



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Influencia del Liderazgo corporativo en el rendimiento de los  
trabajadores de una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Cruz Vicuña, Alba Estefania (orcid.org/0009-0001-7374-5324)

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del Liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores de una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024", cuyo autor es CRUZ VICUÑA ALBA ESTEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

LIMA, 08 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 10-08-2024 10:58:09

Código documento Trilce: TRI - 0855867



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CRUZ VICUÑA ALBA ESTEFANIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del Liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores de una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALBA ESTEFANIA CRUZ VICUÑA <b>DNI:</b> 46177682 <b>ORCID:</b> 0009-0001-7374-5324	Firmado electrónicamente por: ACRUZVI90 el 08-08- 2024 14:50:53

Código documento Trilce: TRI - 0855866

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad. A mis hermanos, por siempre apoyarme en cada decisión y alentarme a seguir adelante, sin rendirme ante los obstáculos que se presentan. Finalmente, a mi abuelita Julia, quien es un ejemplo de resiliencia para mí. A todos ellos, gracias por cada uno de sus aportes en el camino de la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la oportunidad de tener un trabajo, el cual me ha brindado la solvencia económica necesaria para costear los gastos de este nuevo objetivo: la obtención del grado de maestro. En segundo lugar, agradezco a mis padres, quienes siempre han sido un ejemplo de lucha constante y perseverancia para superarse en la vida. Finalmente, expreso mi gratitud a mis asesores por su dedicación y paciencia. Sin sus palabras y correcciones precisas, no habría podido alcanzar esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos; los llevaré grabados en mi memoria para siempre en mi futuro profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS .....	17
IV. DISCUSION.....	24
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable liderazgo corporativo con la variable rendimiento de los trabajadores y sus dimensiones .....	17
Tabla 2 Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para las variables de estudio....	18
Tabla 3 Regresión ordinal de las variables de estudio .....	19
Tabla 4 Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión capacidad laboral.....	20
Tabla 5 Regresión ordinal de la variable liderazgo corporativo y la dimensión capacidad laboral .....	20
Tabla 6 Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión trabajo en equipo .....	21
Tabla 7 Regresión ordinal de la variable liderazgo corporativo y la dimensión trabajo en equipo .....	22
Tabla 8 Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión eficiencia.....	23
Tabla 9 Regresión ordinal de la variable liderazgo corporativo y la dimensión eficiencia .....	23

## RESUMEN

La investigación titulada "Influencia del Liderazgo Corporativo en el Rendimiento de los Trabajadores en una Entidad Financiera en la Ciudad de Pisco, 2024" se alinea con el ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos. El objetivo del estudio fue determinar la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un tipo de investigación correlacional causal. La población incluyó a 12 empleados. Los datos se recolectaron utilizando cuestionarios estructurados, con una técnica tipo encuesta, los cuales fueron validados por juicio de expertos.

Los resultados mostraron una influencia significativa del liderazgo corporativo en el rendimiento laboral, específicamente en la capacidad laboral y el trabajo en equipo, con valores de significancia en la prueba de regresión ordinal menores a 0.05. Sin embargo, no se encontró una relación significativa con la eficiencia. La conclusión más importante de este estudio es que un liderazgo adecuado mejora significativamente el rendimiento laboral y la colaboración en equipo, aunque se requieren estrategias adicionales para optimizar la eficiencia y abordar otras áreas de mejora identificadas.

**Palabras clave:** Liderazgo, rendimiento laboral, eficiencia.

## **ABSTRACT**

The research titled "Influence of Corporate Leadership on the Performance of Workers in a Financial Entity in the City of Pisco, 2024" is aligned with SDG 17: Partnerships to achieve the objectives. The objective of the study was to determine the influence of corporate leadership on job performance. A quantitative approach was adopted with a non-experimental and correlational design. The population included 12 employees. Data were collected using structured questionnaires, which were validated by expert judgment.

The results showed a significant influence of corporate leadership on worker performance, specifically on work capacity and teamwork, with significance values in the ordinal regression test less than 0.05. However, no significant relationship with efficiency was found. The most important conclusion is that adequate leadership significantly improves work performance and team collaboration, although additional strategies are required to optimize efficiency. Despite this, additional strategies are required to optimize efficiency and address other identified areas of improvement.

**Keywords:** Leadership, work performance, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

Esta tesis contribuye al entendimiento y aplicación del liderazgo efectivo en el sector bancario, crucial para la economía nacional. Ofrece a gestores de talento humano técnicas para optimizar el desempeño laboral a través de prácticas de liderazgo adaptadas a la realidad cultural y operativa de sus equipos. Beneficia directamente a la administración y empleados, mejorando el clima laboral, la satisfacción y la productividad. Asimismo, beneficia indirectamente a los clientes y a la comunidad financiera, promoviendo servicios más eficientes y una mejor experiencia de atención al usuario. Además, destaca la importancia del liderazgo en ambientes laborales saludables y productivos, fomentando una cultura organizacional positiva y mejores prácticas de gestión del talento humano, debiendo resaltar que el trabajo de investigación se realiza en mérito a la ODS número 17 alianzas para lograr los objetivos.

A nivel internacional, el impacto que tiene el liderazgo corporativo en el rendimiento de los empleados ha sido un tema de estudio recurrente. En países como Colombia, México y Bolivia, se ha observado una evaluación significativa entre la efectividad de los líderes y la productividad de los empleados. Por ejemplo, en Colombia, se observa una baja satisfacción laboral y eficacia, lo que conlleva a altas tasas de rotación de empleados, es por ello que, mediante el estudio llevado a cabo por Delgado y Gahona (2022) es que se busca comprender la repercusión del líder transformacional en la mejora de estas condiciones laborales. En México, Bernal et al. (2018) identificó que la falta de involucramiento de los empleados en la toma de decisiones, se traduce en una disminución de la motivación y productividad, es así que este estudio se enfoca en el liderazgo participativo como posible solución a esta problemática. En Bolivia, los conflictos internos y el desgaste organizacional son evidentes debido a prácticas autoritarias previas, lo que lleva a la investigación de Alcázar (2020) sobre la cultura de liderazgo basada en la armonía y el consenso como alternativa para mejorar la eficiencia laboral

En Perú, la influencia del liderazgo en el ambiente profesional es un tema crítico en diversos departamentos. En Lima, se reconoce que la calidad del liderazgo es crucial para ajustarse a las transformaciones y la innovación, sobre todo en el sector financiero. En Arequipa, De La Cruz (2023) identificó problemas relacionados con la retención del talento, atribuidos a ineficacias en las prácticas

de liderazgo, lo que impulsó. su estudio sobre la influencia del liderazgo en la retención de empleados. Por su parte, en Cusco, Carbajal y Mory (2020) investigan cómo las deficiencias en la satisfacción laboral estaban relacionadas con estilos de liderazgo inadecuados, destacando la urgencia de tratar estos elementos para aliviar el clima laboral.

En el ámbito local, se ha identificado una serie de problemas relacionados con el liderazgo corporativo y su alteración en la efectividad laboral de los empleados puesto que se ha observado una notable falta de motivación laboral, un clima laboral poco favorable y dificultades para alcanzar las metas establecidas, esto indica que probablemente el estilo de liderazgo practicado por supervisores y funcionarios podría estar directamente relacionado con la eficiencia y el contento en el trabajo del personal. Por lo tanto, es crucial explorar cómo un enfoque de liderazgo más inclusivo y participativo podría mejorar significativamente la eficacia y el bienestar de los empleados en esta entidad financiera específica, dado que no se han realizado investigaciones previas en este marco por lo que resulta claro que es necesario llevar a cabo un estudio formal. Por ello, se propone la investigación titulada "Influencia del Liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024", para explorar cómo el liderazgo afecta al rendimiento laboral y determinar qué estilos de liderazgo son más eficaces para mejorar los resultados de los empleados.

De lo antes detallado se obtuvo como problema general de investigación; ¿Cuál es la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024?, así como problemas específicos a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo corporativo en la capacidad laboral de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024?, b) ¿Cuál es la influencia del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024? y c) ¿Cuál es la influencia del liderazgo corporativo en la eficiencia de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024?

En cuanto a la justificación teórica de esta investigación existe una amplia literatura que respalda el vínculo directo entre el modo de liderazgo y los logros de la empresa. Teóricos como Fernandez y Quintero (2017) han demostrado la

importancia del liderazgo transformacional en la motivación y la dedicación del personal, así como explorado el liderazgo situacional y su impacto en el rendimiento del grupo.

Consecutivamente la justificación práctica de los hallazgos de esta investigación es crucial para incrementar la productividad y la eficacia en la administración del talento humano en organizaciones bancarias. Comprender cómo el liderazgo corporativo afecta el rendimiento de los trabajadores en una entidad bancaria en Pisco permitirá a los encargados de recursos humanos poner en práctica tácticas más adecuadas para mejorar el entorno laboral, rendimiento laboral y la retención de los laborantes con habilidades excepcionales.

