



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

TESIS

**El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en
industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa,
Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTOR:

MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO

ASESOR:

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

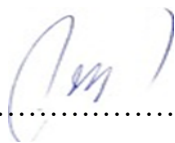
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:

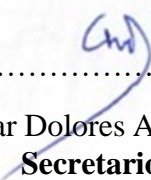
Desarrollo organizacional

**UCAYALI -PERÚ
2021**

PAGINA DEL JURADO



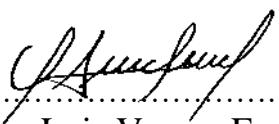
.....
Dra. Lila Ramírez Zumaeta
Presidente



.....
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



.....
Mg. Saúl Tachachi
Vocal



.....
Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:20 am del día viernes 22 de julio del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN INDUSTRIA FORESTAL HUAYRURU DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, PROVINCIA CORONEL PORTILLO, REGIÓN UCAYALI AÑO 2021", elaborado por el bachiller **MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dra. Lila Ramirez Zumaeta, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Saul Tovar Yachachi**; designados con RESOLUCIÓN N° 257-2022-FCCyA-UPP de fecha 02 de julio; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

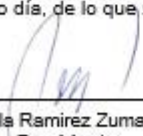
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición al bachiller **MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller **MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO** fue:

- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado, los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12.03 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Dra. Lila Ramirez Zumaeta
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Saul Tovar Yachachi
Vocal


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO** estudiante egresado de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificado con DNI 41641069, con la tesis titulada El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.



Pucallpa, 08 de noviembre de 2021

Moisés Alejandro Escarcena Lobo

DNI: 41641069

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 63

Pucallpa 22 de junio del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS EDESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN INDUSTRIA FORESTAL HUAYRURO DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI, AÑO 2021”, perteneciente al bachiller: MOISES ALEJANDRO ESCARCENA LOBO.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Ciencias Contables y Financieras
Asesor : Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 28,1%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios todopoderoso y a mi familia, quienes me dieron su apoyo incondicional y por ser los protagonistas de este sueño alcanzado

El autor

Agradecimiento

A la Universidad Privada de Pucallpa, a los maestros y compañeros de la carrera, por el apoyo brindado para lograr mi objetivo

El autor

Resumen

El Objetivo fue determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021.

El diseño de investigación fue no experimental, el tipo de investigación fue descriptivo y correlacional, donde se estableció el grado de asociación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. La población considerada fue 32 trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro. La técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados generales de la variable liderazgo transformacional en la Tabla 5 fue que el 76% de los trabajadores, manifestó que nunca es considerada la variable, mientras que el 24% manifiesta que a veces es considerada. Con respecto a la variable desempeño laboral, en la Tabla 9 fue que el 68% de los trabajadores, manifestó que nunca es considerada la variable Desempeño laboral, mientras que el 20% manifiesta que a veces es considerada. Además, en la tabla 13 se aceptó la hipótesis alterna porque se obtuvo un $\text{Sig.} < 0.05$ y con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.430$.

Se concluyó que, existe una relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, motivación inspiradora, estimación intelectual, influencia idealizada.

Abstract

The objective was to determine what relationship exists between transformational leadership and job performance in the Industria Forestal Huayruro of the city of Pucallpa, Coronel Portillo Province, Ucayali Region in 2021.

The research design was non-experimental, the type of research was descriptive and correlational, where the degree of association between the variables transformational leadership and job performance was established. The population considered was 32 workers from the company Industria Forestal Huayruro. The technique was the survey, the instrument was the questionnaire.

The general results of the transformational leadership variable in Table 5 were that 76% of the workers stated that the variable is never considered, while 24% stated that it is sometimes considered. Regarding the job performance variable, in Table 9, 68% of the workers stated that the job performance variable is never considered, while 20% state that it is sometimes considered. In addition, in table 13 the alternative hypothesis was accepted because a $\text{Sig.} < 0.05$ was obtained and with a Pearson correlation coefficient of $r = 0.430$.

It was concluded that there is a relationship between transformational leadership and job performance in the Forestal Huayruro industry company in the city of Pucallpa, Coronel Portillo Province, Ucayali Region.

Keywords: Transformational leadership, job performance, inspirational motivation, intellectual esteem, idealized influence.

Índice

| | |
|--|----------|
| Portada | i |
| Página del Jurado | ii |
| Acta de Sustentación | iii |
| Declaración Jurada de Autenticidad | iv |
| Constancia de originalidad | v |
| Dedicatoria | vi |
| Agradecimiento | vii |
| Abstract | viii |
| Índice de tablas y figuras | x |
| Introducción | xiii |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 3 |
| 1.3. Formulación de Objetivos | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 4 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 5 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 6 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1. Antecedentes del problema | 7 |
| 2.2. Bases Teóricas | 13 |
| 2.2.1. Liderazgo transformacional | 13 |
| 2.2.2. Desempeño laboral | 17 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 20 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 22 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 22 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5. Variables | 23 |
| 2.5.1. Definición conceptual de la variable | 23 |
| 2.5.2. Definición operacional de la variable | 23 |
| 2.5.3. Operacionalización de la variable | 24 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 26 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 26 |
| 3.2. Población y muestra | 26 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 27 |
| 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento | 27 |
| 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información | 28 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 29 |
| 4.1. Presentación de resultados | 29 |
| 4.2. Discusión | 41 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 45 |
| ANEXOS | 47 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 47 |
| Anexo 2: Instrumentos de aplicación | 49 |
| Anexo 3: Validaciones | 51 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento | 63 |
| Anexo 5: Base de datos | 64 |
| Anexo 6: Galería de fotos | 66 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Liderazgo transformacional | 24 |
| Tabla 2. Desempeño laboral | 25 |
| Tabla 3. Población | 26 |
| Tabla 4. Validadores | 27 |
| Tabla 5. Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional | 30 |
| Tabla 6. Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora | 31 |
| Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual | 32 |
| Tabla 8. Frecuencia de la dimensión influencia idealizada | 33 |
| Tabla 9. Frecuencia de la variable Desempeño laboral | 34 |
| Tabla 10. Frecuencia de la dimensión Capacitación | 35 |
| Tabla 11. Frecuencia de la dimensión Reconocimiento | 36 |
| Tabla 12. Frecuencia de la dimensión Comunicación | 37 |
| Tabla 13. Correlación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral | 38 |
| Tabla 14. Correlación entre Motivación inspiradora y Desempeño Laboral | 39 |
| Tabla 15. Correlación entre Estimulación intelectual y desempeño laboral | 40 |
| Tabla 16. Correlación entre Influencia idealizada y Desempeño laboral | 41 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional | 30 |
| Figura 2. Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora | 31 |
| Figura 3. Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual | 32 |
| Figura 4. Frecuencia de la dimensión Influencia idealizada | 33 |
| Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral | 34 |
| Figura 6. Frecuencia de la dimensión Capacitación | 35 |
| Figura 7. Frecuencia de la dimensión Reconocimiento | 36 |
| Figura 8. Frecuencia de la dimensión Comunicación | 37 |

Introducción

El presente trabajo de investigación titulada “El liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021”, tuvo como finalidad determinar la relación del liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Por ello, fue necesario profundizar el estudio del tema planteado a través de la formulación del problema general: ¿Cuál es la relación que existe en liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?

Esta investigación fue estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describió el problema de la investigación, en ella se abordó el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se dio a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo se trató sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciono también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión. Finalmente, se dio a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En el mundo actual el liderazgo y el comportamiento humano son temas de suma importancia, el éxito de las empresas, depende de los administradores, gerentes o líderes, quienes tienen la difícil tarea de dirigirla hacia el logro de las metas propuestas por las empresas. Ello permitirá, por un lado, lograr los propósitos empresariales, así como satisfacer a sus clientes.

