cual se haya abordado; asimismo, la Teoría X y Teoría Y, La creencia que los colaboradores tendrán mejor desempeño si están presionados y también considera que los colaboradores cumplirán sus metas por necesidad de trabajar y de recibir un ingreso, es decir, existe diferencia entre ambas corrientes tomando en cuenta la edad de los colaboradores; la Teoría de la fijación de metas, consiste en la consecución de las metas mediante la motivación del colaborador, lo cual permite determinar metas específicas en consideración con las actividades y

la disponibilidad de recursos para que la obtención de los resultados se convierta en motivación.

Según Choi et al. (2018) lo definieron como aquellas acciones que realiza la persona para cumplir una meta u objetivo, en otras palabras, son aquellas actividades que realiza la persona en una empresa de acuerdo a sus funciones que tiene y de las metas asignadas de acuerdo al puesto que ocupa.

Una de las cualidades de las entidades es mantener un buen ambiente laboral para el desempeño óptimo de los colaboradores, posterior a ello el organismo pueda obtener resultados que permitan beneficiar y mejorar el desarrollo de las actividades de manera transparente, ya que en gran parte uno de los problemas más comunes que se ha dado dentro de las empresas, se debe a la falta de capacitación a los colaboradores por la falta de capacidad para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, uno de los mayores retos de las entidades es obtener un mayor crecimiento dentro de su estructura, por lo que es importante conocer las deficiencias de los empleados, a fin de poder mejorar de manera transparente el desarrollo de las actividades puesta en marcha por la entidad en beneficio y mejorar de su estructura organizacional.

Además, Choi et al. (2018), identifican que, el desempeño es uno de los factores que ayuda a las entidades a poder efectuar diversas actividades asociados con los colaboradores, ya que mediante el esfuerzo se obtiene resultados que son de carácter beneficioso para la organización. Asimismo, es importante que las organizaciones tengan en cuenta un buen plan para poder lograr resultados que son satisfactorios, al mismo tiempo que estos ayuden a contribuir con el buen desarrollo económico de la organización; dado que la mayor parte tienden a efectuar estrategias que permitan el logro de metas en base a los esfuerzos efectuado por cada uno de los colaboradores que forman parte de la organización.

El uso de los recursos dentro de los organismos juega un rol fundamental para la buena gestión de las actividades orientadas al cambio de la estructura, ya que en la actualidad se han desarrollado diversas estrategias con el fin de poder

mejorar el desempeño de los colaboradores, debido a que gran parte no cumplen con sus funciones de manera transparente.

El DL se puede evaluar con: La primera dimensión Desempeño en la tarea son aquellas acciones que realiza el individuo para cumplir con sus metas. La culminación de la tarea depende de la realización de tareas específicas las cuales han sido definidas previamente en el perfil de puesto en el cual se detallan las habilidades y conocimientos que debe tener el colaborador (Huo y Jiang, 2023).

La segunda dimensión Desempeño en el contexto son situaciones de colaboración que traen buenos resultados a la organización, apoyan el logro de la eficacia organizacional y facilitan las actividades y tareas empresariales, aunque no sean formalmente recompensadas. (Young, et al., 2023).

La dimensión Comportamientos contraproducentes, estas acciones afectan negativamente el desempeño de la organización, son realizadas por empleados en su trabajo y muchas veces violan las reglas y amenazan la voluntad general de toda la organización. (Aman, et al., 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

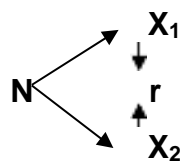
Tipo aplicada, buscó aportar al conocimiento existente con el fin de entender con más certeza el fenómeno investigado; en esta investigación se trató de ampliar el conocimiento de cada una de las variables (Concytec, 2020). De enfoque cuantitativo pues recolectó datos con medición numérica para su posterior análisis estadístico (Guille, et al., 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental pues los datos no fueron manipulados y fue observado en su entorno natural (Arias y Covinos, 2021), y transaccional puesto que la toma de datos fue realizada en un solo momento, según las coordinaciones que fue realizado con los directivos de la empresa de seguridad se definió una sola fecha y un solo horario para la aplicación de los instrumentos (Ramírez y Calles, 2021). De nivel fue descriptiva correlacional, porque buscó probar la relación (Rodríguez, 2020). Su esquema fue:

Figura 1.

Esquema



Dónde:

$X_1 = LT$

$X_2 = DL$

$N =$ Colaboradores

$r =$ Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

El LT fue el proceso mediante el cual los líderes utilizaron sus estrategias para motivar a los seguidores a lograr objetivos de equipo en lugar de individuales (Bakker et al., 2022).

Definición operacional

Es la aplicación del liderazgo con un enfoque hacia la incorporación de las capacidades y destrezas en los colaboradores para desarrollar la autonomía y el cumplimiento de responsabilidades avanzadas.

Variable X₂: Desempeño laboral

Definición conceptual

Choi et al. (2018) lo definieron como aquellas acciones que realiza la persona para cumplir una meta u objetivo, en otras palabras, son aquellas actividades que realiza la persona en una empresa de acuerdo a sus funciones que tiene y de las metas asignadas de acuerdo al puesto que ocupa.

Definición operacional

Es el rendimiento de los colaboradores dentro de su ámbito de trabajo de acuerdo a las responsabilidades asignadas, lo cual se vincula con la utilización de los conocimientos y herramientas adecuadas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de objetos, cosas, personas, etc., de los que se quiso investigar algo específico (Hadi, et al., 2023). La población corresponde a 79 agentes de seguridad que laboran en una empresa de seguridad en Chiclayo.

Criterios de inclusión: fue considerado a los agentes de seguridad que laboran en planilla en una empresa de seguridad de Chiclayo.

Criterios de exclusión: fue considerado excluir al personal administrativo, jefes y supervisores, también al personal que labora por locación de servicios, así como a terceros que laboran en la institución.

3.3.2. Muestra

Es considerado como subconjunto representativo de la población que es tomado para la aplicación de los instrumentos adecuados para la obtención de datos (Condori-Ojeda, 2020).