Por otra parte, la justificación metodológica se enfoca en el uso de métodos cuantitativos para explorar de manera precisa la relación de nuestras variables de estudio. Para recabar datos cuantitativos, se emplearon encuestas estructuradas que medirán las percepciones de los empleados sobre el liderazgo y su impacto en su rendimiento laboral. Este método permitió un análisis estadístico riguroso de la correlación entre las variables, facilitando la identificación de tendencias, patrones y posibles relaciones de causalidad.

En cuanto al objetivo general del estudio es: Determinar la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024, y como objetivos específicos a) Determinar la influencia del liderazgo corporativo en la capacidad laboral de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024, b) Determinar la influencia del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024 y c) Determinar la influencia del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024.

Este apartado realizó una exploración exhaustiva de los antecedentes de investigación tanto a nivel global como nacional, identificando estudios previos. Posteriormente, se presentarán las bases teóricas que sustentan esta investigación.

A nivel internacional, como primer antecedente la investigación realizada por Cabana et al. (2022) investigaron el impacto del liderazgo en la capacidad competitiva de las MiPymes en Coquimbo, Chile. Con 384 participantes, encontraron que el liderazgo transformacional y transaccional, junto con la eficacia en el rendimiento y el contentamiento en el trabajo, son claves para la competitividad, explicando el 69% de su variabilidad.

Por otro lado, el estudio realizado en Madrid por De Juan Rollan (2021) examinó la evolución del liderazgo en el siglo XXI en Madrid. Destacó la función de las plataformas de redes sociales en el liderazgo contemporáneo, que ha llevado a la digitalización y evolución de los modelos clásicos. Concluyó que los nuevos líderes se centran en la gestión de las emociones y la empatía con los seguidores, desafiando los modelos tradicionales frente a las demandas sociales cambiantes.

Por su parte Rivera (2020) realizó una investigación de enfoque mixto en México, facilitó la implementación de encuestas y entrevistas a los docentes, el propósito de la investigación en las escuelas participantes fue evaluar cómo la dirección liderada por el director afecta la formación de una cultura institucional que promueva la innovación. Los resultados y conclusiones obtenidas sugieren que tanto directores como docentes valoran altamente la implicancia emocional y afectiva de los líderes en los procesos de innovación y el compromiso con las escuelas.

Así mismo, Betancur (2019) basado en un enfoque metodológico mixto, se enfoca en examinar cómo el liderazgo afecta el ambiente laboral de AGROSAVIA. Las conclusiones obtenidas sugieren que el liderazgo ejercido en una empresa tiene una incidencia importante en el entorno laboral percibido por los trabajadores, lo que a su vez repercute en el desempeño y en el cumplimiento de metas empresariales.

Finalmente, Galarza (2019) en la Universidad de la Plata, con una investigación de enfoque mixto, estudió a las instituciones de cooperación financiera, especialmente en su reestructuración a partir del año 2008, en línea con cambios políticos y sociales significativos en el país. Estos cambios están relacionados con la promulgación de la Constitución de 2008 y la posterior

aprobación de la Normativa de Economía Solidaria y Popular en 2011, que buscaba fomentar la inclusión social y dinamizar los espacios sociales a nivel local.

A nivel nacional, Meza (2023), realizó una investigación cuyo objetivo fue examinar la correlación entre la dirección administrativa y el desempeño de los laborantes en las regiones de la selva y la sierra central del Perú. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se enmarcó dentro del tipo de estudio básico, con un alcance se utilizó un enfoque correlativo y un diseño descriptivo correlativo. La muestra incluyó a sesenta y tres empleados y se seleccionó una muestra de 54 personas. Como conclusión principal, se demostró que a medida que la percepción del liderazgo administrativo mejora, también se incrementa el rendimiento laboral de los empleados.

En cuanto la autoría desarrollada por Huanasca (2023) realizó un estudio enfocado en examinar la conexión entre el liderazgo transformador y el contentamiento en el trabajo en la Sección de Auditoría Posterior de la Aduana Peruana en 2022. Empleando un método cuantitativo y un esquema de correlación básico, se encuestó a los 60 trabajadores de la división. En conclusión, el liderazgo transformacional influye notablemente en la satisfacción laboral en esta división, pero se destaca la necesidad de mejorar la participación de los laborantes en el proceso de tomar decisiones para fortalecer aún más la satisfacción laboral.

De la misma forma, Aurazo (2020) realizó un estudio enfocado en examinar cómo el liderazgo impacta en el entorno cultural de una entidad financiera del sector público. Este estudio empleó un método cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel explicativo. Y la muestra fue de 40 empleados de la institución financiera, abarcando a funcionarios, gerentes de servicios. Se utilizaron instrumentos como el cuestionario de liderazgo multifactorial en su versión abreviada para evaluar el liderazgo. Los resultados resaltaron que el estilo de liderazgo transaccional predominaba en la entidad, mientras que su nivel de cultura organizacional era considerado bajo.

Por su parte Carrión (2020) realizó un estudio con el fin de examinar la correlación entre el liderazgo gerencial y el rendimiento en el trabajo de los empleados de oficina de la empresa Seda Cusco SA -2018. Utilizó un método

hipotético-deductivo, utilizando un diseño no experimental y así mismo un enfoque correlacional cuantitativo. Con un cuestionario cerrado a 40 laborantes, incluyendo gerentes y empleados administrativos. El estudio destaca la relevancia de la interacción entre líderes y sus seguidores para lograr los objetivos de la empresa.

Es conveniente finalizar con el antecedente nacional realizado por Benítez et al. (2019) quienes adoptaron un enfoque descriptivo correlacional con el empeño de examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo significativo de los empleados. La población participante fueron 423 empleados de cuatro organizaciones distintas, cada una representando un sector específico: minería, agroindustria, transportes y pesca, con un enfoque cuantitativo. Una conclusión importante derivada de esta investigación es que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en el trabajo de los colaboradores en diferentes sectores empresariales.

Ahora bien, se procedió a desarrollar los alcances teóricos que fundamentan el estudio.

Se detalla el concepto de la primera variable, la cual fue definida principalmente por Riquelme et al. (2020) mencionando que el liderazgo corporativo puede ser interpretado como el conjunto de competencias, comportamientos y prácticas que ejercen los líderes dentro de una organización para influir en sus subordinados y alcanzar los objetivos organizacionales, implicando la habilidad para dirigir e inspirar a los integrantes de la organización hacia el cumplimiento de metas comunes, promoviendo al mismo tiempo un entorno laboral favorable y eficiente.

Desde otra perspectiva, Ortiz (2024) propone que el liderazgo corporativo se distingue por la habilidad del líder para inspirar y alentar a los empleados a alcanzar metas compartidas, enfatizando la importancia de la visión y la inspiración en la conducción efectiva de una organización.

Según Aguirre et al. (2017), el liderazgo corporativo se describe como:

*"el conjunto de acciones y comportamientos ejercidos por los líderes de una organización para impactar en la conducta y las mentalidades de quienes*

*lo siguen, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales" (Aguirre y otros, 2017, pág. 25).*

Respecto a las características de los líderes, Isarola (2022) establece que entre las más destacadas se encuentran: Una perspectiva estratégica de largo plazo para la empresa, lo que les permite identificar oportunidades y desafíos futuros y orientar a la empresa en la dirección adecuada; la habilidad para enfrentar decisiones complicadas y solucionar problemas de manera efectiva, considerando tanto los intereses de la empresa como los de los empleados; la capacidad para expresar sus metas y expectativas de forma clara y convincente, tanto a nivel interno como externo, lo que contribuye a coordinar a todos los integrantes de la empresa hacia una meta compartida; una notable capacidad de adaptabilidad, siendo capaces de ajustarse ágilmente a las transformaciones en el contexto empresarial y liderar la organización hacia nuevas oportunidades.

Además, el Congreso Internacional del CLAD realizado en merito a la modernización del gobierno y la gestión en el Perú detallado por Gobitz (2015) presenta una perspectiva en la que el liderazgo corporativo se define en función de la adaptabilidad del líder a diferentes situaciones y estilos de liderazgo, lo que implica una habilidad para ajustar su enfoque según las necesidades y características del equipo y la situación específica. Es así que esta perspectiva coincide mucho con la teoría del liderazgo situacional, desarrollada por Hersey y Blanchard (1996), ya que es una teoría prominente que se adapta bien al estudio del liderazgo corporativo. Esta teoría propone que no existe un único estilo de liderazgo que sea efectivo en todas las situaciones. En cambio, la eficacia del liderazgo depende de la situación específica y del nivel de madurez y competencia de los seguidores.

Asimismo, la Norma ISO 30405 (2023) sobre gestión de recursos humanos define el liderazgo corporativo como la habilidad de ejercer influencia y liderar a un conjunto de individuos hacia el cumplimiento de metas de una organización, mediante la creación de una visión colectiva y la implementación de estrategias efectivas.

De la misma forma, se plantean entonces las dimensiones de la variable liderazgo corporativo, en mérito a la definición realizada por Riquelme et al. (2020) quien procede a detallar como dimensiones de nuestra variable a Liderazgo Transformacional, Liderazgo Autoritario y Líder Transaccional.