Por otro lado, es necesario considerar que en toda empresa existe un elemento que va a condicionar la consecución de las metas trazadas. Este elemento es el denominado desempeño laboral. Tanto los temas de liderazgo como de desempeño laboral se han tornado en fuente de investigación, no sólo en las organizaciones empresariales, también en las organizaciones públicas.

Entre los enfoques de liderazgo investigados y desarrollados, existe el denominado liderazgo transformacional. Este enfoque plantea que el líder de la organización, lidera en forma no directiva a los colaboradores, generando que éstos en forma democrática y participativa colaboren con sus conocimientos, habilidades y capacidades al cumplimiento de las metas, promoviendo el desarrollo organizacional.

La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformador, una concepción originada en el campo empresarial y trasladado pronto a todos los aspectos empresariales.

El líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso. El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla. Una idea central en esta concepción es, pues, la del importante papel que ha de desempeñar el líder en promover y cultivar una visión que dé sentido y significado a los propósitos y actuaciones organizativas.

En Pucallpa, El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Industria Forestal Huayruro, con RUC N° 20352166007, con nombre comercial: Inforhuay S.A.C., cuyas actividades comerciales son Aserrado y Acepilladura Madera, Ventas Mayoristas de Materiales de Construcción, Fabricación de Hojas de Madera, con CIIU: 20108. Dirección Legal: Carretera Federico Basadre Km. 12 Casería Dos de Mayo (Interior 500 Metros) en el Distrito de Yarinacocha, Provincia: Coronel Portillo del Departamento: Ucayali, Perú.

Industria Forestal Huayruro, necesitó el cambio transformacional para que potencie a todos sus trabajadores, que orienten sus ideas, actitudes y sentimientos, mejorando la cultura. Transformar a todo el personal con la finalidad de hacerla más productivo el trabajo en la empresa.

Para el estudio del trabajo se tomó como base algunos estudios que tienen relación con el problema de investigación planteado, los cuales nos sirvió como antecedentes orientados a permitir realizar un análisis de los datos y percepciones prácticas de otros investigadores.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre Influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?

1.3 Formulación de Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar qué relación existe entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021.
2. Determinar qué relación existe entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021.
3. Determinar qué relación existe entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021.

1.4 Justificación de la investigación

En cuanto a la relevancia social, la investigación permitió determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali así fue de utilidad para mejorar el desempeño de los colaboradores.

En relación a las implicancias prácticas, sirvió para que los empresarios de la industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali puedan manejar adecuadamente el liderazgo sin perjudicar el desempeño laboral de los mismos.

En cuanto al valor teórico, este trabajo permitió demostrar, cual es el grado de asociación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, así como sus dimensiones propuestas en el estudio.

En cuanto a la utilidad metodológica, se utilizó el método deductivo, este principio se encargó de deducir conclusiones a partir de un cuerpo teórico. Se trato de un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

1.5. Delimitación del estudio

Tratamos cuatro formas de delimitación:

Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Industria Forestal Huayruro, en la Carretera Federico Basadre Km. 12 Casería Dos de Mayo (Interior 500 Metros) en el

Distrito de Yarinacocha, Provincia: Coronel Portillo del Departamento: Ucayali, Perú.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo de la tesis:

- Moisés Alejandro Escarcena Lobo
- Todas las personas que participaron en la elaboración del proyecto
- Los trabajadores de la Industria Forestal Huayruro
- Los clientes que demandaron productos de la Industria Forestal Huayruro

Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue de 6 meses (Julio – Diciembre), desde el 01 de julio al 31 de diciembre del 2021.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tuvimos que tener presente a lo largo de toda la tesis:

- Liderazgo transformacional
- Desempeño laboral

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, el presente proyecto se basó en una investigación no experimental, correlacional de enfoque cuantitativo.
2. Materiales de la investigación, el proceso de investigación incluyó encuestas, entrevistas y análisis documental, que permitieron observar el comportamiento de los trabajadores de la Industria Forestal Huayruro.
3. Recurso teórico, el tema de investigación principal contó con acceso a las teorías que regulan el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.
4. Recurso humano, se contó con la participación del tesista: Moisés Alejandro Escarcena Lobo.
5. Recurso ético, con la ejecución de la investigación se respetó a los autores de los trabajos previos analizados, protección de la información en el manejo de la data sensible para la Industria Forestal Huayruro, sin causar daño a los colaboradores que mantuvieron su anonimato.

6. Recurso temporal, el presente trabajo de investigación se realizó en un plazo aproximadamente de 6 meses dentro del año 2021.
7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizó con recursos propios del investigador.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Bueno y Orozco (2019) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. El tipo de estudio utilizado fue de tipo descriptivo- correlacional, cuyo diseño fue transversal ya que las variables no fueron manipuladas y se midieron en un periodo de tiempo determinado. La encuesta fue aplicada a 385 funcionarios y colaboradores de la población administrativa que se encuentra vinculada en sus diferentes modalidades (planta, transitorios, ocasionales de proyecto y otras vinculaciones como ordenes de servicio) en la Universidad Tecnológica de Pereira. La recolección de datos se realizó en forma personal a cada uno de los participantes; para la medición de liderazgo transformacional se adaptó el instrumento de Mendoza Martínez bajo el modelo teórico de Bass y Avolio en el cual están incluidas las variables de resultados, para clima organizacional se utilizó un instrumento propio del año 2010 ajustada de acuerdo a la realidad de la Institución y validado por un juicio de expertos, cuestionario que es aplicado cada dos (2) años en la plataforma diseñada para tal fin, consta de 20 variables y 80 preguntas. Los resultados fueron analizados con la herramienta SPSS versión 23, permitiendo el análisis de la información obtenida; concluyendo que existe una correlación significativa ($p=0.798$) entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, establecida mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

Rovira (2020) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador*, se planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo

transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación de las mismas características; con un enfoque cuanti-cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo se fundamentó en el estudio de caso, el instrumento empleado fue la encuesta, se aplicó una a los docentes y otra a directivos. La muestra fue de 40 (37 docentes y 3 directivos). El 87,8% de los encuestados indicaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente y el 97,3% la necesidad de un plan de capacitación. Se confirmó una fuerte influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente se recomendó un plan de capacitación en liderazgo transformacional.

Rojas (2018) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*, El liderazgo transformacional busca como fin último llevar a los equipos de trabajo a cumplir metas retadoras a través de potencializar el talento humano de los seguidores. El líder transformacional posee características de: desarrollo personal, desarrollo de otros, disposición al cambio, desarrollo de resultados, y aptitud técnica, esto le permite influir positivamente en factores que impactan el desempeño de las actividades en las organizaciones. El desempeño laboral es consecuencia de una serie de interacciones entre las personas lo que lo convierte en un elemento complejo y que requiere de diferentes frentes para mantenerlo en alto. Los líderes transformacionales logran un mejor desempeño de su equipo guiándolo y acompañándolo en los esfuerzos para el cumplimiento de la metas individuales y colectivas. Los cambios de mercado actual presentan retos para la industria frigorífica, particularmente en lo relacionado con el beneficio animal. En los frigoríficos las áreas productivas requieren de un alto número de personas, por lo que se necesitan estrategias para mantener el desempeño laboral lo más alto posible. El liderazgo transformacional influye en el compromiso y la conexión emocional con las tareas y de esta manera impacta el desempeño. Factores como la salud y el bienestar de los trabajadores, el clima laboral, el estrés y la comunicación son elementos que intervienen en el adecuado desempeño de un equipo y a su vez, muestran una relación positiva

cuando se utiliza el liderazgo transformacional como elemento de dirección. Se recomienda la implementación del liderazgo transformacional en la industria colombiana, particularmente en la de frigoríficos, entendiendo las bondades de la aplicación de esta herramienta de dirección y las necesidades actuales de este sector económico.

