

## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GRUPO KONECTA

### TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF THE KONECTA GROUP

 Fiorella Marithe Guevara Suclupe<sup>1a</sup>

 Leydi Brissette Alberca Rojas<sup>1b</sup>

 Paola Stefhany Gonzales García<sup>1c</sup>

Fecha de recepción : 12/04/2024

Fecha de aprobación : 14/05/2024

DOI : <https://doi.org/10.26495/v8hbp11>



#### Resumen

La investigación realizada tuvo como finalidad principal identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del grupo Konecta, Chiclayo – 2024, así mismo este análisis está enfocado en el ODS N.08, el cual se basa en impulsar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Para el estudio se abarcó en un alcance correlacional, de diseño no experimental y empleando el cuestionario de tipo Likert conformado por 24 ítems, el cual fue enfocado a 105 colaboradores de la entidad delimitada, dicha muestra fue obtenida a través del muestreo aleatorio simple de fórmula finita, con el fin de evitar resultados atípicos. De tal manera, los resultados evidenciaron que la variable problema y la variable efecto presentaban una Rho de (0,699), y en cuanto a las dimensiones del liderazgo contra la variable efecto una Rho de (0,624), (0,442), (0,677), todos los resultados se encontraban el rango de correlación positiva media y considerable. Finalmente, se llegó a concluir que los hallazgos obtenidos se apoyan en que existe conexión entre el liderazgo y el rendimiento en el trabajo de esta entidad, puesto que el liderazgo es la habilidad blanda del jefe de grupo de capacitar, motivar, y delegar acciones a los colaboradores con el fin de llegar a cumplir las metas establecidas.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, desempeño laboral, metas establecidas.

#### Abstract

The main purpose of the research carried out was to identify the relationship between transformational leadership and the work performance of the collaborators of the Konecta group, Chiclayo – 2024, likewise this analysis is focused on SDG N.08, which is based on promoting growth sustained, inclusive and sustainable economic development, full and productive employment, and decent work for all. For the study, it was covered in a correlational scope, with a non-experimental design and using the Likert-type questionnaire made up of 24 items, which was focused on 105 collaborators of the delimited entity, said sample was obtained through simple random sampling formula finite, in order to avoid atypical results. In this way, the results showed that the problem variable and the effect variable had a Rho of (0.699), and in terms of the dimensions of leadership against the effect variable, a Rho of (0.624), (0.442), (0.677). All results were in the range of medium and considerable positive correlation. Finally, it was concluded that the findings obtained are supported by the fact that there is a connection between leadership and performance in the work of this entity, since leadership is the soft ability of the group leader to train, motivate, and delegate actions to collaborators in order to achieve the established goals.

**Keywords:** Transformational leadership, job performance, established goals.

---

<sup>1</sup> Universidad Señor de Sipán – Lambayeque - Perú

<sup>a</sup> Alumno en Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-5474-1101>, e-mail: [gsuclupefiorell@uss.edu.pe](mailto:gsuclupefiorell@uss.edu.pe)

<sup>b</sup> Alumna en Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-8030-004X>, e-mail: [arojasleidybris@uss.edu.pe](mailto:arojasleidybris@uss.edu.pe)

<sup>c</sup> Alumna en Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-5428-6579>, e-mail: [ggarciapaolaste@uss.edu.pe](mailto:ggarciapaolaste@uss.edu.pe)

## 1. Introducción

En el nivel internacional, Cevallos (2023) identificó el problema en las Pymes en Ecuador la cual se relaciona con los desafíos constante que enfrentan la cual limitan su capacidad de crecer y desarrollarse si bien es cierto constituyen una fracción crucial de la economía nacional, estas compañías enfrentan obstáculos para obtener fondos y activos y frecuentemente funcionan en un ambiente competitivo y controlado. De esta manera se analiza cómo el aspecto del liderazgo innovador influye eficazmente en potenciar la productividad de las entidades Mypes en dicho país. La investigación finaliza haciendo énfasis a la relevancia de este aspecto abordado en las entidades actuales de Ecuador, involucrando una mayor inspiración y dedicación de los trabajadores, la habilidad de manejar la transformación y la incertidumbre, y la capacidad de establecer vínculos de credibilidad y cooperación. Por consiguiente, es esencial que estas entidades ecuatorianas tomen en cuenta adoptando este enfoque de liderazgo como estrategia de mejora.

Hermosilla (2016), menciona que el problema que identifico en España se relaciona con la falta de capacitaciones constantes y la poca motivación que los líderes transformacionales les dan a los trabajadores en las empresas ya que al no realizarse esto la motivación de estos disminuye y por tanto el desempeño también. De este modo se deben de planificar capacitaciones ya que la influencia del líder es esencial para poder estimular a los trabajadores y también para promover un ambiente de innovación. La investigación finaliza con la elaboración de propuestas tentativas y no por presión para que los trabajadores mejoren su motivación y así mismo la eficacia de sus labores dentro de la industria.