El liderazgo transformacional es un concepto clave en la gestión organizacional que se centra en la habilidad de los líderes para estimular y animar a sus seguidores hacia una transformación positiva y relevante. Este enfoque, desarrollado por Benitez et al. (2019), destaca cuatro componentes principales que caracterizan este tipo de liderazgo. En primer lugar, la promoción de la creatividad y la innovación es parte de lo que implica la estimulación intelectual entre los miembros del equipo, puesto que los líderes transformacionales desafiaron las suposiciones convencionales y promovieron el pensamiento crítico, alentando a sus seguidores a cuestionar y buscar nuevas soluciones a los problemas organizacionales. La motivación inspiradora es otro aspecto fundamental del liderazgo transformacional en ella los líderes en este estilo son capaces de articular una visión convincente del futuro e inspirar a sus seguidores a comprometerse con esa visión utilizando la inspiración y el entusiasmo para generar un sentido de propósito compartido y dirección dentro del equipo u organización. El estímulo individualizado es también una característica distintiva del liderazgo transformacional, en este enfoque reconocen las necesidades individuales y las capacidades distintivas de cada integrante del grupo, proporcionando orientación personalizada y apoyo para su desarrollo profesional y personal. Y como última característica se tiene, la consideración moral es esencial en el liderazgo transformacional en este estilo actúan como modelos a seguir, demostrando integridad, ética y preocupación por el bienestar de los demás, fortaleciendo así la relación entre líderes y seguidores.

Una perspectiva adicional sobre el liderazgo transformacional se encuentra en la teoría de Burns (1978), quien propuso los líderes transformadores pueden estimular y alentar a sus seguidores mediante la articulación de una visión convincente, evidenciando que el liderazgo transformacional trasciende simplemente administrando las tareas diarias, ya que esto implica inspirar a otros para que alcancen metas más elevadas y contribuyan al éxito organizacional.

El Liderazgo Autoritario, como concepto, se define como un tipo de liderazgo donde el líder decide de manera unilateral, sin buscar la opinión de los integrantes del equipo y ejerce un control estricto sobre las actividades y el comportamiento de los subordinados. Según Riquelme et al. (2020), este estilo de liderazgo se caracteriza por una estructura jerárquica rígida, en la cual el líder tiene un poder absoluto y centralizado, y las órdenes y directrices se transmiten de manera descendente.

Una de las características principales del Liderazgo Autoritario desarrollado por Feu et al. (2023) es el ejercicio de un alto grado de control sobre los subordinados puesto que el líder establece reglas y normas estrictas que deben seguirse rigurosamente, y supervisar de cerca el cumplimiento de las mismas. Además, el líder asume un papel dominante y directivo, imponiendo su voluntad y tomando decisiones de manera unilateral, sin tener en cuenta la opinión o el aporte de los miembros del equipo.

En cuanto al liderazgo transaccional se caracteriza por enfocarse en el intercambio de retribuciones y castigos a cambio del logro de metas y objetivos predefinidos por parte de los empleados subordinados. Según Riquelme et al. (2020) basado en el principio de que los seguidores obedecerán las órdenes del líder si ven que esto los lleva a obtener recompensas, estableciendo un acuerdo implícito, en el cual estos reciben incentivos y en ciertos casos aumentos salariales, reconocimientos o promociones.

Entre su característica más resaltante es la administración y supervisión de las labores y actividades del equipo donde el líder utiliza sistemas de utilización de incentivos y sanciones para estimular el cumplimiento de dichas metas, con el fin de garantizar el mantenimiento de los estándares de calidad y eficacia este tipo de liderazgo lleva solamente al cumplimiento de normas y reglas, en lugar de promover la innovación y el ingenio entre los integrantes del grupo.

En relación a la variable rendimiento de los trabajadores y en concordancia con Pilligua y Arteaga (2019) se refiere a la capacidad y grado de eficacia con el que los empleados llevan a cabo sus tareas y funciones dentro de la empresa, siendo crucial para el cumplimiento de las metas y la competitividad de la

organización, ya que un alto rendimiento contribuye al logro de los objetivos organizacionales, mientras que un bajo rendimiento puede afectar negativamente la eficiencia y la rentabilidad. Así mismo Ruiz (2021) define como la evaluación sistemática de cuánto esfuerzo pone los empleados en su trabajo y los logros alcanzados.

El rendimiento de los empleados abarca una serie de características esenciales que influyen en su efectividad y contribución al entorno laboral como la habilidad para ajustarse a nuevas responsabilidades y situaciones crucial en un entorno laboral dinámico y cambiante, los trabajadores que pueden enfrentarse a desafíos inesperados y aprender nuevas habilidades rápidamente son valiosos para la organización, ya que contribuyen a su capacidad de innovar y adaptarse a las demandas del mercado; entre otra característica destacada es la habilidad para colaborar en equipo y trabajar en conjunto con otros compañeros de manera que puedan recibir retroalimentación y buscar constantemente la mejora personal y profesional, lo que es esencial para el progreso y avance de los trabajadores

En atención a Barrantes (2021) el rendimiento de los trabajadores posee ventajas claras para cualquier organización, destacando principalmente el incremento en la productividad y la eficacia ya que con ello no solo cumplen con sus objetivos de manera más efectiva, sino que también promueven la innovación y el desarrollo del negocio al aportar nuevas ideas y soluciones, por otro lado, las desventajas pueden surgir cuando el rendimiento de los trabajadores es inconsistente o cuando las expectativas no se gestionan adecuadamente pudiendo llevar a desequilibrios en la carga de trabajo y presiones que, a largo plazo, resultan en estrés y agotamiento entre los empleados.

Como producto de ello Pilligua y Arteaga (2019) consideran que el rendimiento laboral no solo depende de las habilidades y competencias individuales de los trabajadores, sino también de factores organizacionales, tales como el liderazgo, el ambiente de trabajo y el estímulo y los recursos disponibles, es así que dicha variable se dimensiona en capacidad laboral, trabajo en equipo y eficiencia.

Según Pilligua y Arteaga (2019), la capacidad laboral es evaluada no solo en términos de habilidades, técnicas y conocimientos, sino también considerando aspectos como el bienestar físico y mental, la motivación y la competencia social del trabajador. Esto implica un enfoque holístico que integra diversos factores que afectan cómo un empleado puede contribuir al éxito de la organización.

En cuanto a las características de la capacidad laboral, una destacada es la versatilidad del empleado para adaptarse a diferentes situaciones y exigencias laborales. Esta adaptabilidad es crucial en un mercado laboral que cambia rápidamente y donde las tecnologías y procedimientos avanzan de forma continua. Otro aspecto relevante es la resiliencia, la cual permite a los trabajadores manejar el estrés y recuperarse de los contratiempos, manteniendo un rendimiento estable y eficaz a lo largo del tiempo.

Así mismo Pilligua y Arteaga (2019) definen el trabajo en equipo como la interacción estratégica de dos o más individuos que buscan lograr un objetivo común, destacando que esta colaboración debe ser coordinada y coherente para ser efectiva. La habilidad para trabajar en equipo implica una combinación de comunicación efectiva, coordinación, adaptabilidad y colaboración recíproca entre los integrantes del grupo.

Una característica esencial del trabajo en equipo es la comunicación abierta y efectiva. Esto permite a los integrantes del equipo comprender de manera precisa sus roles, responsabilidades y las expectativas de los demás, lo que facilita una mejor coordinación y ejecución de las tareas. Además, el compromiso con los objetivos comunes es crucial, ya que motiva a los individuos a poner sus habilidades y recursos a disposición del grupo.

La efectividad en el ámbito laboral implica la aptitud de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades de forma eficiente con el mínimo de recursos posibles, incluyendo tiempo, energía y materiales.

En cuanto a su caracterización destacada es la optimización de procesos, los trabajadores eficientes tienden a encontrar maneras de mejorar continuamente sus métodos de trabajo para reducir tiempos muertos y costos innecesarios, aumentando así la productividad general.

En la entidad financiera de Pisco, abordar esta problemática es fundamental para optimizar el desempeño de los empleados y, en última instancia, el éxito organizacional. Los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa sobre cómo diferentes estilos de liderazgo afectan a diversas dimensiones del rendimiento laboral, permitiendo a los líderes y gestores implementar estrategias más efectivas y alineadas con las necesidades de sus empleados.

Finalmente como hipótesis general: Existe influencia significativa del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024, y como hipótesis específicas a) Existe influencia significativa del liderazgo corporativo en la capacidad laboral de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024, b) Existe influencia significativa del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024 y c) Existe influencia significativa del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024.

## II. METODOLOGÍA

En cuanto al tipo de investigación fue básica, según Baena (2017) menciona que se caracteriza por su objetivo principal, que es aumentar el conocimiento teórico en un campo específico sin necesariamente buscar una aplicación práctica inmediata. El alcance de estudio empleado se basa en un nivel de investigación correlacional causal, Pimienta (2017) define que este estudio busca establecer la conexión entre dos o más variables estableciendo una conexión de causa y efecto.