Nacionales

Guevara (2019) en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*, tuvo como finalidad principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, es descriptivo puesto que se describe aquellas características y propiedades de las variables; y correlacional, puesto que se pretende hallar si ambos fenómenos se relacionan o no. El diseño fue no experimental – transversal, es no experimental ya que no se manipula ninguna de las dos variables; y transversal, dado que la información que se recoge se hará en un solo momento. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de La Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Para la recolección de datos, se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue estructurado en escalas Likert en función a las dos variables. Entre sus resultados se encontró que el 67% está en Desacuerdo, a causa de que el jefe no tiene clara la misión empresarial, haciendo que el personal no sepa la finalidad principal sobre las órdenes que reciben. Por otro lado, el 53% está en Acuerdo, por razón de que se sienten a gusto con el puesto donde laboran, provocando que su estadía sea más duradera a pesar de las dificultades que se presenten. Llegó como conclusión que, sí existe relación entre ambas variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L.

Portocarrero (2017) en su tesis titulada *Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015*, tuvo como propósito determinar el

grado de relación entre el liderazgo directivo transformacional y el desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo público Promae Rímac - 2015. Este estudio se enmarca dentro de la investigación descriptivo correlacional, pues busca describir la relación existente entre dos variables: Liderazgo Directivo Transformacional y desempeño laboral docente, apoyándose en el método hipotético deductivo; la población de estudio estuvo conformada por 45 docentes del Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac durante el año 2015, se trabajó con el total de la población por ser ésta pequeña, por ello la muestra fue de tipo censal, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con la finalidad de recolectar información sobre el liderazgo directivo transformacional y el desempeño laboral docente; para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, Microsoft Excel. Se llegó a la siguiente conclusión: existe relación directa y alta ($p= 0,000$ y $r = 0.918$) entre las variables en mención.

Yarleque (2018) en su tesis titulada *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*, tuvo como objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Dentro de la metodología, se resume que fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 22 docentes nombrados de la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional y el cuestionario para medir la variable desempeño docente. Los resultados alcanzados señalan que 65% percibe un nivel Medio de Liderazgo transformacional, 20% un nivel Alto y 15% un nivel Bajo. Asimismo, 45% indican que el desempeño docente se percibe en un nivel Medio, 40% en un nivel Alto y 15% en un nivel Bajo. Las conclusiones a las que se llegó fue que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en el la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel

primaria del distrito de Huacho 2018. El grado de correlación es 0,699 lo que permite concluir que hay una correlación de grado Moderada y el nivel de significancia es 0,001, por lo tanto, la relación entre ambas variables es significativa.

Regionales

Carrasco y Mesías (2019) en su tesis titulada *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*, tuvo por objetivo general determinar la relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación se determinó que el Liderazgo tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=0,410\%$ que tienen asociado una probabilidad $P_{valor}=0,020$.

Capa y Ferreyra (2018) en su tesis titulada *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018. La investigación corresponde al diseño correlacional transeccional, el estudio

se realizó teniendo como población a 91 trabajadores entre directivos, jerárquicos y docentes, y una muestra no probabilística de 63 docentes. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Una vez recogido los datos fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS 19. Una vez concluida la investigación han sido demostrados los objetivos formulados, donde los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. "Colegio Nacional Yarinacocha" Pucallpa 2018, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,647$ positivo moderado y resultando valor de $P = 0.000 < 0.01$, siendo este resultado altamente significativo con nivel de significación del 1%.

López (2020) en su tesis titulada *El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha, 2016*, el contenido de la presente investigación se refiere en lo fundamental a dos variables: el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha. Para concretar el estudio respondemos a un problema que indaga por la relación entre las dos variables, cuya operacionalización descubre indicadores de rasgos de formación axiológica, conductual y los referidos al clima organizacional. Para el desarrollo del trabajo fue necesario recurrir a las estrategias propias del método descriptivo en el tipo de investigación correlacional, la hipótesis descriptiva nos obligó a desarrollar un conjunto de técnicas que tienen su base en la observación participante, procedimiento que se complementa con la revisión documental y un conjunto de encuestas y entrevistas a los operadores que aplican el liderazgo transformacional en el clima organizacional. Los resultados de la investigación exponen los procedimientos en el diseño seguidos adoptado, dan cuenta, tras el análisis de los datos obtenidos en el proceso de observación empírica a la realidad, la confirmación del sistema de hipótesis.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

Definición

De acuerdo a Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

Por su parte, Lerma (2007), agrega como el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía.

Se entiende que el liderazgo transformacional comprende un proceso de dirección, en el cual la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades llevadas a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos.

Así entonces, el liderazgo transformador procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión; consecuentemente se activen para alcanzarla, dentro de un clima laboral sano, laborando con entusiasmo, con mística, responsabilidad,

productividad, alto sentido de compromiso con el alcance de los propósitos organizacionales.

Siendo las principales características del liderazgo transformacional: Aproximación personal al trabajador, es decir, el trabajador es una persona antes que una herramienta para ganar dinero. Hay una estimulación intelectual del trabajador, invitándole a que aporte sus ideas y las mejoras de proceso que crea convenientes. Se motiva e inspira al trabajador en sus funciones dentro de la empresa. Se hace partícipe al trabajador del éxito de la empresa. Hay fe en los trabajadores y en el trabajo en equipo. Se dedica al crecimiento a largo plazo más que en los resultados a corto plazo. Hay voluntad de arriesgarse

Además, las funciones del liderazgo transformación es: Crear una visión inspiradora del futuro. Actuar como ejemplo, ya que es la mejor forma de comunicar una ilusión, un propósito. Analizar el entorno de la organización para conocer sus recursos, posibilidades, amenazas y debilidades. Profundizar en los valores de las personas que la componen y sus capacidades.

Desarrollar una estrategia coherente, desarrollando una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión y visión de la compañía, y determine las formas en que cada persona puede contribuir directamente a ella.

Motivar a la gente a comprar y entregar en la visión. Contextualizar la visión. Aplicar métodos de motivación. Monitorizar los niveles de satisfacción del personal. Gestionar la entrega de la visión. Combinar la gestión eficaz de los proyectos con una gestión del cambio sensible.

Comunicar las funciones y responsabilidades de cada persona con claridad y conectar éstas a los planes estratégicos. Utilizar la

dirección por objetivos, incluyendo algunos a corto plazo que mantengan los niveles de motivación del personal. Ser un modelo de trabajo duro y la perseverancia.

Fomentar la buena comunicación y dar a la retroalimentación la importancia que merece. Construir relaciones cada vez más fuertes, basadas en la confianza.

Centrar la atención en las personas y esforzarse para ayudarles a alcanzar sus metas y sueños, tal y como dictan los principios del liderazgo transformacional. Entender que el éxito es un proceso de largo plazo. Conocer a las personas de forma individual para comprender sus necesidades de desarrollo y ayudarles a cumplir con sus objetivos de carrera. Trabajar constantemente para construir relaciones, ganar confianza y ayudar a los individuos a crecer.

El liderazgo transformacional es importante porque es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

Se ve la consideración de que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso. El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla.

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

1. Motivación Inspiradora

Bernal (2000), “el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás” (p.13)

Con sus indicadores: Trato y Comportamiento

2. Estimulación Intelectual

Bernal (2000), “el líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores” (p.13)

Con sus indicadores: Ideas y Reflexión

3. Influencia Idealizada (Carisma).

Bernal (2000), “el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto” (p.13).

Con sus indicadores: Respeto y Solución

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Chiavenato (2000), el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las

personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Se define como un conjunto de acciones previas y posteriores que tienen como resultado el cumplimiento de los objetivos trazados por la institución, las acciones previas serían el ambiente físico y psicológico que le ofrece la institución al trabajador y las acciones posteriores serían las acciones que realizan.