Chiang y San Martín (2015), sostienen que, en Chile, uno de los problemas identificados en la entidad recurrida se relaciona con el trato que los gerentes les dan a sus trabajadores dentro de la industria ya que estos tienden a tratarlos como herramientas para incrementar la rentabilidad en lugar de valorarlos dentro de la organización, teniendo en cuenta que el rendimiento del trabajo está estrechamente asociado siempre al cumplimiento de los deseos de los empleados. De este modo también se evidencio un desempeño negativo por parte de los trabajadores a raíz de la problemática ya antes mencionada trayendo como consecuencia un desequilibrio económico para la organización. Por lo tanto, los gerentes deben proporcionar seguridad laboral para evitar la rotación y mantener altos niveles de rendimiento. Además, reconocer los logros individuales y promover la involucración en el proceso de elecciones puede incrementar notablemente el compromiso y sentido de pertenencia de los subordinados, lo que a su vez beneficia el aporte de valor a la entidad.

En el ámbito nacional, Talavera (2015) afirma que, en las industrias de Lima, no hay un buen rendimiento profesional en los trabajadores, está directamente vinculado con la capacitación que estas ofrecen. Las organizaciones cada vez más incorporan nueva tecnología en su desarrollo para mantenerse a la delantera y ser eficiente en el empleo, con la meta de ofrecer existencias manufacturadas de gran calidad y una impresión directa en los consumidores terminantes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no basta con adquirir la tecnología, sino también utilizarla de manera adecuada. Es un problema común que algunas empresas no se adaptan al cambio y siguen utilizando tecnología obsoleta, lo que limita a sus trabajadores y dificulta la adquisición de conocimientos sobre nuevas tecnologías. Por lo tanto, las empresas presentan constantemente preparaciones para fortalecer la capacidad de sus empleados, difundiendo una alta competitividad interiormente como exteriormente en las empresas. Es fundamental el poder implementar estrategias de capacitación continua para los trabajadores, alcanzando y elaborando innovadores conocimientos que contribuyan a adaptarse de manera ágil a las nuevas transformaciones del comercio. De esta forma, se busca dotar al equipo de herramientas que faciliten su flexibilidad y respuesta eficaz ante las nuevas demandas.

Según Bredriñana & Saavedra (2023), la problemática abordada se centra en que hay una mala relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal médico en el Hospital Vitarte de Lima en el año 2018. De la misma manera específicamente, el estudio busca identificar los estilos de la variable problema (democrático, autoritario, enfocado en las actividades y centrado en los vínculos) y su relación en el D.L. (productividad, eficacia y eficiencia) de los médicos de dicho hospital. Por lo tanto, se ha comprobado que el rendimiento profesional se encuentra estrechamente vinculado a la motivación del equipo, así mismo se ve afectado por otros elementos socioeconómicos, igualmente que un ámbito laboral apropiado, una remuneración justa, incentivos y el bienestar de los requerimientos primordiales del trabajador para su desarrollo integral en su labor. Finalmente, la investigación caduca con la relevancia de entender distintas formas del liderazgo, influyendo así el desempeño o la calidad

del trabajo del personal médico, lo cual es fundamental para el rol de la gestión y el servicio del ámbito de salud.

En el contexto local, según Castillo (2019) el problema que identifiqué en la posta médica de Pimentel es que enfrenta desafíos para lograr un rendimiento adecuado en el ámbito de la salud, ya que refleja la insatisfacción de los empleados en cuanto a salarios y beneficios; lo que provoca la ruptura de asociaciones interpersonales en gran parte de la jerarquía, teniendo influencia de manera directa en la C.S. de atención al paciente y en el área de salud clínica. Asimismo, la falta de habilidades de gestión validadas para cada situación específica dificulta la realización de tareas del proceso administrativo. Por último, se recalca, que el gerente responsable de administrar y llevar a cabo las actividades principales dentro de una entidad, debe considerar aplicar el estilo de liderazgo que pueda ejercer en sus colaboradores un ambiente laboral óptimo en la atención de excelencia brindada a los clientes que en este caso vienen siendo los pacientes.