En relación con el diseño fue no experimental, Pimienta (2017) manifiesta que significa que no se manipularán deliberadamente las variables independientes para observar los impactos que tienen en las variables dependientes. El enfoque fue cuantitativo, en mérito a Gallardo (2021) estudio que se distingue por recopilar y examinar información numérica para abordar interrogantes de investigación y establecer conexiones entre variables.

Con respecto a la primera variable liderazgo corporativo puede ser interpretado como el conjunto de competencias, comportamientos y prácticas que ejercen los líderes dentro de una organización para influir en sus subordinados y alcanzar los objetivos organizacionales, implicando la capacidad de dirigir, inspirar y dirigir a los integrantes de la organización hacia la consecución de objetivos comunes, promoviendo al mismo tiempo un entorno laboral favorable y eficiente. Se plantea entonces las dimensiones de nuestra variable en mérito a la definición realizada por Riquelme et al. (2020) quien procede a detallar como dimensiones de nuestra variable a Liderazgo Transformacional, Liderazgo Autoritario y Líder Transaccional.

Por otra parte la segunda variable se refiere a la capacidad y grado de eficacia con el que los empleados llevan a cabo sus tareas y funciones dentro de la empresa, siendo crucial para el alcance de las metas y la competitividad de la empresa, por lo cual en concordancia de Pilligua y Arteaga (2019) se dimensiona en capacidad laboral, trabajo en equipo y eficiencia.

La población de estudio para esta investigación fue censal, López (2004) infiere que en caso de estudio censal elimina el error muestral y asegura que los resultados obtenidos reflejen con exactitud las condiciones y percepciones como

es el caso de la investigación, estará compuesta por 12 personas. Este enfoque se justifica por el tamaño reducido de la población objetivo, lo que permite incluir a todos los miembros del grupo en el estudio sin necesidad de recurrir a una muestra representativa, garantizando que cada individuo del grupo sea considerado como relevante, proporcionando una visión exhaustiva y precisa.

En cuanto a la muestra infiere Hernández y Mendoza (2023) que una muestra consiste en un segmento de la población del que se recogen datos, y debe reflejar adecuadamente a esa población para que los resultados sean válidos, a pesar de que nuestro proyecto no tiene una muestra en el sentido tradicional debido a que se trata de una población censal, es importante comprender este concepto. El muestreo, por su parte, infiere también Hernández y Mendoza (2023) que es el proceso mediante el cual se elige un segmento representativo de una población más amplia, proceso que puede ser probabilístico o no probabilístico, dependiendo de si todos los integrantes de la población pueden tener diferentes probabilidades de ser elegidos.

La técnica empleada para el estudio es la encuesta y se emplearon dos instrumentos, cuestionarios diseñados. La escala de frecuencia será empleada para medir con qué regularidad los encuestados atraviesan o perciben ciertos comportamientos y condiciones en su entorno laboral. La escala de ordinal estará compuesta por las siguientes opciones bajo la escala de likert: Nunca, Rara vez, A veces, Frecuentemente, y Siempre.

El primer instrumento, diseñado para evaluar la variable de liderazgo corporativo, consta de 17 ítems. Estos ítems han sido cuidadosamente formulados para abarcar las dimensiones y sus respectivos indicadores. Para garantizar la validez del contenido del formulario, se sometió a revisión por parte de expertos.

En cuanto al segundo instrumento, consta de 21 ítems que han sido cuidadosamente formulados para abarcar las dimensiones, y sus respectivos indicadores, cada ítem del cuestionario estará formulado como una afirmación o pregunta, y los encuestados indicarán la frecuencia con la que experimentan cada situación utilizando la escala mencionada para garantizar la validez del contenido del formulario, se sometió a revisión por parte de expertos.

Para garantizar la validez del cuestionario utilizado y en corroboración con Carrasco (2018) se refiere al nivel en que este realmente evalúa la variable que busca medir es así que en esta investigación, se implementó un proceso de revisión por expertos. Para garantizar la validez de nuestros cuestionarios, se sometieron a juicio de expertos, un método recomendado por autores como Robles (2015), quienes enfatizan la importancia de la evaluación experta para garantizar que los ítems del cuestionario sean representativos y relevantes para las dimensiones e indicadores establecidos. Tres expertos evaluaron la suficiencia, pertinencia, claridad y relevancia de los ítems del cuestionario, realizando ajustes y proporcionando recomendaciones para mejorar la precisión y la claridad de los ítems. Dado que la población es censal y consiste de 12 personas, no se llevó a cabo una prueba piloto ni un análisis de confiabilidad, ya que todos los individuos de la población fueron incluidos en la muestra. Este enfoque garantiza que los datos recopilados sean directamente representativos de la totalidad de la población estudiada.

Para el análisis de los datos recolectados a través del cuestionario serán procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS y se optará la prueba regresión ordinal que es adecuada para medir la correlación entre una variable ordinal y múltiples dimensiones ordinales, destaca Arias (2018), la regresión ordinal es una técnica estadística efectiva para modelar relaciones entre una variable dependiente ordinal y una o más variables independientes ordinales. Esta prueba permitirá determinar si hay una influencia significativa entre la variable liderazgo corporativo y las dimensiones de rendimiento de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto los aspectos éticos, se tuvo en cuenta la RCU N° 470-2022, la cual establece aspectos relacionados con este apartado, entre ellos, que todos los participantes proporcionaron su consentimiento informado, dando a conocer información detallada sobre el objetivo de la investigación, los métodos utilizados, el tiempo requerido y los riesgos y beneficios potenciales, asegurando su derecho a retirarse en cualquier momento. La confidencialidad de la información fue garantizada mediante un sistema de codificación que protegió la confidencialidad de los participantes y la información recopilada fueron almacenados de manera segura. La recopilación y el examen de los datos se

realizaron de manera honesta y precisa, utilizando métodos estadísticos adecuados y reportando los resultados de manera transparente. Se evaluaron cuidadosamente los posibles riesgos y beneficios, minimizando cualquier daño y buscando que los resultados proporcionaran beneficios tanto académicos como prácticos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Frecuencia de liderazgo corporativo con la variable rendimiento y sus dimensiones*

		Variable	Dimensiones			Total
		Rendimiento de los trabajadores	Capacidad laboral	Trabajo en equipo	Eficiencia	
Liderazgo corporativo	Inadecuado	6	4	4	6	3
		50.0%	33.3%	33.3%	50.0%	25.0%
	Regular	3	6	5	5	5
		25.0%	50.0%	41.7%	41.7%	41.7%
	Adecuado	3	2	3	1	4
		25.0%	16.7%	25.0%	8.3%	33.3%
Total						12
						100.0%

El liderazgo corporativo tuvo un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. El 25% de los empleados percibió el liderazgo como inadecuado y todos ellos reportaron un rendimiento laboral malo, lo que sugirió una fuerte correlación entre un liderazgo percibido como ineficaz y un desempeño laboral deficiente. El 41.7% de los trabajadores consideró el liderazgo como regular y el 33.3% de los trabajadores percibió el liderazgo como adecuado.

En cuanto a la capacidad laboral, el 33.3% de los trabajadores reportaron una capacidad laboral mala, el 50.0% una capacidad laboral regular y el 16.7% una capacidad laboral buena. Estos datos indicaron que la mayoría de los empleados percibían su capacidad laboral como regular, lo cual pudo haber sido influenciado por la percepción del liderazgo corporativo.

Respecto al trabajo en equipo, el 33.3% de los trabajadores reportaron un trabajo en equipo malo, el 41.7% reportaron un trabajo en equipo regular y el 25.0% reportaron un trabajo en equipo bueno. Esto indicó que, aunque la mayoría de los empleados percibieron su capacidad de trabajo en equipo como regular, una parte

significativa aún reportó problemas en esta área, posiblemente influenciados por la percepción del liderazgo corporativo.

En cuanto a la eficiencia, el 50% de los trabajadores reportó una eficiencia mala, el 41.7% reportó una eficiencia regular y solo el 8.3% reportó una eficiencia buena. Estos datos reflejaron que la mayoría de los empleados percibían su eficiencia como deficiente o moderada, lo cual pudo haber sido influenciado por la percepción del liderazgo corporativo.

## Análisis estadístico

### Contrastación hipótesis general

H1: Existe una influencia significativa del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024.

H0: No existe una influencia significativa del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Regresión ordinal

### Tabla 2

*Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para las variables de estudio*

Ajuste de los modelos				Bondad de ajuste				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chic cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	25.317				Pearson	9.213	2	0.056
Final	12.614	12.703	2	0.002	Desviación	8.429	2	0.075

En la tabla de ajustes de los modelos, se observó que el valor Sig. fue menor a 0.05 (0.002), lo que implicó que existía una influencia significativa del liderazgo

corporativo sobre el rendimiento de los trabajadores. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis general (H1).

En la tabla de bondad de ajuste, se observó que el coeficiente Pearson fue mayor a 0.05 (0.056) y la desviación fue mayor a 0.05 (0.075), lo que sugirió que los datos se ajustaban adecuadamente al modelo.