Características

Flores (1994). Adaptabilidad: se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas. Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de acuerdo el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones. Iniciativas: se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido. Conocimientos: se refiere el nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiende de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia. Trabajo en equipo: se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso. Desarrollo de talentos: se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Funciones

El establecimiento de objetivos para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.

Importancia

Con ello nos damos cuenta de que el desempeño laboral de los recursos humanos tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Cuanto mejor sea la motivación mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello mejoraremos nuestra productividad.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Capacitación:

Gómez (2010), “toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal” (p.32).

Con sus indicadores: Aprendizaje y Resultados

Reconocimiento:

Gómez (2010), “los reconocimientos hacia los empleados se basan en modos no monetarios de acuerdo al desempeño del mismo. El reconocimiento tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización” (p.32).

Con sus indicadores: Premios e Incentivos

Comunicación:

Gómez (2010), “El conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio. Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a

facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos” (p.33).

Con sus indicadores: Interna y Flujos

2.3 Definiciones de términos básicos

Todas las definiciones tomadas de la Revista *Psicología y empresa*.
Desempeño y estándar: conceptos. Glosario de desempeño rescatado de:
<http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>

Capacidad

Según Glosario de desempeño (2016) es la “habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible” (snp)

Competencias

Según Glosario de desempeño (2016) son las “características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular” (snp)

Comportamiento

Según Glosario de desempeño (2016), es la “manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos” (snp)

Desempeño

Según Glosario de desempeño (2016) son las “conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales” (snp)

Evaluación del desempeño

Según Glosario de desempeño (2016), es un “proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos” (snp)

Evaluación por objetivos.

Según Glosario de desempeño (2016), es un “sistema que se caracteriza por una cuerdo periódico entre un subordinado y un superior en cuanto a los objetivos de aquel para un tiempo específico y una revisión periódica de qué tan bien logra esos objetivos el subordinado” (snp)

Indicador de desempeño

Según Glosario de desempeño (2016), “permite la verificación de cambios en el desempeño de la empresa de servicios o muestra los resultados en relación con lo planeado” (snp).

Motivación

Según Glosario de desempeño (2016), es un “proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún deseo o satisfacción” (snp)

Seguimiento del desempeño

Según Glosario de desempeño (2016), es el “proceso continuo de recolección y análisis de datos para comparar en qué medida se está ejecutando un proyecto, programa o política en función de los resultados previstos” (snp)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

Hipótesis nula

No existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

2. Existe relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

3. Existe relación entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Liderazgo transformacional:

Mac Gregor (1978) describió por primera vez la Teoría del Liderazgo Transformacional. A grandes rasgos, se definía como el liderazgo que se centra en los seguidores. El líder transformacional es

capaz de motivar a sus seguidores para desarrollar sus capacidades y conseguir su implicación.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

2.5.2. Definición operacional de la variable

Liderazgo transformacional

Se midió a través de un cuestionario que constó de 12 preguntas, considerando las dimensiones motivación Inspiradora, estimulación intelectual e influencia idealizada (Carisma). El instrumento estuvo dirigido a todos los trabajadores de empresa Industria Forestal Huayruro para recoger la opinión, sobre la variable liderazgo transformacional. El instrumento fue elaborado por el investigador. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

Desempeño laboral

Se midió a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones capacitación, reconocimiento y comunicación. El instrumento estuvo dirigido a todos los trabajadores de empresa Industria Forestal Huayruro para recoger la opinión, sobre la variable desempeño laboral. El instrumento fue elaborado por el investigador. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con

números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable independiente

Tabla 1

Liderazgo transformacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | | Escala de medición |
|---------------------------------|----------------|-------|--|-----------------------------|
| | | N° | Contenido | |
| Motivación inspiradora | Trato | 01 | ¿Es coherente de lo que dice con lo que hace? | Siempre A veces Nunca |
| | | 02 | ¿Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato? | |
| | Comportamiento | 03 | ¿Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor? | |
| | | 04 | ¿Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa? | |
| Estimulación intelectual | Ideas | 05 | ¿Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas? | |
| | | 06 | ¿Contemplan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirva para mejorar en la empresa? | |
| | Reflexión | 07 | ¿Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario? | |
| | | 08 | ¿Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su trabajo? | |
| Influencia idealizada (carisma) | Respeto | 09 | ¿Respeto los puntos de vista de los demás? | |
| | | 10 | ¿Es capaz de organizar y dejar su tiempo en forma eficaz? | |
| | Solución | 11 | ¿Afronta los conflictos en forma profesional? | |
| | | 12 | ¿Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa? | |

b. Variable dependiente

Tabla 2
Desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Items | | Escala de medición |
|----------------|-------------|-------|---|-----------------------------|
| | | N° | Contenido | |
| Capacitación | Aprendizaje | 01 | ¿Considera que el aprendizaje mejora el desempeño de los trabajadores? | Siempre A veces Nunca |
| | | 02 | ¿Cree que el aprendizaje es muy importante para mejorar la actitud para el trabajo? | |
| | Resultados | 03 | ¿Los resultados de la empresa estan relacionados a la capacitación? | |
| | | 04 | ¿Cree que mediante la capacitación de los trabajadores se obtienen mejores resultados de sus actividades? | |
| Reconocimiento | Premios | 05 | ¿Los premios a los trabajadores estimulan su trabajo? | |
| | | 06 | ¿Considera que el reconocimiento se evidencia mediante otorgamiento de premios? | |
| | Incentivos | 07 | ¿Cree que el desempeño laboral se incrementaría con un adecuado incentivo a los trabajadores? | |
| | | 08 | ¿Considera que el reconocimiento de los trabajadores se evidencia mediante otorgamiento de incentivos? | |
| Comunicación | Interna | 09 | ¿El desempeño laboral mejora con una adecuada comunicación interna de los trabajadores? | |
| | | 10 | ¿Los niveles de comunicación de la empresa mejoran con una adecuada comunicación interna? | |
| | Flujos | 11 | ¿Considera que los flujos de comunicaciones mejoran el desempeño laboral? | |
| | | 12 | ¿Un inadecuado flujo de comunicación influye negativamente en la empresa? | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Para esta investigación se utilizó el diseño de investigación no experimental, según Hernández (2014), en este diseño no se manipulan las mismas. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional, donde se estableció el grado de asociación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral.

3.2. Población y muestra

Población

La población considerada fue 32 trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro. A continuación, detallamos:

Tabla 3
Población

| POBLACIÓN | | |
|--------------|-------------------|-----------|
| N° | DETALLE | CANTIDAD |
| 1 | Gerente | 1 |
| 2 | Administrador | 1 |
| 3 | Empleados | 4 |
| 4 | Obreros de planta | 26 |
| Total | | 32 |

Fuente: Empresa Industria Forestal Huayruro.

Muestra

La muestra fueron los 32 trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro. El muestreo fue por conveniencia, según Hernández (2014), porque el estudio se aplicó a toda la población, por tratarse de un número pequeño de elementos.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica fue la encuesta. Según Hernández (2014) persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario. Según Hernández (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto y que constó de 12 preguntas por variable, haciendo un total de 24 preguntas.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 4

Validadores

| N° | Nombres y apellidos | DNI | GRADO |
|----|----------------------------------|----------|----------|
| 1 | Hugo Vicente Flores Bonifacio | 08457230 | Doctor |
| 2 | Adrián Marcelo Sifuentes Rosales | 44795562 | Magister |
| 3 | Lila Ramírez Zumaeta | 05274592 | Magister |

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25. Los valores alfa de Cronbach, están entre: 0 – 0.5 No confiable; 0.5 – 0.7 Confiable y 0.7 – 1.00 altamente confiable.