A su vez, Cornejo (2022) testifica que la empresa Konecta en su sede de Chiclayo, a pesar de poseer una atención de servicio de calidad aparentemente idóneo, se han identificado insuficiencias internas considerables, de entre las cuales estaban el cumplimiento de laborales bajas, liderazgos inadecuados, así como una limitada relación entre supervisores y trabajadores, lo que genera desmotivación en el personal. La desconexión entre el liderazgo y la realidad de los trabajadores se manifiesta en un desempeño laboral que no alcanza su máximo potencial. La ausencia de liderazgo transformacional impide motivar de manera positiva a los colaboradores presentes, afectando su estado de ánimo y, por ende, la ejecución de sus funciones. La falta de una relación efectiva entre supervisores y trabajadores contribuye a la desmotivación y al desempeño laboral irregular. De tal modo, la problemática en Konecta - Chiclayo resalta la urgencia de ejecutar un plan de liderazgo transformacional que motive a los colaboradores de dicha entidad, para poder mantener el clima laboral apropiada y una atención de servicio óptima.

Por último, Arrascue (2022) El problema que identifiqué en el Centro de Esparcimiento Jockey Club-Chiclayo se relaciona con el nivel de desempeño en la organización ya que esta se da de manera regular. Pues según datos estadísticos esta organización muestra que carece de un liderazgo fuerte por lo cual el rendimiento va disminuyendo, afectando no solo a los colaboradores, sino que también al crecimiento de la empresa. La investigación finaliza con la determinación de que el liderazgo ejerce una situación positiva en el desempeño de los subordinados, es por ello que se debe de ejecutar estrategias para poder contribuir en la productividad de servicio de la industria.

Por otra parte, se presentan los antecedentes de estudio teniendo en cuenta el tema principal de la investigación.

En el ámbito internacional, en México, según Echerri et al. (2019), sostienen que el estrés que presentan los maestros en su ámbito profesional es fuerte, y genera influencia en el momento de laborar las clases correspondientes, por lo cual el problema es un aspecto clave y de relevancia, en el ámbito social actual. Por lo cual, la finalidad abordada, fue diagnosticar la relación del liderazgo transformacional y el estrés laboral en la efectividad laboral en profesores de primaria de Jalisco. Así mismo, la metodología de estudio abordada fue cuantitativa, correlacional y explicativa, por consiguiente, la muestra delimitada fue de 276 docentes, empleando un cuestionario Likert. Los resultados muestran que la variable problema y la variable efecto poseen una Rho de 0,712, evidenciando que existe correlación positiva fuerte, así mismo los aspectos que conforman el liderazgo transformacional evidenciaron relación negativa. El análisis concluye, mencionando por parte de los autores, que el liderazgo transformacional impacta de forma equitativa en la reducción del estrés laboral y mejora la optimización de enseñanza escolar. Este aspecto actúa como modelos, mostrando tolerancia psicológica, junto a actitudes personalizadas y empática hacia los colaboradores, asegurando centros de estudio saludables, efectivos ante el estrés laboral.

En Vasco, según Herмосilla et al. (2023), sostienen que el liderazgo transformacional se posiciona de entre los tipos de liderazgo existentes más eficientes para dirigir las entidades hacia el cambio y la innovación. En tal sentido el estudio abordó un fin de analizar si en las entidades del norte de (País Vasco y Navarra) el liderazgo transformacional se vincula consistentemente que los otros aspectos de liderazgo, bajo un estudio aplicado, de enfoque cuantitativo, correlacional, bajo una muestra delimitada de 154 individuos empleando un cuestionario de 45 ítems. Los resultados evidenciaron una Rho de 0,81 para la relación de las variables, así mismo todos los otros aspectos medidos demostraron una relación fuerte de Rho de (0,78), (0,81), (0,76), (0,86), dichos aspectos eran (transaccional,

satisfacción, efectividad, motivación), por lo cual, lo delimitado muestra una total concordancia, de que se trata de una correlación positiva fuerte. El estudio concluyó, con los investigadores recalando que la percepción con base a los aspectos de liderazgo efectivos difiere de los factores que promueven un buen clima laboral y motivación, posiblemente debido a la cultura organizacional y el entorno competitivo. A pesar de esto, los líderes transformacionales que promueven el cambio obtienen buena aceptación y confianza al guiar a sus equipos en tiempos de incertidumbre.

En el contexto nacional, según Pereyra et al. (2022), mencionan que el liderazgo, como tal, se manifiesta siempre en peculiaridades relevantes y vitales para el crecimiento individual de la sociedad actual. En tal lineamiento, el estudio determinó la relación entre el liderazgo y el clima organizacional hacia una entidad peruana enfocada en la construcción modular sector industrial. Bajo un estudio de tipo aplicado, descriptivo – correlacional, con una muestra representativa de 108 personas empleando el cuestionario de tipo Likert. Consiguientemente, se evidenció para la variable problema y la variable efecto una Rho de 0,812, demostrando que sí existe correlación fuerte basándose en ambas variables. Así mismo, los aspectos de la variable liderazgo se obtuvo para la primera un valor de Rho de 0,680, para la siguiente una Rho de 0,795, y para la última una Rho de 0,425, evidenciando relación positiva entre los aspectos del liderazgo y la variable efecto. El estudio concluye, mencionando, que los hallazgos obtenidos pueden servir como fundamentos para crear estrategias destinadas a fomentar el "liderazgo de alto rendimiento". Estas estrategias no solo ayudarían a las organizaciones a implementar enfoques que podrían mejorar el ambiente laboral, sino que también podrían ser utilizadas por otros investigadores académicos gracias al vigor científico que genera el instrumento empleado.