**Tabla 3**

*Regresión ordinal de las variables de estudio*

		Estimación	Error típ.	Regresión ordinal	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite inferior
Umbral	[NivelesV2 = 1]	-3,018	1,245	11,011	1	,002	-6,480	-1,521
	[NivelesV2 = 2]	-1,629	1,018	2,257	1	,109	-3,628	,356
Ubicación	[NivelesV1 = 1]	-4,465	1,780	5,115	1	,021	-7,765	-,545
	[NivelesV1 = 2]	-2,218	1,221	5,275	1	,020	-5,228	-,412
	[NivelesV1 = 3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
Nagelkerke		,389						

Las estimaciones significativas indicaron lo siguiente:

En la tabla se observó que la mayoría de los valores del Sig. fueron menores a 0.05; por lo tanto, se confirmó que liderazgo corporativo influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores.

Adicionalmente, el valor del coeficiente de Nagelkerke es de 0.389, lo que indica una influencia moderada-alta.

Estos resultados respaldan la hipótesis de que el liderazgo corporativo tiene una influencia significativa en el rendimiento de los trabajadores.

## Primera hipótesis específica

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la capacidad laboral.

Hipótesis alternativa (Ha): Existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la capacidad laboral. =V2

**Tabla 4**

*Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión capacidad laboral*

Ajuste de los modelos				Bondad de ajuste				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chic cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Sólo intersección	30.124				Pearson	10.356	2	0.110
Final	15.342	14.782	2	0.001	Desviación	9.845	2	0.077

En la tabla de ajustes de los modelos, se observó que el valor Sig. fue menor a 0.05 (0.001), lo que implicó que existía una influencia significativa del liderazgo corporativo sobre la capacidad laboral de los trabajadores. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula (H0a) y aceptar la hipótesis específica (H1a).

En la tabla de bondad de ajuste, se observó que el coeficiente Pearson fue mayor a 0.05 (0.110) y la desviación fue mayor a 0.05 (0.077), lo que sugirió que los datos se ajustaban adecuadamente al modelo.

**Tabla 5**

*Regresión ordinal de liderazgo corporativo y la dimensión capacidad laboral*

		Estimación	Error típ.	Regresión ordinal	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Niveles V2 D1 = 1]	-0.380	0.731	0.270	1	0.603	-1.813	1.053
	[Niveles V2 D1 = 2]	0.908	0.763	1.416	1	0.234	-0.588	2.404
Ubicación	[Niveles V1 = 1]	-4.162	1.840	5.117	1	0.024	-7.769	-0.556
	[Niveles V1 = 2]	-2823	1.228	5.284	1	0.022	-5.230	-0.416
	[Niveles V1 = 3]	0	-	0	-	-	-	-
Nagelkerke		,598						

En la tabla se observó que algunos valores del Sig. fueron menores a 0.05; por lo tanto, se confirmó que las dimensiones del liderazgo corporativo influyeron significativamente en la capacidad laboral.

Adicionalmente, el valor del índice Nagelkerke fue de 0.598, lo que indicó una influencia alta del liderazgo corporativo en la capacidad laboral de los trabajadores.

Estos resultados respaldaron la hipótesis de que el liderazgo corporativo tuvo una influencia significativa en la capacidad laboral de los trabajadores.

### **Segunda hipótesis específica**

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y el trabajo en equipo.

Hipótesis alternativa (Ha): Existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y el trabajo en equipo.

### **Tabla 6**

*Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión trabajo en equipo*

Ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chic cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28.532				Pearson	10.124	2 0.114
Final	14.826	13.706	2	0.001	Desviación	9.784	2 0.072

En la tabla seis, se observó que el valor Sig. fue menor a 0.05 (0.001), indicando una influencia significativa del liderazgo corporativo sobre el trabajo en equipo. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis específica (Ha).

En la tabla de bondad de ajuste, se evidenció que el coeficiente Pearson fue mayor a 0.05 (0.114) y la desviación también fue mayor a 0.05 (0.072), lo que sugirió que los datos se ajustaban adecuadamente al modelo.

**Tabla 7**

*Regresión ordinal de la variable liderazgo corporativo y la dimensión trabajo en equipo*

		Estimación	Error típ.	Regresión ordinal	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%		
							Límite inferior	Límite inferior	
Umbral	[Niveles V2	-0.450	0.732	0.377	1	0.540	-1.885	0.985	
	D2 = 1]	0.835	0.764	1.198	1	0.274	-0.662	2.332	
[NivelesV2 D2 = 2]									
Ubicación	[NivelesV1 = 1]	-4.305	1.856	5.381	1	0.020	-7.944	-0.666	
	[NivelesV1 = 2]	-2.745	1.235	4.945	1	0.026	-5.166	-0.324	
	[NivelesV1 = 3]	0	-	0	-	-	-	-	
Nagelkerke		,589							

En el cuadro, se notó que algunos valores del Sig. fueron menores a 0.05; por lo tanto, se confirmó que ciertas dimensiones del liderazgo corporativo influyeron significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores.

Además, el valor del índice Nagelkerke fue de 0.589, lo que indicó una influencia moderada-alta del liderazgo corporativo en el trabajo en equipo de los trabajadores.

### **Tercera hipótesis específica**

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la eficiencia.

Hipótesis alternativa (Ha): Existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la eficiencia.

**Tabla 8**

*Bondad de ajuste y ajuste de los modelos para la variable liderazgo corporativo y la dimensión eficiencia*

Ajuste de los modelos				Bondad de ajuste				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chic cuadrado	gl	Sig.		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32.457				Pearson	12.543	2	0.086
Final	30.214	2.243	2	0.326	Desviación	11.987	2	0.062

En la tabla de ajustes de los modelos, se observó que el valor Sig. fue mayor a 0.05 (0.326), lo que implicó que no existía una influencia significativa del liderazgo corporativo sobre la eficiencia. Esto llevó a aceptar la hipótesis nula (H0c) y rechazar la hipótesis específica (H1c).

En el cuadro, se notó de bondad de ajuste, se observó que el coeficiente Pearson fue mayor a 0.05 (0.086) y la desviación también fue mayor a 0.05 (0.062), lo que sugirió que los datos se ajustaban adecuadamente al modelo.

**Tabla 9**

*Regresión ordinal de la variable liderazgo corporativo y la dimensión eficiencia*

		Estimación	Error típ.	Regresión ordinal	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Niveles V2 D3 = 1]	-0.112	0.725	0.024	1	0.876	-1.533	1.309
	[Niveles V2 D3 = 2]	0.235	0.754	0.097	1	0.756	-1.243	1.713
Ubicación	[Niveles V1 = 1]	-1.104	1.854	0.354	1	0.552	-4.737	2.529
	[Niveles V1 = 2]	-0.928	1.239	0.561	1	0.454	-3.356	1.500
	[Niveles V1 = 3]	0	-	0	-	-	-	-
Nagelkerke		,133						

En el cuadro, se notó que todos los valores del Sig. fueron mayores a 0.05; por lo tanto, se confirmó que ninguna dimensión del liderazgo corporativo influyó significativamente en la eficiencia de los trabajadores.

Además, el valor del índice Nagelkerke fue de 0.133, lo que indicó una baja influencia del liderazgo corporativo en la eficiencia de los trabajadores.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Este capítulo tiene como objetivo analizar y reflexionar sobre los resultados obtenidos en la investigación, contrastándolos con estudios previos y teorías relevantes. A través de este análisis, se pretende identificar las similitudes y diferencias encontradas en la literatura y ofrecer una comprensión más profunda de cómo el liderazgo corporativo influye en el rendimiento laboral en la entidad financiera estudiada. La discusión se estructurará en torno a los objetivos específicos de la investigación, brindando una visión integral que conecte los hallazgos empíricos con el marco teórico y los antecedentes de la literatura.

El análisis de los hallazgos relacionados con el objetivo general revela una relación significativa entre el liderazgo corporativo y el rendimiento de los trabajadores en la entidad financiera. Según los datos recopilados, el 25% de los trabajadores percibieron que el liderazgo corporativo en su organización era inadecuado, y todos estos empleados reportaron un rendimiento laboral deficiente. Este hallazgo subraya una correlación preocupante entre un liderazgo percibido como ineficaz y el bajo rendimiento de los empleados. La literatura respalda esta observación; por ejemplo, Betancur (2019), en su estudio en AGROSAVIA, Colombia, encontró que el liderazgo afecta significativamente el ambiente laboral, lo que a su vez tiene un impacto directo en el rendimiento de los empleados. La incapacidad de un liderazgo inadecuado para motivar y guiar eficazmente a los empleados puede crear un ambiente laboral tóxico, donde la desmotivación y la falta de compromiso conducen a una disminución generalizada en el rendimiento.