La Prueba Piloto fue aplicada a 10 trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Liderazgo transformacional" de $\alpha = 0.819$ (Altamente confiable) y para el Instrumento: "Desempeño laboral" de $\alpha = 0.806$ (Altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó el uso de tablas de frecuencias y figuras, así como la elaboración de parámetros para medir la percepción de los encuestados. Según Hernández (2014) La estadística inferencial implica la contrastación de hipótesis a través de un coeficiente de correlación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Se presenta los resultados, luego de aplicar y construir la base datos, se procedió al análisis de frecuencias, que consiste en contar el número de veces que se repite las alternativas: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a las preguntas del cuestionario, finalmente se expresan en tablas y figuras para mejor entendimiento.

A continuación, se calcula los coeficientes de correlación, ingresando la base de datos al software SPSS v. 25 y se presenta las tablas de correlación para su interpretación.

4.1.1. Análisis de frecuencias

Variable 1: Liderazgo transformacional

En la Tabla 5, el 76% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la variable Liderazgo transformacional, mientras que el 24% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que el Liderazgo transformacional se desconoce y no se sabe nada de ese concepto, por tanto, se debe explicar el tema para que los trabajadores asuman mayor responsabilidad en los quehaceres de la empresa y establecer patrones de conducta adecuadas para ser más productivos y eficientes.

Tabla 5

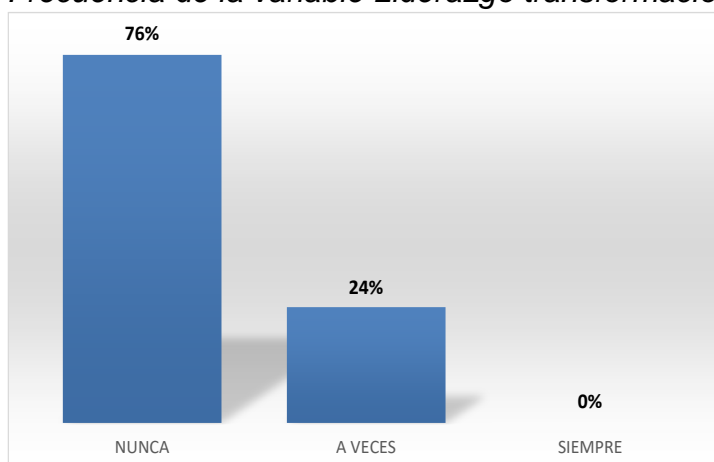
Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Nunca | 292 | 76% |
| A veces | 92 | 24% |
| Siempre | 0 | 0% |
| Total | 384 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

Figura 1

Frecuencia de la variable Liderazgo transformacional



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 6, el 75% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión motivación inspiradora, mientras que el 25% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que la dimensión motivación inspiradora no es considerada, es necesaria mayor confianza explícita del líder en las capacidades de los seguidores para alcanzar logros ambiciosos

Tabla 6

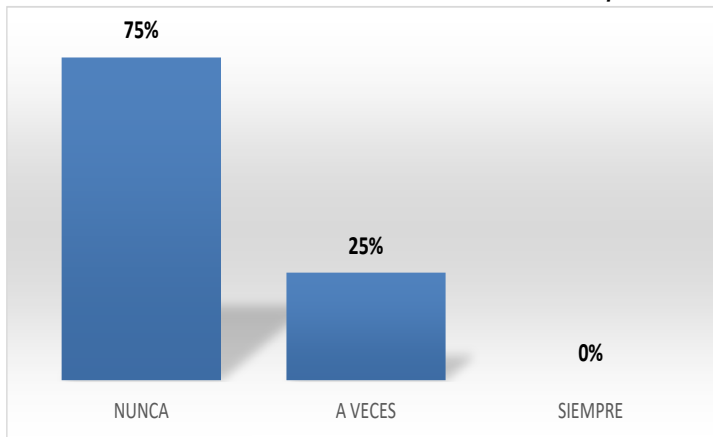
Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 96 | 75% |
| A veces | 32 | 25% |
| Siempre | 0 | 0% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 2

Frecuencia de la dimensión motivación inspiradora



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 77% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Estimulación intelectual, mientras que el 23% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

Los trabajadores no tienen la percepción adecuada, de la dimensión Estimulación intelectual, se debe atender y promover procesos dinámicos donde se evidencia la capacidad de aprendizaje (aprender a aprender)

Tabla 7

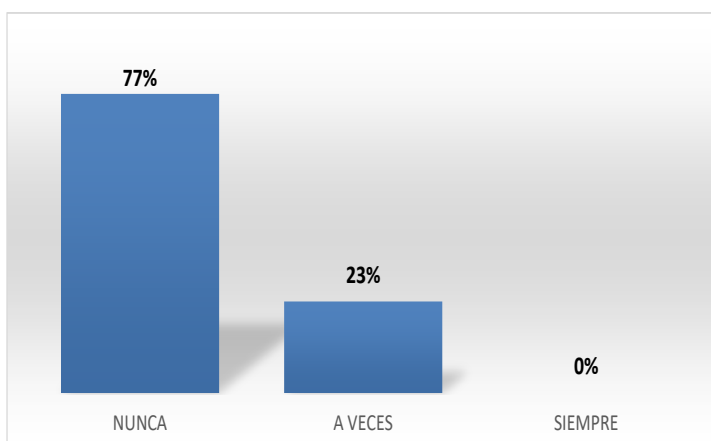
Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 98 | 77% |
| A veces | 30 | 23% |
| Siempre | 0 | 0% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 3

Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 8, el 77% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Influencia idealizada, mientras que el 23% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

Los trabajadores no tienen la percepción adecuada, de la dimensión Influencia idealizada, debiendo mejorar la gestión de la empresa la capacidad de liderar para entusiasmar, transmitir confianza y respeto, con la finalidad que los colaboradores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder.

Tabla 8

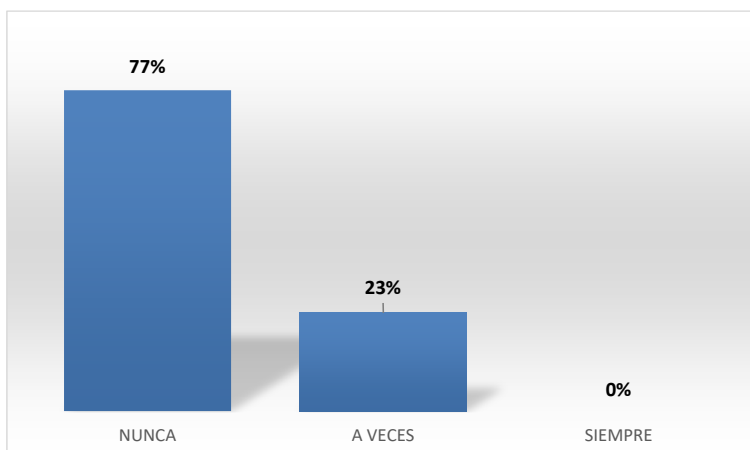
Frecuencia de la dimensión Influencia idealizada

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 98 | 77% |
| A veces | 30 | 23% |
| Siempre | 0 | 0% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 4

Frecuencia de la dimensión Influencia idealizada



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Variable 2: Desempeño laboral

En la Tabla 9, el 68% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la variable Desempeño laboral, mientras que el 20% manifiesta que a veces es considerada y el 12% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que el Desempeño laboral no es adecuado, por tanto, no se promueve la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Se representa a través de las competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales de todos los trabajadores, y que incide directamente en los resultados de la organización.