La muestra fue de 60 agentes de seguridad que laboraron en una empresa de seguridad en Chiclayo.

3.3.3. Muestreo

Es un procedimiento que consiste en determinar la forma de seleccionar a quienes van a conformar la muestra por medio de la utilización de procedimientos estandarizados de acuerdo a los alcances del estudio (Ávila et al., 2020). En este estudio fue realizado el muestreo no probabilístico por conveniencia por que se contó con 60 agentes de seguridad que laboraron en una empresa de seguridad en Chiclayo y que tuvo disponibilidad para participar de esta investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron las personas o cosas de las cuales se ha considerado una de las características específicas a ser medidas (Rodríguez, 2020). En esta investigación la unidad de análisis correspondió a los agentes de seguridad que laboran en planilla en una empresa de seguridad de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Fue usado para establecer el diagnóstico de la percepción de los agentes de seguridad sobre cada una de las variables. En ese sentido la técnica utilizada fue la encuesta (Ávila et al., 2020).

Instrumento: Cuestionario

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que consiste un número limitado de preguntas por cada variable de estudio de acuerdo a sus indicadores (Ávila et al., 2020).

Validez

Los cuestionarios pasaron por validación de expertos para garantizar su validez (Rodríguez- Medina et al., 2021).

Confiabilidad

Fue la consistencia interna que debió poseer un cuestionario, para lo que se hizo una prueba piloto con 5 colaboradores y poder calcular el alfa de Crombach, valores por encima de 0.70 fue considerado que el cuestionario tiene consistencia aceptable (Rodríguez- Medina et al., 2021).

3.5. Procedimientos

Fase I, para realizar la se solicitó el permiso respectivo a la institución, se explicó en que consiste la investigación y con ello poder conocer la empresa y obtener la información solicitada y las facilidades para su aplicación.

Fase II, una vez determinada la confiabilidad de los instrumentos y que hayan sido validados por expertos, se tuvo que coordinar nuevamente una fecha y hora para aplicación de los cuestionarios a los agentes de seguridad, respetando en todo momento los principios éticos descritos en este estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recogidos en la prueba piloto sirvieron para calcular el Alfa de Crombach y de esta manera determinó la consistencia interna de ambos cuestionarios. Posteriormente los datos recogidos en la muestra de este estudio, fueron procesados con la herramienta SPSS v.25 mediante un análisis descriptivo que permitió conocer el nivel de las variables de estudio. Asimismo, para el análisis inferencial en primer lugar se determinó la normalidad de los datos ya que al ser una muestra mayor a 50 datos se usó la prueba de Kolgomorv-Smirnov. Y con ello el Rho de Spearman para las correlaciones y de esa manera a través de los valores de significancia obtenidos aceptar o rechazar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se guio de las Normas APA séptima edición, además de la guía y reglamento de grados y título impartidos por la Universidad Cesar Vallejo y en los principios éticos: Beneficencia, ya que se busca beneficiar a los participantes. Respeto por las personas, ya que se respetó a todos por igual a los participantes; segundo: autonomía, ya que la investigadora no tuvo presión alguna durante la investigación, Justicia, todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa (Belmont, 2012).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.

Variable/ Dimensión	Nivel	Rango	f	%
Liderazgo transformacional	Bajo	20-46	15	25%
	Medio	47-73	31	52%
	Alto	74-100	14	23%
	Total		60	100%
Carisma o influencia idealizada	Bajo	4-9	21	35%
	Medio	10-15	30	50%
	Alto	16-20	9	15%
	Total		60	100%
Influencia idealizada	Bajo	4-10	18	30%
	Medio	10-16	33	55%
	Alto	16-21	9	15%
	Total		60	100%
Motivación inspiracional	Bajo	4-11	14	23%
	Medio	10-17	39	65%
	Alto	16-22	7	12%
	Total		60	100%
Estimulación intelectual	Bajo	4-12	17	28%
	Medio	10-18	29	48%
	Alto	16-23	14	24%
	Total		60	100%
Consideración individualizada	Bajo	4-13	14	23%
	Medio	10-19	33	55%
	Alto	16-24	13	22%
	Total		60	100%

Nota: Cuestionario aplicado a agentes de seguridad que laboraron en una empresa de seguridad en Chiclayo

Interpretación

Según la tabla, el nivel de liderazgo transformacional tiene un nivel medio en 52 %. Así mismo, la dimensión de carisma o influencia idealizada tiene un nivel medio en 50 %, la dimensión de influencia idealizada tiene un nivel medio en 55 %, la dimensión de motivación inspiracional tiene un nivel medio en 65 %, la dimensión estimulación intelectual tiene un nivel medio en 48 %, y la dimensión consideración individualizada tiene un nivel medio en 55 %.

Tabla 2.*Nivel de desempeño laboral en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.*

Variable/ Dimensión	Nivel	Rango	F	%
Desempeño laboral	Bajo	16-37	18	30%
	Medio	38-59	30	50%
	Alto	60-80	12	20%
	Total		60	100%
Desempeño en la tarea	Bajo	7-16	21	35%
	Medio	17-24	24	40%
	Alto	25-35	15	25%
	Total		60	100%
Desempeño en el contexto	Bajo	4-9	15	25%
	Medio	10-15	33	55%
	Alto	16-20	12	20%
	Total		60	100%
Comportamientos contraproducentes	Bajo	5-11	21	35%
	Medio	12-18	27	45%
	Alto	19-25	12	20%
	Total		60	100%

Nota: Cuestionario aplicado a agentes de seguridad que laboraron en una empresa de seguridad en Chiclayo.

Interpretación

Según la tabla, el nivel de desempeño laboral tiene un nivel medio en 50 %. Así mismo, la dimensión de desempeño en la tarea tiene un nivel medio en 40 %, la dimensión de desempeño en el contexto tiene un nivel medio en 55 %, la dimensión de comportamientos contraproducentes tiene un nivel medio en 45 %.

Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de normalidad del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo-2023.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,136	60	,008	,956	60	,031
Desempeño laboral	,117	60	,040	,950	60	,016

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 3 se determina que se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a. Se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman debido a que el nivel de significancia fue menor a 0,05 con una distribución no normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 4.

Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación: (criterio de decisión y la interpretación)

Acorde a lo expuesto en la tabla 4, se afirma que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, pues como resultado en

estadístico de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.892, que nos muestra que es una correlación de positiva alta, y un p – valor de 0.000.

Tabla 5

Determinar la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearm an	Carisma o influencia idealizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,969** ,000 60
	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,912** ,000 60
	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,673** ,000 60
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,752** ,000 60
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,878** ,000 60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación:

Acorde a lo expuesto en la tabla 5, se afirma que existe relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral, pues como resultado en estadístico de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.969, 0.912, 0.878, 0.752 y 0.673 que nos muestra que es una correlación de positiva muy alta, alta, y moderada con un p – valor de 0.000.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, los resultados muestran que un coeficiente de 0.892, y un p – valor de 0.000, lo cual conllevó a la aceptación de la hipótesis de investigación. A diferencia de López et al. (2022) donde concluyen que, el estudio analizó diversas configuraciones y factores que conducen a los trabajadores hacia el óptimo desempeño considerando tanto las variables ambientales como aquellas propias del liderazgo. Afirmó que el LT tiene vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.886$). Asimismo, Muhammad et al., (2022), deduce que, el LT se configura como una capacidad innata que posee el dirigente de la organización para enrumbar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los planes y propósitos previamente fijados, sin embargo, existen factores alternos que contribuyen a que los resultados esperados no se materialicen uno de los causales principales es el estrés. Las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva moderada con el DL ($Rho = 0.780$). Esto coincide con la teoría propuesta por Xu et al. (2021), es una tendencia y su mala aplicación puede tener consecuencias negativas para las organizaciones, además que este tiene que ver con las características del líder y la aplicación del tipo de liderazgo que este utiliza. Además, Choi et al. (2018), indican que, aquellas acciones que realiza la persona para cumplir una meta u objetivo, en otras palabras, son aquellas actividades que realiza la persona en una empresa de acuerdo a sus funciones que tiene y de las metas asignadas de acuerdo al puesto que ocupa.

Asimismo, la dimensión liderazgo transformacional tiene un nivel medio en 52 %, lo cual conllevó a la aceptación de la hipótesis de investigación, la cual coincide con un estudio realizado por Prospel et al. (2022), indican que, la modalidad de Liderazgo que adopte el gerente de la empresa repercute en gran medida en el desarrollo de las responsabilidades y funciones que son ejecutadas por el personal. El recurso humano constituye uno de los ejes principales que prevé el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto, los líderes asumen el rol principal de ejercer un acompañamiento continuo para maximizar las operaciones y obtener un

buen nivel de desempeño. Afirmaron que el LT influye en un 70% en el DL. Además, Schmitz et al. (2023), deducen que, el LT es la orientación a través de consideraciones individualizadas. La atención individualizada enfatiza la atención personal, mientras que la estimulación intelectual fomenta el uso de la lógica, la razón y la evidencia. Los estudios han analizado los vínculos entre el estilo de LT y una variedad de resultados, incluida la confianza en líderes, creencias de autoeficacia, satisfacción con el liderazgo, ausentismo y satisfacción de los trabajadores

En esa misma línea Xu et al. (2021), se basa en la capacidad influyente del liderazgo de las personas, ya que se considera que el liderazgo es un don nato de la persona y que se nace con ello, en cuanto a la teoría de los rasgos, existe cierta similitud ya que supone que las personas nacen con ciertas cualidades o dones de mano y direccionar e influir en otras personas y por último la teoría de la contingencia, que consiste en la actuación del líder de acuerdo a las circunstancias del entorno o del lugar y que esta se adecua a las situaciones que se pueden dar en ese momento. Además, Sánchez et al. (2023), obtuvieron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.512$), dicha asociación también es significativa dado que el nivel de significancia encontrado a través del uso de la estadística fue menor a 0.01. Asimismo, Briones y Villacreces (2023), el LT tuvo nivel alto según el 100% de colaboradores varones y según las colaboradoras fue alta en 52.9%. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.786$).

Asimismo, la dimensión desempeño laboral tiene un nivel medio en 50 %, estos resultados son diferentes a las de León (2021), quien sostiene que, el 66% estuvo de acuerdo con el LT y el 68% estuvo de acuerdo con el DL. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva considerable con el DL ($Rho = 0.684$). Comparando con la teoría propuesta por Huo y Jiang (2023), consiste en la creencia que los colaboradores tendrán mejor desempeño si están presionados y también considera que los colaboradores cumplirán sus metas por necesidad de trabajar y de recibir un ingreso. Se basa en la influencia de ciertos factores en las personas para

que estos muestren un desempeño ideal o idóneo. Además, Aman, et al. (2023), estas acciones afectan negativamente el desempeño de la organización, son realizadas por empleados en su trabajo y muchas veces violan las reglas y amenazan la voluntad general de toda la organización.

Asimismo, Nduneseokwu y Harder (2023), hacen mención que, la consideración individualizada se refiere al cumplimiento de las necesidades que tiene los colaboradores, como el apoyo continuo del líder en el cumplimiento de estas para maximizarla productividad de cada una de ellas. Además, Duan, et al. (2022), deducen que, la estimulación intelectual consiste en la capacidad del líder en brindar al colaborador la oportunidad de desarrollarse de tener autonomía y de poder aplicar sus habilidades en el desarrollo de sus actividades. En tanto, Mulla y Krishnan (2022), es aquella capacidad que tiene el líder para motivar al colaborador y que este ayude conseguir los objetivos de acuerdo a la visión institucional mediante un adecuado compromiso y lealtad hacia el líder.