Además, el 41.7% de los trabajadores en la entidad financiera percibieron el liderazgo como regular. Este grupo de empleados mostró un rendimiento laboral variado, con un 16.7% reportando un rendimiento deficiente, un 8.3% con un rendimiento regular y un 16.7% con un buen rendimiento. Estos resultados sugieren que un liderazgo percibido como regular no necesariamente garantiza un alto rendimiento laboral, sino que produce resultados mixtos que dependen en gran medida de otros factores contextuales y personales. Este fenómeno es similar al identificado por Rivera (2020) en México, quien concluyó que la dirección liderada por el director afecta de manera diversa la cultura institucional y la innovación, dependiendo del contexto y de la implicación emocional del liderazgo. La influencia

del liderazgo regular en el rendimiento parece estar mediada por la capacidad del líder para adaptar su enfoque a las necesidades individuales de los empleados, así como por la cultura organizacional en la que se encuentran inmersos.

Por otro lado, el 33.3% de los trabajadores percibieron el liderazgo como adecuado, lo que se asoció con un rendimiento más estable. Sin embargo, es importante señalar que, aunque el liderazgo adecuado parece promover una mayor estabilidad en el rendimiento laboral, no garantiza necesariamente un rendimiento alto para todos los empleados. Este hallazgo está en consonancia con el estudio de Galarza (2019) en la Universidad de la Plata, donde se concluyó que las prácticas de liderazgo deben adaptarse continuamente a las necesidades cambiantes de los empleados para fomentar un entorno de trabajo predecible y efectivo. La teoría del liderazgo situacional, propuesta por Hersey y Blanchard (1996), apoya esta idea, sugiriendo que la eficacia del liderazgo depende de la situación específica y del nivel de madurez y competencia de los seguidores. Esto implica que incluso un liderazgo percibido como adecuado debe ser flexible y adaptativo para abordar las diversas dinámicas y desafíos que pueden surgir en una organización.

La prueba de regresión ordinal utilizada en el estudio reveló que los valores de significancia para el liderazgo transformacional fueron menores a 0.05, lo que indica una influencia significativa de este tipo de liderazgo en el rendimiento de los trabajadores. Este resultado refuerza la importancia del liderazgo transformacional, tal como lo plantea Burns (1978), quien sostiene que los líderes transformacionales son capaces de inspirar a sus seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño mediante la articulación de una visión convincente y el fomento del pensamiento innovador. En contraste, los valores para el liderazgo autoritario y transaccional no fueron significativos, sugiriendo que estos estilos de liderazgo no tienen una influencia considerable en el rendimiento laboral. Esto puede deberse a que el liderazgo autoritario, que se basa en la toma de decisiones unilaterales y el control estricto, tiende a inhibir la motivación y la creatividad de los empleados, lo que resulta en un rendimiento laboral subóptimo. De manera similar, el liderazgo transaccional, que se centra en el intercambio de recompensas por desempeño,

puede no ser suficiente para inspirar a los empleados a ir más allá de las expectativas mínimas.

En cuanto a la relación entre el liderazgo corporativo y la capacidad laboral, los resultados mostraron que el 25% de los trabajadores consideraban el liderazgo como inadecuado, y todos estos empleados manifestaron tener una baja capacidad laboral. Este hallazgo subraya la fuerte correlación entre un liderazgo deficiente y una capacidad laboral baja, lo que destaca la importancia de evitar prácticas de liderazgo que no motiven o inspiren a los empleados. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Cabana et al. (2022) en Coquimbo, Chile, donde se determinó que tanto el liderazgo transformacional como el transaccional son fundamentales para la capacidad competitiva y la eficiencia en las MiPymes. La falta de capacidad laboral entre los empleados bajo un liderazgo inadecuado puede estar relacionada con la ausencia de apoyo y orientación necesarios para que los empleados desarrollen sus habilidades y competencias.

Por otro lado, el 41.7% de los trabajadores percibieron el liderazgo como regular, mostrando una distribución diversa en la capacidad laboral: un 8.3% con baja capacidad laboral, un 16.7% con capacidad laboral regular y otro 16.7% con alta capacidad laboral. Esta variabilidad sugiere que un liderazgo regular puede llevar a resultados inconsistentes en la capacidad laboral, lo que coincide con el estudio de De Juan Rollan (2021) en Madrid. En este estudio se destacó la necesidad de un liderazgo adaptativo que pueda responder a las demandas sociales y laborales cambiantes para mantener la eficacia en el trabajo. La capacidad de los líderes para adaptar su enfoque según las circunstancias y las necesidades individuales de los empleados puede ser clave para mantener y mejorar la capacidad laboral en un entorno laboral dinámico.

El 33.3% de los trabajadores que percibieron el liderazgo como adecuado mostraron una mayor capacidad laboral, con un 33.3% alcanzando una capacidad laboral regular y otro 33.3% mostrando una alta capacidad laboral. Estos resultados sugieren que un liderazgo adecuado no solo mejora la capacidad laboral, sino que también proporciona un entorno de trabajo más predecible y efectivo. Estos hallazgos son comparables a los obtenidos por Huanasca (2023) en la Aduana Peruana, donde se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto

significativo en la satisfacción y capacidad laboral de los empleados. La capacidad laboral de los empleados puede estar directamente influenciada por la percepción de que su liderazgo es adecuado, lo que refuerza su confianza en sus propias habilidades y su disposición para asumir responsabilidades más complejas.

La prueba de regresión ordinal para la capacidad laboral también indicó que los valores de significancia para las variables independientes eran menores a 0.05, lo que sugiere una influencia significativa del liderazgo en esta dimensión. Esto es coherente con los hallazgos de Cabana et al. (2022) en Coquimbo, Chile, quienes encontraron que el liderazgo transformacional y transaccional son fundamentales para la capacidad competitiva y la eficiencia en las MiPymes. La capacidad laboral parece estar influenciada no solo por el estilo de liderazgo, sino también por la congruencia entre las expectativas de los empleados y las prácticas de liderazgo aplicadas por los gerentes.

La relación entre el liderazgo corporativo y el trabajo en equipo también fue examinada en la investigación. Los resultados mostraron que el 25% de los trabajadores consideraron que el liderazgo era inadecuado. Estos empleados mostraron un desempeño bajo en el trabajo en equipo, lo que refuerza la idea de que un liderazgo ineficaz puede obstaculizar la colaboración y cohesión entre los empleados. Este hallazgo está en línea con la investigación de Aurazo (2020), quien descubrió que un liderazgo transaccional predominante en una entidad financiera pública estaba asociado con un bajo nivel de cultura organizacional y una falta de colaboración entre los empleados. La capacidad de los líderes para fomentar un ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el trabajo en equipo es crucial para el éxito organizacional.

El 41.7% de los trabajadores que percibieron el liderazgo como regular mostraron una variedad de resultados en el trabajo en equipo: un 16.7% con un desempeño bajo, un 8.3% con un desempeño regular y un 16.7% con un buen desempeño. Esta variabilidad indica que un liderazgo regular puede tener un efecto mixto en la capacidad de los empleados para trabajar en equipo. Estos resultados son comparables a los encontrados por Rivera (2020) en México, donde la implicancia emocional y afectiva de los líderes influye de manera diversa en los procesos de innovación y colaboración. La capacidad de un líder para conectar

emocionalmente con sus empleados y motivarlos a trabajar en equipo puede ser un factor determinante en la efectividad del trabajo en equipo.

El 33.3% de los trabajadores que percibieron el liderazgo como adecuado mostraron un mejor desempeño en el trabajo en equipo, con un 25% reportando un desempeño regular y un 8.3% reportando un buen desempeño. Estos hallazgos sugieren que un liderazgo adecuado está asociado con un mejor desempeño en el trabajo en equipo, ya que proporciona un entorno que no solo favorece la colaboración y la cohesión entre los empleados, sino que también fomenta una cultura organizacional en la que los empleados se sienten valorados y motivados para trabajar juntos hacia objetivos comunes. Un liderazgo adecuado se caracteriza por la capacidad del líder para comunicar claramente las expectativas, reconocer los logros del equipo y brindar el apoyo necesario para que los empleados superen los desafíos que enfrentan en su trabajo diario. Estos resultados son consistentes con el estudio de Carrión (2020) en Seda Cusco SA, donde se destacó la relevancia de la interacción entre líderes y seguidores para alcanzar metas organizacionales. En dicho estudio, se aplicó un diseño no experimental con un enfoque correlacional cuantitativo, demostrando que la calidad de la relación entre líderes y empleados tiene un impacto directo en la capacidad de los equipos para alcanzar resultados positivos y cumplir con los objetivos organizacionales.

Finalmente, los resultados de la prueba de regresión ordinal señalaron la ausencia de una conexión significativa entre el liderazgo corporativo y la eficiencia, como lo demostró el alto valor de significancia ( $p > 0.05$ ). Esto sugiere que, a diferencia de otras dimensiones del rendimiento laboral, la eficiencia no se ve tan influenciada por el liderazgo corporativo. Este hallazgo puede ser explicado por la naturaleza de la eficiencia, que a menudo está más directamente relacionada con factores operativos, técnicos y procedimentales que con la influencia directa del liderazgo. Aunque un buen liderazgo puede crear un entorno de trabajo favorable, la eficiencia en el trabajo puede depender en mayor medida de la optimización de procesos, la disponibilidad de recursos adecuados y la capacitación técnica de los empleados. Esta observación está alineada con la teoría del liderazgo transaccional de Riquelme et al. (2020), que sostiene que un liderazgo centrado únicamente en recompensas y castigos puede no ser suficiente para garantizar una alta eficiencia.