Consiguientemente, según Zevallos (2019), en su investigación, bajo el objetivo de medir la relación entre el liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de profesores en entidades educativas privadas - Perú. Abordando un enfoque de estudio cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental, teniendo en cuenta una muestra conformada de 149 docentes de 5 entidades escolares privadas del país. Dentro de los resultados, se evidenció que la variable problema y el desempeño de los docentes, poseen una relación de 0,468, consiguientemente dentro de la relación de los aspectos del liderazgo hacia el desempeño laboral, poseen valores de Rho de 0,449 para la influencia del docente, 0,446 para la inspiración, 0,442 para las habilidades de gestión y 0,402 para el desarrollo de grupos. De manera consiguiente, la investigación finalizó demostrando que se evidencia la relación positiva entre el desempeño docente y liderazgo transformacional, recalando también que el liderazgo, se refiere a las habilidades blandas del encargado de grupo para entrenar, guiar, motivar y comunicar, influenciando la cultura organizacional a través de interacciones personales con sus subordinados.

En el contexto local, según Guerrero (2019), en su estudio, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en empleados de Cooperativa de Ahorro y Crédito de la PNP. La investigación fue cuantitativa, descriptiva - correlacional y de diseño no experimental, empleando una muestra representativa de 30 personas, que a estas fueron a las que se les aplicó el cuestionario. De tal manera los resultados demostraron una Rho de 0,826, significando una relación positiva fuerte entre las variables, así mismo las dimensiones demostraron una Rho de 0,831 para la inspiración, 0,746 para la estimulación intelectual, 0,770 para la contextualización individual evidenciando la fuerte relación entre los aspectos del liderazgo transformacional y la variable efecto, por otro lado, dentro de los resultados descriptivos se encontró que alrededor del 60% de colaboradores percibe que el liderazgo está en el nivel medio y el 40% restante de empleados considera que el D.L. de la entidad posee un nivel aceptable.

Así mismo, según Campos (2023), en su estudio con la finalidad de analizar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad de Chiclayo, abordando un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, bajo una muestra representativa de 60 colaboradores de la entidad. Dentro de lo cual, los resultados, demuestran que la variable problema presenta un nivel bajo de 25 %, nivel medio 52 % y alto 23 %, de tal manera que la variable efecto muestra un nivel bajo de 30 %, nivel medio 50 %, y alto 20 %. Así mismo, dentro de los resultados de correlación la variable problema y el efecto poseen una Rho de 0,892, por otra parte, las dimensiones evidenciaron un valor de Rho de 0,673 para la inspiración, 0,752 para las habilidades de gestión, 0,878 para el desarrollo de equipos. El estudio concluye, evidenciando la relación positiva considerable y fuerte basándose en los aspectos del liderazgo y el desempeño laboral de dicha entidad.

Consiguientemente, se presentan las teorías asociadas con el tema de estudio, comenzando con el “Liderazgo transformacional”.

Según Zamarripa et al. (2022), la teoría del liderazgo transformacional desarrollada por MacGregor y Bernard, comenta que es un proceso donde se da un ambiente y clima laboral adecuado, en el cual los intereses de los empleados sean los mismos que el de la entidad, por otro lado, se dice que aspecto ha demostrado ser relevante para favorecer el desempeño laboral en diversas entidades. En tal lineamiento, esta teoría enfatiza la habilidad de los jefes de grupo para inspirar y motivar a sus colaboradores más allá de simplemente administrar transacciones de bienes o recursos, más bien este aspecto se centra guiar a todo el equipo hacia metas compartidas.

Por otra parte, esta teoría parte en tres dimensiones, de entre las cuales se encuentran las habilidades de gestión efectiva, el desarrollo integral de los equipos y la habilidad de inspirar basándose en una visión compartida. Así mismo, este enfoque no solo busca lograr resultados óptimos visibles, sino también tiene la finalidad de construir relaciones sólidas que beneficien tanto a los individuos como a la organización en todos los entornos posibles.

Las habilidades de gestión, en el contexto del problema abordado, se refieren a las estrategias del jefe de grupo para organizar, planificar y coordinar las actividades del equipo de manera efectiva, incluyendo la gestión apropiada de recursos, la óptima resolución de conflictos y el proceso de toma de decisiones estratégicas que aseguren el éxito del proyecto dentro de la entidad.