Tabla 9

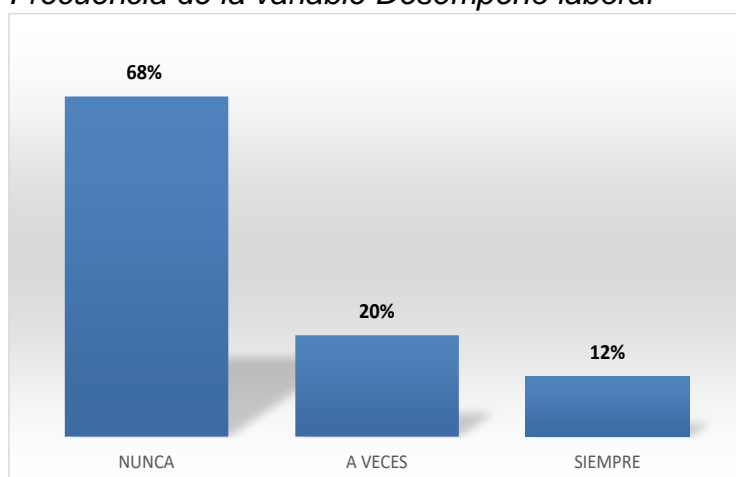
Frecuencia de la variable Desempeño laboral

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 262 | 68% |
| A veces | 78 | 20% |
| Siempre | 44 | 12% |
| Total | 384 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 5

Frecuencia de la variable Desempeño laboral



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 10, el 72% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Capacitación, mientras que el 20% manifiesta que a veces es considerada y el 8% manifestó que siempre.

Los trabajadores no tienen la percepción adecuada, de la dimensión Capacitación, debido a que la empresa no toma en cuenta este proceso que posibilita al trabajador la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de los colaboradores y de la empresa.

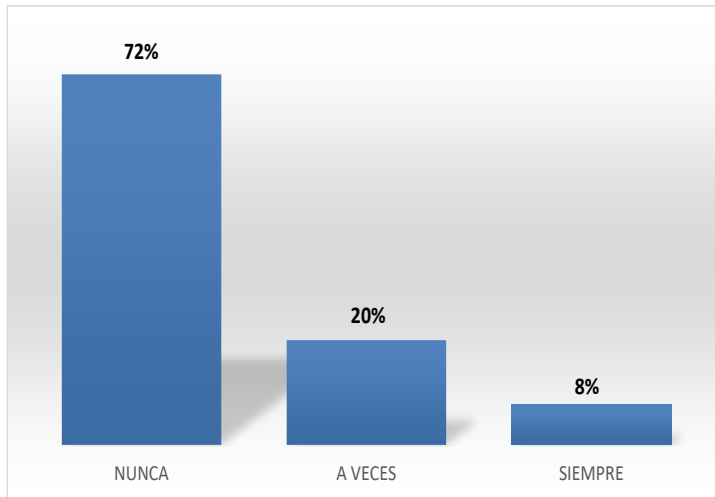
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión Capacitación

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 92 | 72% |
| A veces | 26 | 20% |
| Siempre | 10 | 8% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 6
Frecuencia de la dimensión Capacitación



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 11, el 73% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Reconocimiento, mientras que el 16% manifiesta que a veces es considerada y el 11% manifestó que siempre.

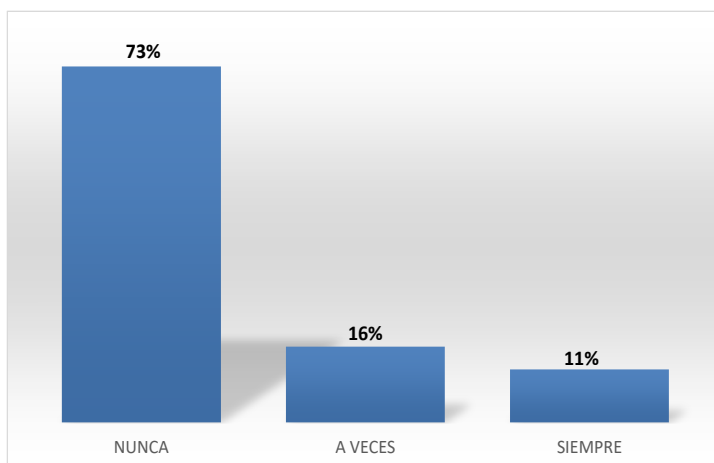
Los trabajadores no tienen la percepción adecuada, de la dimensión Reconocimiento, debido a que la empresa no toma en cuenta esta acción de distinguir al trabajador consecuencia de sus características y rasgos, de esta manera se expresa la gratitud al colaborador para que actúe con mayor eficiencia.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión Reconocimiento

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 94 | 73% |
| A veces | 20 | 16% |
| Siempre | 14 | 11% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 7
Frecuencia de la dimensión Reconocimiento



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 12, el 59% de los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión Comunicación, mientras que el 25% manifiesta que a veces es considerada y el 16% manifestó que siempre.

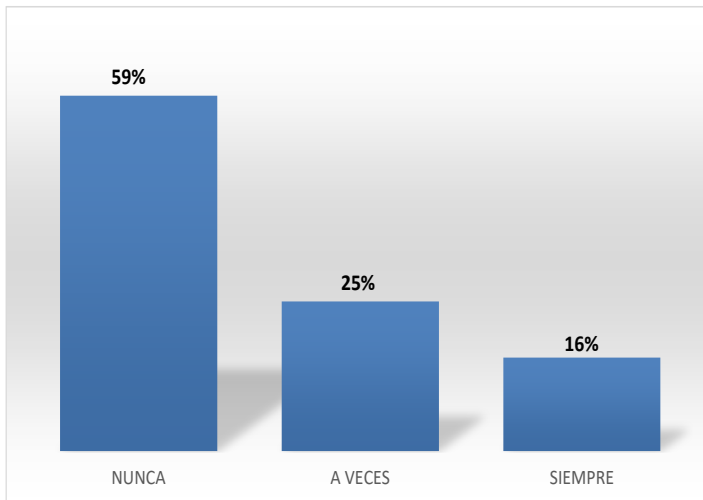
En esta dimensión los trabajadores admiten que el comportamiento comunicación de parte de la empresa mejora, pero no es suficiente, por tanto, se requiere que mejore los canales de comunicación que usa la empresa.

Tabla 12
Frecuencia de la dimensión Comunicación

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 76 | 59% |
| A veces | 32 | 25% |
| Siempre | 20 | 16% |
| Total | 128 | 100% |

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 8
Frecuencia de la dimensión Comunicación



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

4.1.2. Análisis de correlación

A continuación, se realizó la correlación y confrontación de las hipótesis. La hipótesis general: Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

H_a: Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

H₀: No existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.430$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor Liderazgo transformacional mejora el

Desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa industria Forestal Huayruro.

Tabla 13
Correlación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral

| | | Liderazgo transformacional | Desempeño laboral |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Liderazgo transformacional | Correlación de Pearson | 1 | ,430* |
| | Sig. (bilateral) | | ,014 |
| | N | 32 | 32 |
| desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,430* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,014 | |
| | N | 32 | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación entre Motivación inspiradora y Desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y desestimamos la hipótesis nula. Existe una relación entre Motivación inspiradora y Desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.454$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Motivación inspiradora existe mejor Desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa industria Forestal Huayruro.

Tabla 14
Correlación entre Motivación inspiradora y Desempeño laboral

| | | Motivación_inspiradora | desempeño laboral |
|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| Motivación_inspiradora | Correlación de Pearson | 1 | ,454** |
| | Sig. (bilateral) | | ,009 |
| | N | 32 | 32 |
| desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,454** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,009 | |
| | N | 32 | 32 |

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

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y desestimamos la hipótesis nula. Existe una relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.526$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Estimación intelectual existe mejor Desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali.

Tabla 15
Correlación entre Estimulación intelectual y Desempeño laboral

| | | Estimulación intelectual | desempeño laboral |
|--------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Estimulación intelectual | Correlación de Pearson | 1 | ,526** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 32 | 32 |
| desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,526** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 32 | 32 |

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

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y desestimamos la hipótesis nula. Existe una relación entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de

Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.324$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Influencia idealizada existe mejor Desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa.