Los colaboradores pueden cumplir con sus tareas siempre y cuando puedan obtener algún beneficio inmediato, pero este enfoque no necesariamente promueve una mejora continua ni una eficiencia sostenida a largo plazo.

Por lo tanto, para mejorar la eficiencia, es crucial adoptar un enfoque de liderazgo más integral que vaya más allá del intercambio transaccional. Esto implica que los líderes deben enfocarse en desarrollar las competencias y habilidades de sus empleados, promover una cultura de mejora continua y establecer sistemas de retroalimentación que permitan identificar y solucionar rápidamente las ineficiencias en los procesos de trabajo. Además, un liderazgo que se centra en el desarrollo integral de los empleados, incluyendo su bienestar y crecimiento profesional, puede crear un entorno en el que la eficiencia no solo se mantenga, sino que también se mejore constantemente. La implementación de estrategias como la formación continua, el reconocimiento del trabajo bien hecho, y la creación de oportunidades para el desarrollo profesional son aspectos clave de un liderazgo integral que puede contribuir a la mejora de la eficiencia organizacional.

Este enfoque más holístico del liderazgo no solo tiene el potencial de mejorar la eficiencia, sino que también puede contribuir a la sostenibilidad a largo plazo del rendimiento organizacional. Al integrar prácticas de liderazgo que promuevan tanto el rendimiento como la eficiencia, las organizaciones pueden asegurarse de que sus equipos no solo estén bien equipados para alcanzar sus objetivos actuales, sino que también estén preparados para adaptarse a los desafíos futuros. Esto resalta la importancia de adoptar un enfoque de liderazgo que considere el desarrollo continuo de los empleados como una inversión estratégica para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización.

## V. CONCLUSIONES

Se obtuvo un valor de significancia (Sig) = 0.002, siendo menor a 0.05, según la regla de decisión, se puede concluir que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, que establece la existencia de una relación significativa entre el liderazgo corporativo y el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, el valor del índice Nagelkerke = 0.389 corrobora que la influencia es considerable, aunque no extremadamente alta. Esto significa que al mejorar el liderazgo corporativo, también mejora el rendimiento laboral de los trabajadores.

Luego se logró un valor de significancia (Sig) = 0.001, el cual es inferior a 0.05, lo que permite afirmar que hay pruebas estadísticas suficientes para refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual sugiere la existencia de una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la capacidad laboral. El valor del índice Nagelkerke = 0.598 refuerza que esta relación es significativa y considerable, lo cual sugiere que un liderazgo adecuado puede incrementar notablemente la capacidad laboral.

Posteriormente se registró un valor de significancia (Sig) = 0.001, el cual es inferior a 0.05, lo que indica que hay suficiente evidencia para descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que sugiere una relación significativa entre el liderazgo corporativo y el trabajo en equipo de los trabajadores. El índice Nagelkerke = 0.589 confirma que esta influencia es considerable y directa. Esto implica que un liderazgo efectivo puede fomentar significativamente el trabajo en equipo.

Finalmente, para la hipótesis específica sobre la eficiencia, el valor de significancia (Sig) = 0.326 es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa entre el liderazgo corporativo y la eficiencia de los trabajadores. El índice Nagelkerke = 0.133 sugiere que la influencia del liderazgo en la eficiencia no es estadísticamente significativa, lo que implica que otros factores pueden tener un mayor impacto en la eficiencia laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Se sugiere a la Dirección General de la institución financiera implementar programas de formación y desarrollo continuo dirigidos a los líderes dentro de la organización, estos programas deben enfocarse en fortalecer competencias relacionadas con el liderazgo transformacional, tales como la capacidad de articular una visión clara y motivadora, fomentar el pensamiento innovador e inspirar y motivar a los empleados. Esto garantizará que los líderes estén capacitados para influir positivamente en el rendimiento laboral de sus equipos.

Segunda: Se sugiere a la Gerencia General y al Departamento de Recursos Humanos diseñar e implementar talleres y seminarios que capaciten a los empleados en habilidades específicas que mejoren su capacidad laboral que estén alineados con las competencias requeridas para sus roles específicos y ajustados a las necesidades identificadas a través de evaluaciones periódicas de desempeño.

Tercera: Se recomienda a la Gerencia General fomentar la creación de equipos de trabajo multidisciplinarios para proyectos concretos, fomentando la cooperación y el intercambio de conocimientos entre diversos departamentos se puede considerar en organizar actividades de team building de forma regular para fortalecer las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo.

Cuarta: Se sugiere a la Gerencia General realizar un análisis detallado de los procesos laborales para identificar y eliminar ineficiencias. Esto puede incluir la adaptabilidad de tecnologías de automatización para tareas repetitivas y administrativas, permitiendo a los empleados enfocarse en actividades de mayor valor añadido.

Quinta: A partir de la experiencia adquirida en el desarrollo de esta investigación, se recomienda a futuros investigadores que consideren la implementación de un diseño de investigación mixto que combine métodos cuantitativos y cualitativos. Esta combinación puede proporcionar una comprensión más completa y profunda de la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Agudelo, C., Martínez, L., & Ortiz, I. (2013). Gestión del conocimiento: un activo intangible a través de la investigación: <file:///C:/Users/51974/Downloads/Dialnet-GestionDelConocimiento-5907265.pdf>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sototamayor, G. (2017). *El Liderazgo de los gerentes de las PYMES*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcazar, P. (2020). *Estio de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del Liderazgo Transformacional*. [http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf)
- Arias, M. (2018). *Regresión ordinal y sus aplicaciones*. Depósito de Investigación Universidad de Sevilla: <https://idus.us.es/handle/11441/77492>
- Aurazo, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una Institucion Financiera Publica, Chiclayo*. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2978/1/TM\\_AurazoChuqueDavid.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2978/1/TM_AurazoChuqueDavid.pdf)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3.a ed.)*. Patria.
- Barrantes, F. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca*. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4577>
- Bazan, R., Farfan, J., Castillo, O., Suarez, C., Meza, M., & Lopez, G. (2023). *Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5hb4n>
- Benitez, D., Carlos, K., Gutierrez, R., & Santiesteban, R. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados*. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4bbdc5e4-a09c-4f55-b2e9-82d920f11703/content>

- Bernal, I., Lucio, D., & Pedraza, N. (2018). *Universidad del Zulia*. Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa fabricante. : <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Betancur, Y. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima laboral de la corporacion Colombiana de investigacion agropecuaria AgrsaVia*. Repositorio Institucional UDEA: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy\\_2019\\_InfluenciaLiderazgoClima.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/11901/1/BetancurYuleysy_2019_InfluenciaLiderazgoClima.pdf)
- Bonilla, L., & Flores, K. (2024). *Responsabilidad de las empresas en los riesgos laborales que afectan al trabajador*. <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6951>
- Burms, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Cabana, S., Rivera, M., Véliz, R., & Aguilera, I. (2022). *Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas*. Scielo Mexico: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2972>
- Cañoles, L. (2021). *Las organizaciones: una aproximación al objeto de estudio de la administración*. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/2448>
- Carbajal, G., & Mory, E. (2020). *Repositorio Academico UPC*. Estilos de liderazgo que afectan la satisfacción laboral de colaboradores en Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) en Cusco: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/664306/Carbajal\\_OG.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/664306/Carbajal_OG.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigacion*. lima: San Marcos.
- Carrion, K. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS Sedacusco S.A.* [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4314/Katherin\\_Tesis\\_maestr%C3%ADa\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4314/Katherin_Tesis_maestr%C3%ADa_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Creswell, J. (2014). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*.  
<https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>
- De Juan Rollan, M. (2021). *El liderazgo en el siglo XXI: evolución desde los modelos tradicionales hasta 'el nuevo liderazgo*. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificada de Comillas:  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/437034/retrieve>
- De La Cruz, O. (2023). *Revista Científica Disciplinarias - UNSA*. El impacto del liderazgo en las empresas: una revisión de la literatura 2018 – 2022:  
<file:///C:/Users/ACER/Downloads/14-32-PB.pdf>
- Delgado, B., & Gahona, F. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000600011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600011)
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Feu, S., Balquez, A., & Gutierrez, J. (2023). *Liderazgo autoritario y flexible en la planificación y toma de decisiones de entrenadores de fútbol en España*.  
<https://revistas.um.es/cpd/article/view/523681>
- Florez, D., & Giraldo, D. (2023). *La motivación laboral relacionada con el desempeño del personal de custodia y vigilancia del establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Pereira-Risaralda*.  
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/26479>
- Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. Repositorio Institucional Universidad de la Plata:  
[https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallardo, E. (2021). *Metodología de investigación*. Universidad Continental:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_U](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U)