Finalmente, se obtuvo los resultados que expresan la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral, a diferencia de los resultados de Paredes (2022), indican que, el 4.4% indicó nivel medio del LT y el 3.5% nivel regular del DL. Afirmaron que las dimensiones y la variable LT tienen vinculación positiva alta con el DL ($Rho = 0.734$), lo cual conllevó a la aceptación de la hipótesis de investigación. Asimismo, respecto a las teorías de Morf y Bakker (2023), deducen que, el LT implica generar cambios en los objetivos, valores y aspiraciones de los seguidores que estén en línea con los suyos. El cambio es implementado por el líder transformacional, que articulan una visión, fomentan la aceptación de las metas del grupo, brindan apoyo individualizado y estimulación intelectual, y aclaran las expectativas de desempeño.

Por otro lado, Wang, et al. (2023), indican que, se cree que el LT tiene un impacto positivo en el desempeño a nivel organizacional de toda

empresa, ya que lo se busca que se direcciona de manera adecuada las actividades, motivando a los empleados, buscando su compromiso con los objetivos y que este se identifique con la empresa, lo que conllevara a que la organización sea exitosa y que los colaboradores se sientan satisfechos laboralmente. Aunado a ello, Ali, et al. (2022), es aquella que ayuda a tener una cultura organizativa adecuada que ayude a articular acciones para el cumplimiento de los objetivos, en las cuales existe un compromiso continuo de todos los colaboradores de la empresa o institución, creando un buen ambiente laboral y buenas relaciones interpersonales.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, pues como resultado en estadístico de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.892, que nos muestra que es una correlación de positiva alta, y un p – valor de 0.000.
2. El nivel de liderazgo transformacional tiene un nivel medio en 52 %. Así mismo, la dimensión de carisma o influencia idealizada tiene un nivel medio en 50 %, la dimensión de influencia idealizada tiene un nivel medio en 55 %, la dimensión de motivación inspiracional tiene un nivel medio en 65 %, la dimensión estimulación intelectual tiene un nivel medio en 48 %, y la dimensión consideración individualizada tiene un nivel medio en 55 %.
3. El nivel de desempeño laboral tiene un nivel medio en 50 %. Así mismo, la dimensión de desempeño en la tarea tiene un nivel medio en 40 %, la dimensión de desempeño en el contexto tiene un nivel medio en 55 %, la dimensión de comportamientos contraproducentes tiene un nivel medio en 45 %.
4. Existe relación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral, pues como resultado en estadístico de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.969, 0.912, 0. 878, 0.752 y 0.673 que nos muestra que es una correlación de positiva muy alta, alta, y moderada con un p – valor de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al gerente de la empresa, Mejorar la realización de actividades orientadas hacia el fortalecimiento de la aplicación del liderazgo transformacional para fomentar la creación de estas capacidades en los colaboradores, de modo que estos estén preparados para afrontar mayores responsabilidades, las cuales conducirán hacia el mejoramiento del desempeño laboral.
- 2.** Al gerente de la empresa, fortalecer las capacidades de liderazgo en los directivos y jefes de área para fomentar su desempeño eficiente orientado que conlleve hacia la dirección estratégica organizacional y el apoyo hacia los colaboradores operativos, de modo que estos mejoren sus capacidades para lograr las metas y objetivos propuestos, no solo en el ámbito de rendimiento sino también en el ámbito intelectual.
- 3.** Al gerente de la empresa, considerar la aplicación de herramientas para capacitar a los colaboradores para que sean capaces de utilizar adecuadamente sus competencias y recursos asignados, los cuales incrementarán su rendimiento para fomentar la competitividad a nivel individual y colectivo.
- 4.** Al gerente de la empresa, mejorar el análisis de los factores que conllevan hacia la incorporación del liderazgo transformacional debido a que cada uno de ellos generan incidencia para fortalecer el desempeño de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Ali-Qalat, S., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez-Limón, M.L. y Bilawal-Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8, (11), 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022026627>
- Aman, A., Rafiq, M. y Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9, 1-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023067427>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Ávila, H., González, M., y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Batista-Foguet, J., Esteve, M., & van Witteloostuijn, A. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. *PloS one*, 16(7), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254329>
- Belmont, I. (2012). *Comisión Nacional para la Protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del Comportamiento*. El informe Belmont, Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._I_NTL_Informe_Belmont.pdf
- Briones-Lucas M. y Villacreses-Álvarez, G. (2023). Las relaciones laborales, el liderazgo y su influencia en el rendimiento del personal de las empresas públicas de manta del periodo 2019. *Revista Científica de Educación Superior y Gobernanza Interuniversitaria Aula* 24, 4(7), 1-19. <https://doi.org/10.56124/aula24.v4i7.0010>
- Calle-Chingo, M.B., Velasquez Wayky, J.M., Navarrete, A.L. y Carrasco Echeverría, G.M. (2023). Implicancias del clima organizacional en el desempeño laboral

- de los empleados del sector agrícola de la provincia del Oro, Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC*. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Chun-Chang, L., Wrn-Chih, Y., Zheng, Y. y Xiao-Chi, L. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9 (8), 1-20. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165297805&doi=10.1016%2fj.heliyon.2023.e18007&origin=inward&txGid=62dc52c2ef4d8ca128344b463e889941>
- Concytec (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Lima: Dirección de Políticas y Programas de CTI. https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20E%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Donkor, F., Appienti, W., y Achiaah, E. (2021). The impact of transformational leadership style on employee turnover intention in state-owned enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 22(1), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Duan, J., Ren, X., Liu, Z. y Riggio, R.E. (2022). Connecting the dots: How parental and current socioeconomic status shape individuals' transformational leadership. *Journal of Business Research*, 150, 51-58. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131946563&doi=10.1016%2fj.jbusres.2022.06.014&origin=inward&txGid=c1e4db328de6ccd1bd7e89b7c503e7aa>