Tabla 16
Correlación entre Influencia idealizada y Desempeño laboral

| | | Influencia Idealizada | desempeño laboral |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|
| Influencia Idealizada | Correlación de Pearson | 1 | ,324 |
| | Sig. (bilateral) | | ,009 |
| | N | 32 | 32 |
| desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,324 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,009 | |
| | N | 32 | 32 |

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

4.2. Discusion

La investigación demostró que existe una relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.430$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Estos resultados, se ven evidenciados con los autores que se describen a continuación.

Bueno y Orozco (2019) corrobora nuestra investigación concluyendo que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral. Asimismo, Rovira (2020) en su tesis indicaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño, se confirmó una fuerte influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente se recomendó un plan de capacitación en liderazgo transformacional.

Rojas (2018) coincide con nuestros resultados, en el sentido que el liderazgo transformacional influye en el compromiso y la conexión emocional con las tareas y de esta manera impacta el desempeño.

Asimismo, Guevara (2019) concluye que existe relación entre ambas variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral. También, Portocarrero (2017) concluye que existe relación directa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Además, Yarleque (2018) concluye que hay una correlación de grado moderada y el nivel de significancia entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Carrasco y Mesías (2019) en su investigación se determinó que el Liderazgo tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores, al igual que Capa y Ferreyra (2018) los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente. Finalmente, López (2020) en su tesis muestra resultados similares que apoyan nuestra investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se demostró que, existe una relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.430$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor Liderazgo transformacional mejora el Desempeño laboral.
- Se demostró que, existe una relación entre Motivación inspiradora y Desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.454$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Motivación inspiradora existe mejor Desempeño laboral.
- Se demostró que, existe una relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.526$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Estimación intelectual existe mejor Desempeño laboral.
- Se demostró que, existe una relación entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali. Con un valor $r = 0.324$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual da a entender que ante una mejor Influencia idealizada existe mejor Desempeño laboral

Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa, hoy en día promover el liderazgo empresarial debido a la crisis motivada por la pandemia del Covid-19 reconozca el rol del líder como pieza fundamental en la empresa. De esta manera, se impulsa el liderazgo transformacional, para hacer eficiente su estrategia, la gestión del talento y la estructura organizacional. Para que se obtengan los resultados esperados, es necesario que vayan de la mano de un elemento capaz de generar cambios estructurales en la organización. Ese elemento es el liderazgo transformacional que promueve el mejor Desempeño laboral.
- Se recomienda a la empresa, promover la motivación inspiradora como motor que mueve en cualquier trabajo, esto permitirá mejorar el rendimiento porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia, aparecen nuevas ideas y las transmiten a sus superiores, aumenta la productividad, mayores ventas, mayor crecimiento, reconocimiento personal y profesional, mayor competitividad empresarial, mejor imagen de la empresa, de esta manera mejora el desempeño laboral.
- Se recomienda a la empresa, desarrollar la estimulación intelectual de los líderes con el afecto positivo y el aprendizaje de los colaboradores. La estimulación intelectual de los líderes es un recurso social relevante que provee apoyo al aprendizaje en los equipos. Del mismo modo, el afecto positivo contribuye significativamente a mejorar el aprendizaje. Esto sugiere la importancia de desarrollar comportamientos de los líderes que fomenten el aprendizaje y el afecto positivo, los cuales contribuyen al aprendizaje y al desempeño laboral.
- Se recomienda a la empresa, desarrollar el carisma o influencia idealizada, incrementar el grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, reconocido y demuestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para todos los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal J. (2000). Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. Madrid: Universidad de Zaragoza
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira Facultad de Ciencias Empresariales Pereira, Colombia
- Capa, C. y Ferreyra, M. (2018). Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018. Universidad Cesar Vallejo. Pucallpa. Perú.
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa. Perú.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Flores, J. (1994). “El comportamiento Humano en las Organizaciones”. Biblioteca Universitaria Universidad del Pacífico Lima Perú.
- Glosario de desempeño (2016). Psicología y empresa. Desempeño y estándar: conceptos Rescatado de:
<http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Gómez, J. (2010). Gestión del desempeño: marco teórico y estado del arte en el sector privado Introducción. Barcelona-España. Centro PwC & ie del Sector Público.

- Guevara, C. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México.
- Lerma, Alejandro (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. Editorial Thompson. México
- López, E. (2020). El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha, 2016. Universidad nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Portocarrero, D. (2017). Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Rojas, C. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia.
- Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador.
- Velásquez, Luis (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias. España.
- Yarleque, J. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

Autor: Moisés Alejandro Escarcena Lobo

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | | | Metodología |
|---|--|---|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------|---|
| | | | Nombre | Dimensiones | Indicadores | |
| ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021? | Determinar qué relación existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021 | Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021 | Liderazgo transformacional | Motivación inspiradora | - Trato - Comportamiento | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo POBLACIÓN 32 trabajadores MUESTRA 32 trabajadores. Muestreo por conveniencia |
| | | | | Estimulación intelectual | - Ideas - Reflexión | |
| | | | | Influencia idealizada (carisma) | - Respeto - Solución | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021? | Determinar qué relación existe entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021 | Existe relación entre motivación inspiradora y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021 | Desempeño laboral | Capacitación | - Aprendizaje - Resultados | |
| | | | | Reconocimiento | - Premios - Incentivos | |
| | | | | Comunicación | - Interna - Flujos | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?</p> | <p>Determinar qué relación existe entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021</p> | <p>Existe relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021</p> | | | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre Influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021?</p> | <p>Determinar qué relación existe entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021</p> | <p>Existe relación entre influencia idealizada (carisma) y desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021</p> | | | | |

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Variable: Liderazgo transformacional

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

| Nº | PREGUNTAS | Siempre | A veces | Nunca |
|----|--|---------|---------|-------|
| | VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | |
| | DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRADORA | | | |
| 1 | ¿Es coherente de lo que dice con lo que hace? | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ¿Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato? | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ¿Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor? | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ¿Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa? | 3 | 2 | 1 |
| | DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | |
| 5 | ¿Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas? | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ¿Contemplan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirva para mejorar en la empresa? | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ¿Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario? | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ¿Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su trabajo? | 3 | 2 | 1 |
| | DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA) | | | |
| 9 | ¿Respetar los puntos de vista de los demás? | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ¿Es capaz de organizar y dejar su tiempo en forma eficaz? | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ¿Afronta los conflictos en forma profesional? | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ¿Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa? | 3 | 2 | 1 |

Gracias por su colaboración!!!

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

| Nº | PREGUNTAS | Siempre | A veces | Nunca |
|------------------------------------|---|---------|---------|-------|
| VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| DIMENSIÓN: CAPÁCITACIÓN | | | | |
| 1 | ¿Considera que el aprendizaje mejora el desempeño de los trabajadores? | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ¿Cree que el aprendizaje es muy importante para mejorar la actitud para el trabajo? | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ¿Los resultados de la empresa estan relacionados a la capacitación? | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ¿Cree que mediante la capacitación de los trabajadores se obtienen mejores resultados de sus actividades? | 3 | 2 | 1 |
| DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO | | | | |
| 5 | ¿Los premios a los trabajadores estimulan su trabajo? | 3 | 2 | 1 |
| 6 | ¿Considera que el reconocimiento se evidencia mediante otorgamiento de premios? | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ¿Cree que el desempeño laboral se incrementaría con un adecuado incentivo a los trabajadores? | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ¿Considera que el reconocimiento de los trabajadores se evidencia mediante otorgamiento de incentivos? | 3 | 2 | 1 |
| DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN | | | | |
| 9 | ¿El desempeño laboral mejora con una adecuada comunicación interna de los trabajadores? | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ¿Los niveles de comunicación de la empresa mejoran con una adecuada comunicación interna? | 3 | 2 | 1 |
| 11 | ¿Considera que los flujos de comunicaciones mejoran el desempeño laboral? | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ¿Un inadecuado flujo de comunicación influye negativamente en la empresa? | 3 | 2 | 1 |

Gracias por su colaboración!!!