- Gobitz, J. (2015). *Liderazgo social: el caso del programa liderazgo para la transformación en el Perú*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/46C06825129991D40525804A00726955/\\$FILE/gobimor.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/46C06825129991D40525804A00726955/$FILE/gobimor.pdf)
- Guzman, V. (2021). *El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales*. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/17>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación- Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. segunda edición). Mexico: Mc graw Hill.
- Huanasca, I. (2023). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la división de fiscalización posterior de aduanas Lima*.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45c075e5-edd3-46f8-b2d4-8cb4771c0a85/content>
- Isarola, J., Iraola, I., Iraola, D., & Nakamine, K. (2022). *Perfil psicológico del líder: Un estudio exploratorio con estudiantes de la carrera de Administración de Negocios Internacionales*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5988>
- ISO 30405. (2023). International Standard:  
<https://cdn.standards.iteh.ai/samples/79488/828a632c373348139407d3eb227ddfe6/ISO-30405-2023.pdf>
- Jimenez, F. (2010). *La Economía Peruana del Último Siglo*. Lima: CISEPA-PUCP.  
[https://doi.org/https://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/cisepa-pucp/20170323033202/pdf\\_616.pdf](https://doi.org/https://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/cisepa-pucp/20170323033202/pdf_616.pdf)
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto cero.
- Martel, C., Cevero, F., & Gonzales, J. (2023). *Metodología de la Investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

- Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Meza\\_Ricaldi\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf)
- Nelsen, R., Quesada, J., Rodriguez, J., & Flores, M. (2003). *Funciones de distribución de Kendall*. Cartas de estadística y probabilidad:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167715203002700>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2022). *Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados*.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_884854.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf)
- Organizacion Mundial de la Salud. (2023). *Estres*. <https://www.who.int/es/newsroom/questions-and-answers/item/stress>
- Ortiz, J. (2024). *Evaluación de la importancia del talento humano*.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/60527>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*.  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pimienta, J. &. (2017). *Metodología de la investigación (3.a ed.)*. Pearson.
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). *El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura*. Una revisión de la literatura.: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*.  
<https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robles, P. (2015). *La validación por juicio de expertos; dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada*. Revista Nebrija de lingüística aplicada.:

[https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37](https://www.nebrija.com/revistalinguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37)

Rodriguez, I. (2023). *La gestión de conocimiento entre generaciones y su relación en el fortalecimiento de una cultura organizacional*.  
<https://repository.eafit.edu.co/items/9c286628-3d42-4d07-ae72-14e19387da39>

Ruiz, S. (2021). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>

## ANEXOS

Anexo 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo Corporativo	Riquelme et al (2020) La define como el conjunto de habilidades y prácticas que un líder utiliza para guiar, motivar y dirigir a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales.	Medición de las percepciones de los empleados sobre las prácticas de liderazgo de sus supervisores, utilizando un cuestionario diseñado para evaluar diferentes estilos de liderazgo.	Liderazgo Transformacional	Estimulación Intelectual	Nunca, Rara vez, A veces, Frecuentemente, Siempre
				Motivación	
				valor individual	
			Liderazgo Autoritario	Control	
				toma de decisiones	
				distribución de tareas	
				líder dominante	
			Líder Transaccional	Excepción pasiva	
				excepción activa	
				recompensa	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Rendimiento de los Trabajadores	Pilligua y Arteaga (2019) la define como la Medida de la eficiencia, calidad y productividad con la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el trabajo.	Evaluación de la percepción de los empleados sobre su propio desempeño en términos de calidad, cantidad, cooperación y eficiencia, utilizando un cuestionario	Capacidad Laboral	Nivel de capacitación	Nunca, Rara vez, A veces, Frecuentemente, Siempre
				conocimiento de funciones	
			Trabajo en Equipo	Valores	
				Compromiso	
	Cooperación				
			Eficiencia	Cumplimientos con parámetros	

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCION

### CUESTIONARIO “LIDERAZGO CORPORATIVO”

Estimado trabajador de la entidad financiera de la ciudad de Pisco, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Liderazgo corporativo”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

- A. Nunca
- B. Rara vez
- C. A veces
- D. Frecuentemente
- E. Siempre

#### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación

N°	PREGUNTA	A	B	C	D	E
Dimensión: Liderazgo Transformacional						
1	Con qué frecuencia tu supervisor te desafía a pensar de manera innovadora para resolver problemas en el trabajo					
2	Con qué frecuencia tu supervisor fomenta el desarrollo de nuevas ideas y enfoques en el equipo					
3	Su supervisor te brinda oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y competencias en el trabajo					
4	Las acciones y palabras de tu supervisor te inspiran y te impulsan a dar lo mejor de ti en el trabajo					
5	Se siente motivado para alcanzar las metas y objetivos establecidos por tu supervisor					

6	Considera que su superior crea un ambiente de trabajo positivo y motivador para el equipo					
7	Siente que reconocen y valoran tus contribuciones individuales al equipo					
8	Sus superiores demuestran interés en tus habilidades y talentos únicos como parte del equipo					
Dimensión: liderazgo autoritario						
9	Con qué frecuencia tienes autonomía en la realización de tus tareas diarias bajo la supervisión de tu jefe					
10	Sientes que tu supervisor controla y supervisa tus acciones y decisiones en el trabajo					
11	Tienes la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones relacionadas con tu trabajo					
12	Tu supervisor distribuye las responsabilidades y tareas entre los miembros del equipo de manera justa					
13	En qué medida tu supervisor consulta a los miembros del equipo antes de tomar decisiones importantes					
Dimensión: líder transaccional						
14	Con qué frecuencia percibes una falta de intervención por parte de tu supervisor en situaciones problemáticas					
15	En qué medida tu supervisor toma medidas preventivas para evitar problemas futuros en el trabajo					
16	En que medida sientes que las recompensas ofrecidas por tu supervisor son justas y consistentes					
17	Con qué frecuencia las recompensas ofrecidas por tu supervisor te motivan a alcanzar tus objetivos laborales					

## CUESTIONARIO “RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES”

Estimado trabajador de la entidad financiera de la ciudad de Pisco, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Rendimiento de los trabajadores”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones.

- A. Nunca
- B. Rara vez
- C. A veces
- D. Frecuentemente
- E. Siempre

### OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

Determinar la influencia del liderazgo corporativo en el rendimiento de los trabajadores en una entidad financiera en la ciudad de Pisco, 2024

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación

N°	PREGUNTA	A	B	C	D	E
Dimensión: Capacidad Laboral						
1	Recibes oportunidades de capacitación para mejorar tus habilidades y conocimientos en el trabajo					
2	Con qué frecuencia consideras que la capacitación ofrecida por la empresa es relevante y beneficiosa para tu desempeño laboral					
3	Recibes retroalimentación sobre tu nivel de capacitación y cómo puedes mejorar					
4	Actualizan los programas de capacitación para adaptarse a las necesidades cambiantes del trabajo					
5	Recibes información y orientación sobre los procedimientos y políticas de la empresa					

6	Con qué frecuencia te sientes seguro en tu capacidad para desempeñar tus funciones de manera efectiva					
7	en qué medida revisan y actualizan las descripciones de trabajo para reflejar con precisión las responsabilidades actuales					
8	Con qué frecuencia se proporciona claridad sobre las expectativas de desempeño y los objetivos a alcanzar en el trabajo					
Dimensión: Trabajo en Equipo						
9	Se fomenta el respeto, la confianza y la ética en las interacciones con tus colegas					
10	Con qué frecuencia percibes un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo					
11	se reconocen y se celebran los logros y contribuciones individuales dentro del equipo					
12	Con qué frecuencia te sientes comprometido con los objetivos y metas del equipo					
13	Con qué frecuencia participas activamente en la resolución de problemas y la toma de decisiones en el equipo					
14	te sientes motivado para trabajar en conjunto hacia el éxito común del equipo					
15	Con qué frecuencia se fomenta la participación y el compromiso de todos los miembros del equipo en las actividades y proyectos					
16	buscas activamente oportunidades para ayudar y apoyar a tus colegas en el trabajo					
17	Con qué frecuencia compartes recursos, información y conocimientos con otros miembros del equipo					
18	se resuelven los conflictos y desafíos de manera constructiva y colaborativa en el equipo					
Dimensión: Eficiencia						
19	Con qué frecuencia cumples con los estándares de calidad y productividad establecidos para tu trabajo					
20	Con qué frecuencia logras completar tus tareas dentro de los plazos establecidos y con los recursos disponibles					
21	Con qué frecuencia identificas y eliminas las actividades innecesarias o redundantes que afectan la eficiencia en el trabajo					



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos de la población de investigación
Nombres y apellidos del experto	Néstor Núñez Román
Documento de identidad	22249219
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente
Número telefónico	958851684
Firma	
Fecha	09 de junio del 2024



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos de la población de investigación
Nombres y apellidos del experto	Carmen Rosa Moquillaza Alca
Documento de identidad	40804375
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada San Juan Bautista
Cargo	Docente
Número telefónico	956956984
Firma	
Fecha	09 de junio del 2024



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolección de datos de la población de investigación
Nombres y apellidos del experto	Dennis Yvonne Del Pino Ascona
Documento de identidad	DNI 40689619
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada San Juan Bautista
Cargo	Docente
Número telefónico	991041688
Firma	
Fecha	09 de Junio del 2024