- Fries, A., Kammerlander, N., y Leitterstorf, M. (2021). Leadership styles and leadership behaviors in family firms: A systematic literature review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 1-16. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877858520301017>
- García-Jama, Y., Vera-Loor, R. y Ronquillo-Bolaños, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales. *Revista ReicomunicaR*, 6(12), 280-300. <https://doi.org/10.46296/rc.v6i12.0156>
- Greimel, N.S., Kanbach, D.K. y Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8 (2), 1-11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85151398819&doi=10.1016%2fj.jik.2023.100351&origin=inward&txGid=c2d4e8dee947fa9bcc23cc8429998145>
- Guille, O., Sánchez, M. y Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Hadi, M., Martel, A., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto universitario de innovación, ciencia y tecnología Inudi- Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hanif, S., Ahmed, A. y Younas, N. (2023). Examining the impact of Environmental Management Accounting practices and green transformational leadership on corporate environmental performance; the mediating role of green process innovation. *Journal of Cleaner Production*, 414, 1-10. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85161034946&doi=10.1016%2fj.jclepro.2023.137584&origin=inward&txGid=4d700a55bfae1c0a4d41ccd26427868>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

- Huo, M.L. y Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 1-6.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85163641393&doi=10.1016%2fj.paid.2023.112109&origin=inward&txGid=f9a5f0371cad26c257fc6745c8b75bd2>
- Kapetanios, K., Mazeri, S., Constantinou, D., Vavlitou, A., Karaiskakis, M., Kourouzidou, D., y Koliou, M. (2021). Exploring the factors associated with the mental health of frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Cyprus. *PloS one*, 16(10), 1-18.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258475>
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29 (2), 1-11.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160429336&doi=10.1016%2fj.iedeen.2023.100215&origin=inward&txGid=b451a95c14e1841342588ac972fb8498>
- León, J. (2021). *El Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Unitelecom S.A.C., Surquillo 2021* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/77246>
- López-Cabarcos, M.A., Vázquez-Rodríguez, P., Quiñoá-Piñero, L.M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Morf, M. y Bakker, A.B. (2023). Ups and downs in transformational leadership: A weekly diary study. *European Management Journal*, 30(40), 1-11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237322001736>
- Muhammad-Rafique, A., Hou, Y., Muhammad-Chudhery, A.Z., Muhammad, W., Zia, T. y Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*,

- 7 (3), 1-11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85132871557&doi=10.1016%2fj.jik.2022.100214&origin=inward&txGid=20df34b01e8da46ba5b53d43380e8189>
- Mulla, Z.R. y Krishnan, V.R. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, 34 (3), 228-241. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138766361&doi=10.1016%2fj.iimb.2022.09.001&origin=inward&txGid=92060604c6b1d6e5ff9cec77b5cf2b80>
- Nduneseokwu, C.K. y Harder, M.K. (2023). Developing environmental transformational leadership with training: Leaders and subordinates environmental behaviour outcomes. *Journal of Cleaner Production*, 403, 1-9. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85151020358&doi=10.1016%2fj.jclepro.2023.136790&origin=inward&txGid=21f06247fce41b29943001b9fdb17726>
- Paredes, C. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Sofá Café, Lima - 20212021* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81012>
- Pereyra-Lazo, E. J., Rey de Castro-Hidalgo, D. E. y Uribe-Kajatt, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Industrial Data*, 25(1), 229-246. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/en_1810-9993-idata-25-01-229.pdf
- Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L. y Jaya-Pineda, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Quen-Nguyen, V., Turner, N., Barling, J., Axtell, C.M. y Davies, S. (2023). Reconciling general transformational leadership and safety-specific transformational leadership: A paradox perspective. *Journal of Safety Research*, 84, 435-447. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146300190&doi=10.1016%2fj.jsr.2022.12.006&origin=inward&txGid=a639d209c4a7dbaf9c9f25a9ef4831dd>

- Quispe- Llactahuaman, S.M., Cubas-Díaz, M., Dávila-Asenjo, M. y Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a27-359-371.pdf>
- Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Rodríguez- Medina, M. A., Poblano-Ojinaga, E. R., Alvarado Tarango, L., González Torres, A., y Rodríguez Borbón, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), 1-16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n22/2007-7467-ride-11-22-e080.pdf>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas. https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Sánchez-Sánchez, K.P., Rojas-Regalado, W.J., Terrones -Quispe, S.M., Quinteros-Zúñiga, D. y Carranza-Esteban, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45-53. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-45.pdf>
- Schmitz, M.L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P. y Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Computers and Education*, 204, 1-15. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85166175903&doi=10.1016%2fj.compedu.2023.104880&origin=inward&txGid=bf2dd57af8923e0377ef8a2fa03aa36d

Wang, D., Mao, W., Zhao, C., Wang, F. y Hu, Y. (2023). The cross-level effect of team safety-specific transformational leadership on workplace safety behavior: The serial mediating role of team safety climate and team safety motivation. *Journal of Safety Research*, 30(40) 1-12.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162238510&doi=10.1016%2fj.jsr.2023.05.001&origin=inward&txGid=78869940c997385c3d7122e61571d776)

85162238510&doi=10.1016%2fj.jsr.2023.05.001&origin=inward&txGid=78869940c997385c3d7122e61571d776

Wu, Y., Xu, Q., Jiang, J., Li, Y., Ji, M. y You, X. (2023). The influence of safety-specific transformational leadership on safety behavior among Chinese airline pilots: The role of harmonious safety passion and organizational identification. *Safety Science*, 166, 1-13.

[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164218966&doi=10.1016%2fj.ssci.2023.106254&origin=inward&txGid=93ac977412f816f92a35667f544a7d79)

85164218966&doi=10.1016%2fj.ssci.2023.106254&origin=inward&txGid=93ac977412f816f92a35667f544a7d79

Xu, G., Li, Z., y Wang, H. (2021). Supervisory career support and workplace wellbeing in chinese healthcare workers: the mediating role of career commitment and the moderating role of future work self-salience. *Sustainability*, 13(10), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su13105572>

Young-Lee, N., Zablah, A. R. y Noble, S.M. (2023). A meta-analytic investigation of the organizational identification – Job performance relationship in the frontlines. *ScienceDirect*, 11, 1-15.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022435923000313>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