Desarrollo de equipos, dentro del entorno del problema presentado se dice que, este aspecto se enfoca hacia crecimiento de los equipos laborales, abordando en todo momento capacitar a los miembros del equipo, con el fin de fomentar un ambiente colaborativo, motivador, y promover de manera significativa el crecimiento profesional y personal de cada trabajador de la entidad. Debido a que, los encargados de grupo, siempre están enfocados con el desarrollo de sus colaboradores, ayudándolos a alcanzar su máximo potencial.

Inspiración, es uno de los pilares base del liderazgo transformacional, pues esta es la habilidad blanda del encargado de grupo para motivar al resto de trabajadores, dicho aspecto se logra con en el planteamiento de una visión convincente y estructurada, comunicando de manera efectiva los valores y metas del equipo u organización. Por lo cual, se hace énfasis de que los líderes transformacionales utilizan siempre su carisma y entusiasmo para generar compromiso entre sus colaboradores, haciendo que estos se sientan parte de algo más significativo en el ámbito profesional.

Así mismo, se encontró una teoría apropiada para el “Desempeño laboral”, que ayudara a medir la relación respecto a la variable problema.

Según Idme (2023), la Teoría de las actitudes en el trabajo de McGregor, la cual examina cómo las actitudes de los empleados influyen en su comportamiento y rendimiento en el entorno laboral. Según este autor, esta teoría, afirma que las actitudes hacia el trabajo se forman a partir de la evaluación de aspectos como el ambiente laboral, las experiencias pasadas y las creencias individuales.

El comportamiento laboral se enfoca en acciones que los colaboradores llevan a cabo en cada área de su trabajo, abarcando tanto tareas específicas como interacciones sociales dentro del entorno laboral. Este comportamiento está influenciado por factores internos (como la motivación y la satisfacción) y externos (como las políticas organizacionales y la cultura laboral).

El rendimiento laboral, por otro lado, se recalca como la proporción en que los subordinados cumplen a cabalidad con los objetivos impuestos por parte de la entidad. Este rendimiento no solo se basa en la cantidad de trabajo realizado, sino también en la eficacia de las contribuciones individuales al logro de metas organizacionales.

Las actitudes hacia el trabajo son componentes clave de esta teoría, ya que juegan un rol relevante en la determinación de cómo los colaboradores consideran el ambiente de trabajo que poseen y cómo responden a él. Estas actitudes fundamentan la satisfacción laboral, la responsabilidad organizacional, la percepción de equidad y la sociología del clima organizacional. Por otro lado, recalcar que las actitudes positivas suelen estar asociadas con un mayor compromiso, una mayor motivación intrínseca y una mejor adaptación al entorno laboral, lo que en la mayoría de casos conduce a un mejor comportamiento laboral.

Después de todo lo mencionado, el estudio al recopilar la información sobre la problemática de la empresa delimito lo siguiente, ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo-2024?

Consiguientemente se planteó las formulaciones específicas del problema bajo las interrogantes controversiales siguientes, ¿Cuál es la relación entre las habilidades de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta?, ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de equipos y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta?, ¿Cuál es la relación entre la inspiración y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024?

Por otro lado, en la investigación delimito un objetivo general, de “Determinar la relación del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo-2024”. Así mismo la finalidad específica delimitada fue “Determinar la relación de las dimensiones del liderazgo transformacionales y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo-2024”.

Cabe destacar que, a nivel teórico, el propósito de la investigación es aplicar conceptos y marcos teóricos libros basados en liderazgo transformacional como Bass y Work Performance Snell y Bolander, por ejemplo, proporcionaron dimensiones verdadera investigación.

Al mismo tiempo, en términos prácticos, esta investigación ayudará a mejorar la eficiencia operativa de la empresa, comprometidos con lograr eficiencia en sus múltiples grupos de trabajo en los enfoques que se centran del liderazgo transformacional orientado al cambio tanto de los colaboradores como de la propia entidad.

Por otro lado metodológicamente, para recopilar información para este estudio, utilizamos el método de encuesta y cuestionario se basa en una escala Likert, una herramienta esencial que será probada por expertos, entre ellos: Obtén datos reales y confiables para alcanzar tus objetivos y compáralos con las hipótesis propuestas.

Así mismo, la hipótesis corroborada fue para el objetivo general, que “El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024”, de tal manera que la hipótesis específica corroborada fue que las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta – Chiclayo.

## **2. Material y método**

El estudio fue de tipo aplicado. A la par, se considera correlacional, debido a que su fin es evaluar la relación sobre dos variables en la situación específica, en este caso, la asociación conforme a la gestión y el desempeño en el centro de atención telefónica. Por ello, León (2011) afirma que se refiere a medir el valor de dos o más variables y analizar su relación para comprender el comportamiento o fenómeno de estudio.