Título: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincia Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------------|--|----------------|--|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Liderazgo transformacional | Motivación inspiradora | Trato | ¿Es coherente de lo que dice con lo que hace? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Comportamiento | ¿Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ¿Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa? | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Estimulación intelectual | Ideas | ¿Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Contemplan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirva para mejorar en la empresa? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------|----------------|-------------|---|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Desempeño laboral | Capacitación | Aprendizaje | ¿Considera que el aprendizaje mejora el desempeño de los trabajadores? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Cree que el aprendizaje es muy importante para mejorar la actitud para el trabajo? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Resultados | ¿Los resultados de la empresa están relacionados a la capacitación? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Cree que mediante la capacitación de los trabajadores se obtienen mejores resultados de sus actividades? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Reconocimiento | Premios | ¿Los premios a los trabajadores estimulan su trabajo? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Considera que el reconocimiento se evidencia mediante otorgamiento de premios? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|
| | Incentivos | ¿Cree que el desempeño laboral se incrementaría con un adecuado incentivo a los trabajadores? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | ¿Considera que el reconocimiento de los trabajadores se evidencia mediante otorgamiento de incentivos? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Capacitación | Interna | ¿El desempeño laboral mejora con una adecuada comunicación interna de los trabajadores? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | ¿Los niveles de comunicación de la empresa mejoran con una adecuada comunicación interna? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | Flujos | ¿Considera que los flujos de comunicaciones mejoran el desempeño laboral? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | ¿Un inadecuado flujo de comunicación influye negativamente en la empresa? | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

Pucallpa, agosto del 2021


 Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
 DNI 08457730

Título: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincial Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------------|--------------------------|----------------|--|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Liderazgo transformacional | Motivación inspiradora | Trato | ¿Es coherente de lo que dice con lo que hace? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Comportamiento | ¿Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Estimulación intelectual | Ideas | ¿Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Contemplan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirva para mejorar en la empresa? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| Influencia idealizada (carisma) | Reflexión | ¿Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | ¿Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su trabajo? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | Respeto | ¿Respeta los puntos de vista de los demás? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | ¿Es capaz de organizar y dejar su tiempo en forma eficaz? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | Solución | ¿Afronta los conflictos en forma profesional? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | | ¿Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa? | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |


Pucallpa, agosto del 2021

.....
 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 Mg. Abrián Mascebo Sifuentes Rosales

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|----------------------|----------------|-------------|---|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|--|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Desempeño laboral | Capacitación | Aprendizaje | ¿Considera que el aprendizaje mejora el desempeño de los trabajadores? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ¿Cree que el aprendizaje es muy importante para mejorar la actitud para el trabajo? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | Resultados | ¿Los resultados de la empresa están relacionados a la capacitación? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ¿Cree que mediante la capacitación de los trabajadores se obtienen mejores resultados de sus actividades? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Reconocimiento | Premios | ¿Los premios a los trabajadores estimulan su trabajo? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ¿Considera que el reconocimiento se evidencia mediante otorgamiento de premios? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| Comunicación | Incentivos | ¿Cree que el desempeño laboral se incrementaría con un adecuado incentivo a los trabajadores? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | ¿Considera que el reconocimiento de los trabajadores se evidencia mediante otorgamiento de incentivos? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | Interna | ¿El desempeño laboral mejora con una adecuada comunicación interna de los trabajadores? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | ¿Los niveles de comunicación de la empresa mejoran con una adecuada comunicación interna? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | Flujos | ¿Considera que los flujos de comunicaciones mejoran el desempeño laboral? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | ¿Un inadecuado flujo de comunicación influye negativamente en la empresa? | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |

Pucallpa, agosto del 2021



 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 Mg. Adrian Moraceb Sifuentes Rosales

Título: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en industria Forestal Huayruro de la ciudad de Pucallpa, Provincial Coronel Portillo, Región Ucayali año 2021

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------------|--------------------------|----------------|--|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Liderazgo transformacional | Motivación inspiradora | Trato | ¿Es coherente de lo que dice con lo que hace? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento | ¿Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Estimulación intelectual | Ideas | ¿Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Contemplan los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirva para mejorar en la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Estimula al personal a desarrollar ideas | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|
| Influencia idealizada (carisma) | Reflexión | innovadoras en su trabajo diario? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | ¿Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar su trabajo? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Respeto | ¿Respeto los puntos de vista de los demás? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | ¿Es capaz de organizar y dejar su tiempo en forma eficaz? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Solución | ¿Afronta los conflictos en forma profesional? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | ¿Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la empresa? | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |

Pucallpa, agosto del 2021

.....
 Firma del validador *Mg. Liza Porirez Zunacka*
 Nombres y Apellidos:

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------|----------------|-------------|---|---|------------|-------|---|----|--|----|--|----|---|----|-------------------------------------|
| | | | | Siempre | A veces | Nunca | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Desempeño laboral | Capacitación | Aprendizaje | ¿Considera que el aprendizaje mejora el desempeño de los trabajadores? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cree que el aprendizaje es muy importante para mejorar la actitud para el trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Resultados | ¿Los resultados de la empresa están relacionados a la capacitación? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cree que mediante la capacitación de los trabajadores se obtienen mejores resultados de sus actividades? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Reconocimiento | Premios | ¿Los premios a los trabajadores estimulan su trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Considera que el reconocimiento se evidencia mediante otorgamiento de premios? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Comunicación | Incentivos | ¿Cree que el desempeño laboral se incrementaría con un adecuado incentivo a los trabajadores? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Considera que el reconocimiento de los trabajadores se evidencia mediante otorgamiento de incentivos? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Interna | ¿El desempeño laboral mejora con una adecuada comunicación interna de los trabajadores? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Los niveles de comunicación de la empresa mejoran con una adecuada comunicación interna? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Flujos | ¿Considera que los flujos de comunicaciones mejoran el desempeño laboral? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Un inadecuado flujo de comunicación influye negativamente en la empresa? | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Pucallpa, agosto del 2021

Firma del validador
Nombres y Apellidos:

Mg. Lita Ramirez Zunalba

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 32 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 32 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,819 | 12 |

ALFA DE CRONBACH PARA DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 32 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,806 | 12 |

ANEXO 5: Base de datos del procesamiento de la información

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| | D1. MOTIVACIÓN INSPIRADORA | | | | | D2. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | D3. INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA) | | | | | TOTAL |
|-----|----------------------------|----|----|----|-------|------------------------------|----|----|----|-------|-------------------------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 13 |
| E2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 16 |
| E3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 14 |
| E4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 15 |
| E5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 17 |
| E6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 13 |
| E7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 13 |
| E8 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 18 |
| E9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 14 |
| E10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E14 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 14 |
| E15 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E16 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 16 |
| E17 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 13 |
| E18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 16 |
| E19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 14 |
| E20 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 15 |
| E21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 17 |
| E22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 13 |
| E23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 13 |
| E24 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 18 |
| E25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 14 |
| E26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E27 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E29 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 14 |
| E31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 15 |
| E32 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 16 |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| | D1. CAPACITACIÓN | | | | | D2. RECONOCIMIENTO | | | | | D3. COMUNICACIÓN | | | | | TOTAL |
|-----|------------------|----|----|----|-------|--------------------|----|----|----|-------|------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 21 |
| E3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 16 |
| E5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 20 |
| E6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 19 |
| E7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 18 |
| E9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 17 |
| E10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 18 |
| E11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 21 |
| E13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E14 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 16 |
| E15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 20 |
| E16 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 19 |
| E17 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E18 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 21 |
| E19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E20 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 16 |
| E21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 20 |
| E22 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 19 |
| E23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E24 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 18 |
| E25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 17 |
| E26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 18 |
| E27 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E28 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 21 |
| E29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 12 |
| E30 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 16 |
| E31 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 20 |
| E32 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 19 |

Anexo 6: Galería de fotos