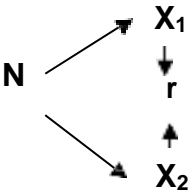
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El LT fue el proceso mediante el cual los líderes utilizaron sus estrategias para motivar a los seguidores a lograr objetivos de equipo en lugar de individuales (Bakker et al., 2022)	Es la aplicación del liderazgo con un enfoque hacia la incorporación de las capacidades y destrezas en los colaboradores para desarrollar la autonomía y el cumplimiento de responsabilidades avanzadas	Carisma o influencia idealizada (atribuida)	Confianza Emular al líder	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Influencia idealizada (conductual)	Valores y creencias Sentido de propósito	
			Motivación inspiracional	Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo Consecución de objetivos	
			Estimulación intelectual	Fomento de la creatividad Desarrollo intelectual independiente	
			Consideración individualizada	Retroalimentación Entrenamiento	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Choi et al. (2018) lo definieron como aquellas acciones que realiza la persona para cumplir una meta u objetivo, en otras palabras, son aquellas actividades que realiza la persona en una empresa de acuerdo a sus funciones que tiene y de las metas asignadas de acuerdo al puesto que ocupa.	Es el rendimiento de los colaboradores dentro de su ámbito de trabajo de acuerdo a las responsabilidades asignadas, lo cual se vincula con la utilización de los conocimientos y herramientas adecuadas.	Desempeño en la tarea Desempeño en el contexto. Comportamientos contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización del trabajo. • Eficiencia laboral. • Iniciativa. • Tareas laborales desafiantes. • Actualización de conocimientos y habilidades laborales. • Soluciones creativas. • Negatividad. • Conductas que dañan a la Organización. 	<p>Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

ANEXO 2

TITULO: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema General:</p> <p>¿cuál es la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿cuál es el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo?</p> <p>¿cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?</p> <p>¿cuál es la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>establecer la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo</p> <p>Objetivo Especifico:</p> <p>conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo; conocer el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo; determinar la relación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo.</p>	<p>H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023. H₁: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.</p> <p>H₀: No existe relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023. H₁: Si existe relación entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.</p>

Diseño de investigación	Población y Muestra	Variable y Dimensiones
<p>Diseño de investigación no experimental y transaccional</p> <p>Donde: $X_1 = LT$ $X_2 = DL$ $N = \text{Colaboradores}$ $r = \text{Relación}$</p> 	<p>Población: La población corresponde a 79 agentes de seguridad que laboran en una empresa de seguridad en Chiclayo.</p> <p>Muestra: Corresponde a 60 agentes de seguridad que laboran en una empresa de seguridad en Chiclayo.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carisma o influencia idealizada • Influencia idealizada • Motivación inspiracional <p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en la tarea • Comportamientos contraproducentes

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos
Cuestionario de Liderazgo Transformacional (MLQ-5X).
Batista-Foguet et al. (2021)

Instrucciones:

Estimados colaboradores:

Agradeceremos su amabilidad en responder a este cuestionario que tiene el objetivo describir el estilo de liderazgo de su superior tal como lo percibe. Responda con sinceridad a todas las preguntas, recuerde que no hay respuestas malas.

Marque con una (X) según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	D1. Carisma o influencia idealizada (atribuida)					
1	Me infunde orgullo por estar asociado (a) con él / ella.					
2	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
3	Actúa de manera que construye mi respeto hacia el/ella.					
4	Demuestra sentido de poder y confianza.					
	D2. Influencia idealizada (conductual)					
5	Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
6	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
7	Realiza un seguimiento de todos los errores.					
8	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.					
	D3. Motivación inspiracional					
9	Habla con optimismo sobre el futuro.					
10	Expresa confianza en que se lograrán los objetivos.					
11	Habla con entusiasmo sobre lo que debe lograrse.					

12	Articula una visión convincente del futuro.					
D4. Estimulación intelectual						
13	Vuelve a examinar supuestos críticos para cuestionar si son apropiados.					
14	Busca diferentes perspectivas al resolver problemas.					
15	Sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
16	Me hace ver los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
D5. Consideración individualizada						
17	Me trata como un individuo y no solo como un miembro del grupo.					
18	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
19	Pasa tiempo enseñando y entrenando.					
20	Me considera con necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.					

Cuestionario de desempeño laboral
Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016)

Instrucciones:

Estimados colaboradores:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que permitirán hacer una descripción de cómo percibe usted su desempeño laboral en la empresa. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo, a como piense o actúe, considerando la siguiente escala:

Marque con una (X) según la siguiente escala:

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

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
D1. Desempeño en la tarea						
1.	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2.	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3.	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4.	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5.	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6.	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7.	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
D2. Desempeño en el contexto						
8.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					

9.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.						
10.	Participé activamente de las reuniones laborales.						
11.	Mi planificación laboral fue óptima.						
D3. Comportamientos contraproducentes							
12.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.						
13.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.						
14.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.						
15.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.						
16.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.						

Nota. Tomado de los reactivos empleados por Koopmans et al. (2013) y adaptado por Gabini y Salessi (2016) en la Escala de Desempeño Laboral

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Seguridad de Chiclayo, 2023

Investigador (a) (es): Carolina Stefany Campos Carrasco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Seguridad de Chiclayo, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del LT en el DL de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa CN Protege Security S.A.C

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una empresa de seguridad de Chiclayo se ha podido visualizar que los agentes no llegan a su meta de productividad, por otro lado, su desempeño no es el óptimo, se reciben muchas quejas de los clientes y esto preocupa a la parte directiva se incrementó en 25% en los últimos tres meses (enero-febrero- marzo) y la gran mayoría de estos correos indican deficiencias de los agentes en cumplir las normativas de sus empresas. En cuanto al desempeño laboral de los agentes de seguridad se conoce que la productividad disminuyo en los últimos meses también se conoce que los supervisores, gerentes y directivos se viene capacitando para mejorar su forma de dirigir la organización pues esta empresa cuenta con una red amplia de cobertura en la ciudad de Chiclayo. Los directivos tienen la esperanza que con un adecuado liderazgo se mejore los indicadores del personal, transformando esta situación actual.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Seguridad de Chiclayo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en la oficina de la empresa Cn Protege Security. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Campos Carrasco, Carolina Stefany** email ccarrascocs@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Villanueva Calderón, Juan Amílcar** email vcalderonj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