El diseño seleccionado es no experimental y de corte transversal. La elección de dicho diseño se debe a que no se manipularon variables ni se establecieron condiciones controladas. En lugar de ello, se observarán las variables en su total estado natural dentro de la entidad Konecta. Por otro lado, el corte transversal abarca el recojo de respuestas de manera fija en un solo tiempo establecido, proporcionando un panorama instantáneo de la relación entre las variables impuestas. Cabe destacar que, en concordancia de Blanco et al. (2019) “se trata de un estudio que efectúa el desarrollo de resultados, sin manipular las variables y en un solo momento, es decir, se indaga una sola vez”.

El enfoque es cuantitativo, ya que se emplearán métodos matemáticos para recopilar y analizar datos numéricos que permitan identificar patrones, correlaciones y tendencias en la relación del liderazgo en los diversos aspectos que conforman el desempeño laboral. La aplicación de encuestas y análisis estadísticos contribuirá a obtener resultados objetivos y generalizables, permitiendo así una comprensión más precisa y cuantificable de la relación en estudio. De acuerdo con Gualdrón et al. (2023) “Es una herramienta de análisis que emplea datos numéricos logrando describir y explicar el problema, basándose en la medición numérica, y estadística para fijar valores en cuanto a la sociología de la población de estudio basándose en el problema generado.

La población de estudio, Konecta, Chiclayo, fue constituida sin distinción de género, pero abarcando edades de 18 a 65 años, durante el año 2024. Este grupo representa el universo de interés para la investigación, abarcando tanto a hombres como mujeres, con la finalidad de obtener una perspectiva integral basándose en la problemática.

Dentro de los criterios de inclusión y exclusión, se define como la totalidad de los subordinados de la empresa Konecta, Chiclayo-2024, sin distinción de género, en contraste, el criterio de exclusión

incluye a los colaboradores que no están vinculados con la empresa en estudio y los honorarios contratados en años pasados o diferentes.

En tal sentido, se enfoca en una muestra representativa de la totalidad de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024. La elección de trabajar con una muestra responde a la necesidad de gestionar la amplitud que conlleva una población finita, permitiendo así un análisis más efectivo y detallado de la relación del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en este entorno específico.

En tal lineamiento, se selecciona un muestreo probabilístico, mismo que ayuda a que cada individuo tenga una oportunidad equitativa de ser incluido en la muestra, lo que genera extrapolar los datos de la muestra a la población total, con mayor precisión y validez estadística. Como subtipo, se tiene al muestreo probabilístico aleatorio que brinda a cada trabajador la oportunidad de ser seleccionado. Esta equidad en la selección garantiza que la muestra sea representativa y libre de sesgos, generando un resultado sólido en el contexto de interés.

El tamaño de la muestra, se encontró realizando una fórmula se tiene en cuenta que la muestra representativa es de 105 trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo, cuyas edades se encuentran en el rango de 18 a 65 años, durante el año 2024.

Consiguientemente, en este apartado se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados en el estudio, también se describen la validez y confiabilidad

Cuestionario, se utiliza constantemente al ser una herramienta apropiada, para recopilar información de los individuos encuestados, consistente en un conjunto de preguntas abiertas y cerradas. Esta herramienta es aplicable tanto en investigaciones cualitativas como cuantitativas. Por ello, se toma de la tesis de Mora (2018) y es actualizado por los investigadores Carlos et al. (2023) ya que se abordan las mismas variables del trabajo previo en el presente.

El instrumento se extrae de un trabajo previo ligado con la investigación, teniendo así el cuestionario de Mora (2018) con su proyecto titulado “Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2017”.

Para la validez, se efectuó la prueba piloto, dentro de los cuales solo se consideran 10 trabajadores de la muestra total, empleando la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach. Para fines de una correcta implementación, es necesario considerar la escala del Coeficiente de Confiabilidad trazada por Chaves & Rodríguez (2018) con el propósito de medir correctamente el Alfa de Cronbach.

Posteriormente, para el desarrollo del informe estadístico se utilizaron diversas herramientas.

Equipo de Computación (Computadora), para realizar la tarea de investigación, análisis de datos, redacción y otras actividades relacionadas con el proyecto.

Software de Procesamiento de Texto, se utilizará Microsoft Word como procesador de texto para la redacción del protocolo de investigación, la revisión bibliográfica, la redacción del informe y la documentación general del proyecto.

Hojas de Cálculo (Excel), se emplea para organizar y analizar datos cuantitativos recopilados durante la investigación. Las funciones de Excel facilitarán la creación de tablas, gráficos y análisis estadísticos necesarios para interpretar los datos como la prueba de hipótesis, normalidad, correlación y evaluar el alfa de Cronbach.

El procesamiento de datos en una investigación sigue varios pasos para convertir la información recopilada en resultados significativos y útiles. Es esencial realizar estos pasos con cuidado y rigurosidad para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

El paso final implica el estudio de los datos empleando técnicas estadísticas apropiadas, considerando las variables de la investigación, por lo que esto puede incluir análisis descriptivos, pruebas de hipótesis, normalidad, correlación y coeficiente de confiabilidad del instrumento. Los datos obtenidos se interpretan en base a la finalidad de la investigación y se presentan de manera clara y coherente en el informe.

Por último, dentro de los criterios éticos, se consideró la responsabilidad de cumplir siempre el reglamento de criterios éticos según lo establecido en la USS (2023), Art. N.5, la cual recalca que es indispensable para cualquier miembro del cuerpo docente, así como para los estudiantes pregrado, y cualquier individuo externo asociado en informes de estudio tomen en consideración dicho reglamento al momento de efectuar un análisis dentro de la USS S.A.C.

### 3. Resultados

**Tabla 1**

*Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

Correlación			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	<b>,699**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

**Nota.** En la tabla se evidencia como la Sig. Bilateral es de  $0,000 < \alpha 0,05$ , entonces la decisión correspondiente es que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , asumiendo que si existe relación entre la variable liderazgo y la variable Desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.669, teniendo en cuenta según Sampieri existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo.

**Tabla 2**

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de equipos	Coefficiente de correlación	<b>,624**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105
	Habilidades de Gestión	Coefficiente de correlación	<b>,497**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105
	Inspiración	Coefficiente de correlación	<b>,677**</b>
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

*Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

**Nota.** En la tabla se evidencia como la Sig. Bilateral es de  $0,000 < \alpha 0,05$ , entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , asumiendo que si existe relación positiva considerable entre las dimensiones de la variable problema y la variable efecto. Además, el coeficiente de correlación de Spearman para la dimensión desarrollo de equipos es de 0.624, para la dimensión habilidades de gestión 0.497, la dimensión inspiración 0,677, teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que existe una correlación positiva media - considerable entre las dimensiones de la variable problema y toda la variable efecto los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo.

### 4. Discusión

*De acuerdo con la finalidad general “Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024”.*

Basándose en la variable problema y la variable efecto, se delimitó una Rho (0,669), demostrando una relación positiva, dicho resultado se puede discutir con lo encontrado por Echerri et al. (2019), quienes, al medir la relación de estas variables de estudio, evidenciaron que ambos aspectos presentan una Rho de (0,712), dándole vigor a los resultados obtenidos en este estudio, haciendo énfasis a que sí existe relación positiva fuerte entre la variable problema y el efecto. Por otro lado, para Hermosilla et al. (2023), estos también afirman que existe relación positiva fuerte entre estas variables, debido a que en su estudio al medir estos aspectos encontraron que la Rho era de (0,81), de tal manera

se recalca nuevamente la relación positiva del liderazgo y el D. laboral, aunque el valor encontrado en este estudio es de (0,669), siendo una relación considerable, a comparación del valor del análisis de Hermosilla et al., siendo una relación fuerte.

*De acuerdo a la finalidad específica “Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo – 2024”*

Basándose en el desarrollo de equipos y la variable efecto, se delimitó una Rho (0,624), aceptando que existe relación positiva, de tal manera que el dato obtenido se puede contrastar con lo determinado por Pereyra et al. (2022), quienes, al medir estos mismos aspectos mencionados, encontraron que la Rho era de (0,680), por lo cual los resultados de ambas partes se asocian en similitud, afirmando que tal dimensión y la variable efecto presentan una relación positiva considerable. Así mismo, el resultado obtenido se corrobora con el estudio de Zevallos et al. (2019), quienes también al medir dichos aspectos obtuvieron una Rho (0,402), pero a pesar de ser una correlación positiva, el valor de ese estudio era una relación media, mientras que en este estudio es considerable.

Basándose en las habilidades de gestión y la variable efecto, se delimitó una Rho (0,497), aceptando que existe relación positiva, por lo cual, con el dato proporcionado se puede discutir con el resultado del análisis de Campos (2023), pues este autor al medir estos aspectos encontró que la correlación que presentan entre sí es de Rho (0,749), por lo cual se puede decir que dicho autor recalco si existe correlación positiva fuerte entre las H. de gestión y el D. laboral, a diferencia de este estudio que en estos aspectos la relación es una positiva media. En el mismo lineamiento, nuevamente en el estudio de Zevallos et al. (2019), las H. de gestión y el D. laboral presentaron una Rho (0,442), siendo una correlación positiva media, esto da un vigor científico a lo encontrado, debido a que es un valor muy semejante al obtenido en este estudio en la medición de estos aspectos, siendo de igual manera una correlación considerable.