PROTEGE SECURITY SAC.
Wagner Cotrina Neyra
GERENTE GENERAL


Nombre y apellidos: Cesar Wagner Cotrina Neyra

Fecha: 14 de Junio de 2023 Hora: 10:00 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 6: FICHA DE REVISIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN


Universidad César Vallejo






Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa de Seguridad de Chiclayo, 2023.
Autor(es): Carolina Stefany, Campos Carrasco
Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión Organizacional
Programa: Administración
Otro(s) autor(es) del proyecto:
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú
Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGADO_PLLO_CT_08
Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: caledmendez@ceval.univalle.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de jurado de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del/los instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentamiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV) si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bastalén Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José Carmel Linares Cazola	Miembro 1	51674876	
Mg. Diana Lucía Huamán Cajalón	Miembro 2	43646948	
Mg. Edwin Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614755	

ANEXO 7: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa de Seguridad de Chiclayo, 2023", presentado por la autora Carolina Stefany Campos Carrasco, ha pasado una revisión expedida por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bandalés Cárdenas, Dr. José Germán Linares Cázola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

favorable observado desfavorable

Lima, 16 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bandalés Cárdenas	Vicepresidente	05437636	
Dr. José Germán Linares Cázola	Miembro 1	31574875	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	05614765	

ANEXO 8 : EVALUACIÓN DE EXPERTOS



Anexo 2:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Acuña Romero Yessica	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Privada Cesar Vallejos	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Campos Carrasco, Carolina Stefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Cn Protege Security S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023 elaborado por Campos Carrasco, Carolina Stefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente





1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	3, 4	4	3	4	Ninguno
Emula al líder	3, 2	3	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Influencia idealizada (conductual)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	5, 7	4	4	3	Ninguno
Sentido de propósito	6, 8	4	3	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo	9, 12	4	3	3	Ninguno
Consecución de objetivos	10, 11	3	4	4	Ninguno





- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	13, 14	3	4	4	Ninguno
Desarrollo intelectual independiente	15, 16	4	4	3	Ninguno

- Quinta dimensión: consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	17, 20	3	4	3	Ninguno
Entrenamiento	18, 19	4	4	3	Ninguno

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1, 4	3	4	4	Ninguno
Orientación a resultados	2, 5	4	3	3	Ninguno
Priorización del trabajo	3	4	4	3	Ninguno
Eficiencia laboral	6, 7	4	3	4	Ninguno





- Segunda dimensión: desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	8	4	3	4	Ninguno
Tareas laborales desafiantes	9	3	4	4	Ninguno
Actualización de conocimiento y habilidades laboral.	11	3	4	3	Ninguno
Soluciones creativas	10	4	4	3	Ninguno

- Tercera dimensión: comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad	13,14	4	4	3	Ninguno
Conductas que dañan a la organización	15,16,18	3	4	4	Ninguno



Yessica Acosta Poma

Mgtr. DNI: 16960534

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Blanca Pacheco Gonzales	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Campos Carrasco, Carolina Stefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Cn Protege Security S.A.C
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023 elaborado por Campos Carrasco, Carolina Stefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente





1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	3,4	3	4	4	Ninguno
Emula al líder	1,2	4	3	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Influencia idealizada (conductual)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	5,7	4	4	4	Ninguno
Sentido de propósito	6,8	3	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo.	9,10	3	3	4	Ninguno
Consecución de objetivos.	10,11	4	4	4	Ninguno





- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	13,14	4	3	4	Ninguno
Desarrollo intelectual independiente	15,16	3	4	3	Ninguno

- Quinta dimensión: consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	17,20	4	4	3	Ninguno
Entrenamiento	18,19	4	4	3	Ninguno

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1,4	3	4	4	Ninguno
Orientación a resultados	2,5	4	4	3	Ninguno
Priorización del trabajo	3	4	4	3	Ninguno
Eficiencia laboral	6,7	4	4	4	Ninguno





- Segunda dimensión: desempeño en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	8	4	4	3	Ninguno
Tareas laborales desafiantes	9	3	4	4	Ninguno
Actualización de conocimiento y habilidades laboral.	11	3	4	4	Ninguno
Soluciones creativas	10	4	4	3	Ninguno

- Tercera dimensión: comportamientos contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad	15, 14	3	3	4	Ninguno
Conductas que dañan a la organización	15, 16, 12	4	4	4	Ninguno



Firma del evaluador
DNI 41135686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Anexo 2:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Alexandra de Nozareth Llanos Ubsgee	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación Gestión Pública	
Institución donde labora:	Universidad Privada Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Campos Carrasco, Carolina Stefany
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Cn Protege Security S.A.C
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

• **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023 elaborado por Campos Carrasco, Carolina Stefany en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada (atribuida)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	3, 4	3	4	4	Ninguno
Emula al líder	1, 2	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Influencia idealizada (conductual)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y creencias	5, 7	4	4	4	Ninguno
Sentido de propósito	6, 8	4	3	3	Ninguno

- Tercera dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo.	9, 12	3	3	4	Ninguno
Consecución de objetivos.	10, 11	4	4	4	Ninguno



- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la creatividad	13, 14	4	3	4	Ninguno
Desarrollo intelectual independiente	15, 16	4	4	3	Ninguno

- Quinta dimensión: consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación	17, 20	4	4	3	Ninguno
Entrenamiento	18, 19	3	4	4	Ninguno



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño en la tarea

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1, 4	4	4	4	Ninguno
Orientación a resultados	2, 5	3	4	4	Ninguno
Priorización del trabajo	3	4	3	3	Ninguno
Eficiencia laboral	6, 7	4	4	4.	Ninguno

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de liderazgo transformacional

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	20

En el cuadro se presenta el análisis de Alfa de Cronbach que fue, 972, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	16

En el cuadro se presenta el análisis de Alfa de Cronbach que fue, 983, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

Fórmula para determinar la muestra

$$n = \frac{z^2 pq N}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

Para el cálculo de la muestra se utilizó el siguiente procedimiento:

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$P = 0.8$$

$$Q = 0.2$$

$$N = 79$$

$n =$	$\frac{3,8416}{0,0025}$	*	$\frac{0,16}{78}$	*	$\frac{79}{0,61466}$
-------	-------------------------	---	-------------------	---	----------------------

$n =$	$\frac{48,557824}{0,81}$	60
-------	--------------------------	-----------

Validez por expertos

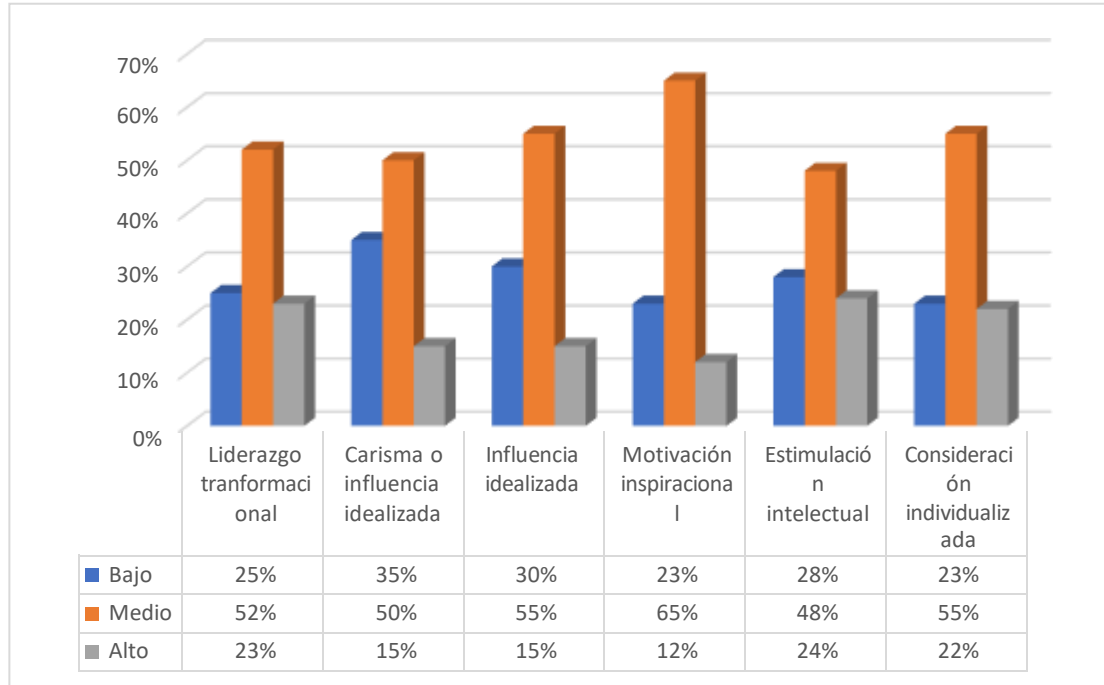
Apellidos y nombres	Grado Académico	Resultado
Acuña Romero Yessica	Maestría	4
Llanos Vasquez Alexandra de Nazareth	Maestría	4
Pacheco Gonzales Blanca	Maestría	3

Confiabilidad

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
LT	0.945	Excelente
DL	0.988	Excelente

Figura 2

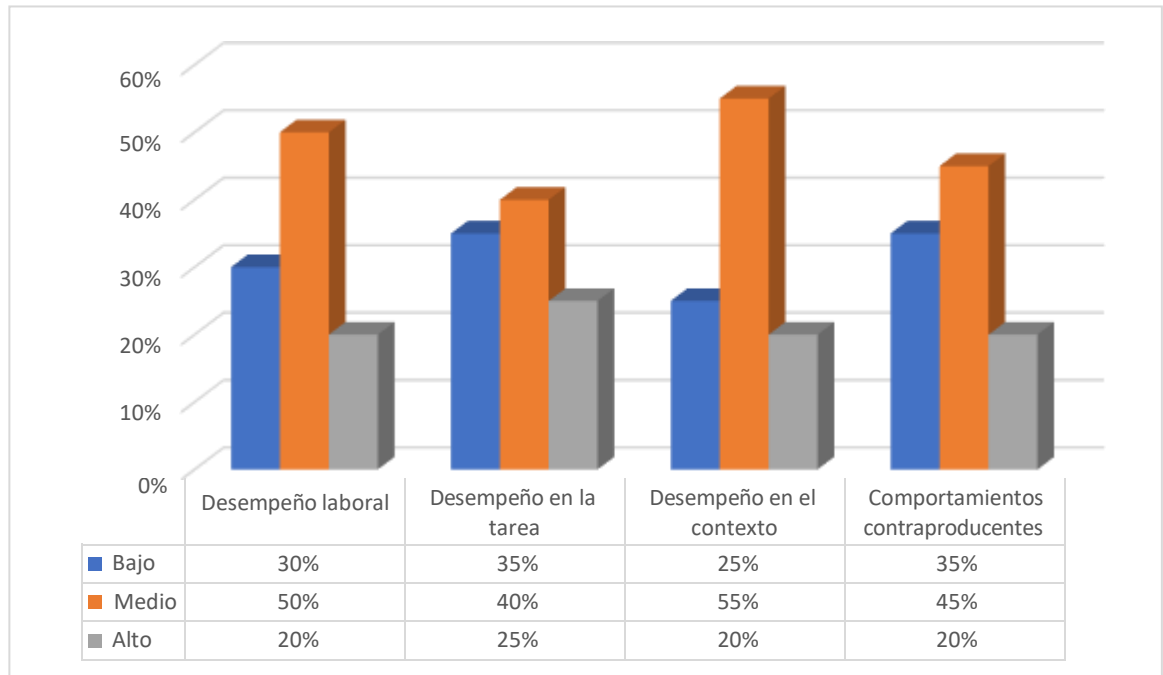
Nivel del liderazgo transformacional en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.



Nota: Datos obtenidos a través de la encuesta.

Figura 3.

Nivel de desempeño laboral en una empresa de seguridad de Chiclayo, 2023.



Nota: Datos obtenidos a través de la encuesta.