Basándose en la inspiración y la variable efecto, se delimitó una Rho de (0,677), aceptando que se trata de una relación positiva, en este sentido se puede discutir nuevamente con el análisis de Campos (2023), quien al medir estos aspectos encontró que presentan entre sí una Rho de (0,673), de tal manera que se puede afirmar que ambos resultados presentan una asociación muy semejante siendo estos datos una relación positiva considerable. Consiguientemente en otro contexto, para Guerrero (2019), en su estudio al medir la inspiración y el D. laboral, delimito que estos factores presentan entre sí una Rho de (0,831), siendo una relación positiva al igual que el valor medido en este estudio, pero diferente en categorización, debido a que la correlación del autor es positiva fuerte, a diferencia de este estudio que es positiva considerable.

## 5. Conclusiones

Se concluye teniendo en cuenta la finalidad principal, que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024, es de un valor ( $R=0,699$ ). Este hallazgo se apoya en que hay existe una sólida relación positiva considerable entre dichos aspectos de la entidad abordada, recalcando también que un encargado de grupo es la persona que dirige, motiva, a un grupo selecto de colaboradores con el fin de alcanzar la meta propuesta ya sea a corto plazo o largo plazo.

Por otro se concluye, determinando que la relación de la dimensión desarrollo de equipos, presenta una ( $R=0,624$ ), hacia el desempeño laboral de la entidad Konecta, Chiclayo-2024, así mismo el valor obtenido se clasifica como correlación positiva considerable. Este hallazgo se sostiene en identificar que, si se incrementa el desarrollo de equipos, necesariamente lo hará en el desempeño laboral, lo cual se logran evidenciar cambios de mejora por la estrecha conexión.

Consiguientemente, se determina que la relación de las habilidades de gestión y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024, es de ( $R=0,497$ ), siendo está clasificada como correlación positiva media. Este hallazgo se ayuda, en la H.G apropiada de recursos, la óptima resolución de conflictos y el proceso de toma de decisiones estratégicas aseguran el éxito del proyecto dentro de esta entidad.

Por último, se concluye determinando que la relación entre la inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad Konecta, Chiclayo-2024, es de un valor de ( $R=0,667$ ), siendo correlación positiva considerable. Este hallazgo se respalda, en que este aspecto es uno de los pilares de

la variable problema, pues esta es la habilidad blanda del encargado de grupo para motivar al resto de trabajadores, bajo el planteamiento de una visión convincente.

## 6. Referencias

- Arrascue Becerra, E. A. (2022). *El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Esparcimiento Jockey Club - Chiclayo*. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10360>.
- Bedriñana Sotomayor, J. L., & Saavedra Muñoz, M. J. (2023). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte - Lima 2018*. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99. Epub 21 de septiembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
- Campos Carrasco, C. S. (2023). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de seguridad De Chiclayo, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/138323/Campos\\_CCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/138323/Campos_CCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú*. *Revista cubana de salud pública*, 45, e1351. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>.
- Cevallos, M. G. O., Jaramillo, G. A. L., Franco, J. A. C., & Vera, S. A. A. (2023). *Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 10), 1678-1692. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.50>.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>.
- Cornejo, G. (2022). *El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los Trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020*. *Repositorio Institucional - USS*. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9932>.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*. *Revista universidad y empresa*, 15(25), 13-32. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>.
- Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, Claudia. (2019). *Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>.
- Feria Avila, H. Blanco Gómez, M. R. & Valledor Estevill, R. F. (2019). *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica: (ed.)*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/151739>.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., & Páez, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>.

- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones/Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández León, R. A. (2011). *El proceso de investigación científica: ( ed.)*. Editorial Universitaria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/71435>.
- Idme Apaza, L. F., & Ordoñez, X. (2023). *Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo: diseño y validez de contenido*. *Revista de Psicología (PUCP)*, 41(2), 1099-1126. Epub 14 de julio de 2023. <https://dx.doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Mora, J. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martin de Porres, año 2017 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]*. Recuperado de. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora\\_AJ.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_AJ.pdf).
- Pereyra Lazo, E. J., Rey de Castro Hidalgo, D. E., & 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*. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. Epub 31 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Serafín Guerrero, F. S. (2019). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda.; 2020 [Tesis de Maestría, Universidad San Martin de Porres]*. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9478/serafin\\_gfs.pdf?sequence=1](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9478/serafin_gfs.pdf?sequence=1).
- Silva Balaguera, A. L. Pedraza Flores, L. A. & Gualdrón Alfonso, D. F. (2023). *Fundamentos de investigación en ingeniería civil: (1 ed.)*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/228367>.
- Talavera, O. (2015). *Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral*. *Sinergia e innovación*, 3(1), 121-133. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/410/37>.
- Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., & Ortega Velázquez, A. (2022). *El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal*. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). *Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú*. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>.