



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO
PROGRAMA ACADÉMICO DE HOTELERÍA Y ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de
comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTORES

Ahumada Zanaure, Claudia Fiorella (0000-0002-7528-8841)

Calderón Hayashi, Sandra Johanna (0000-0001-9997-251X)

ASESOR

Jauregui Arroyo, Ralph Ricardo (0000-0002-0252-185X)

Lima, 15 de Diciembre de 2021

DEDICATORIA

A mi abuela, quien siempre me apoyó para hacer lo que me gustaba y celebraba cada uno de mis éxitos. A mis papás, por su sacrificio y dedicación, priorizando siempre el bienestar de mi hermana y el mío; son quienes me dan la fuerza y perseverancia para conseguir lo que me proponga. A mi hermana, abuelos y familia, por motivarme a crecer profesionalmente y a ser una mejor persona, por su apoyo y amor incondicional.

Claudia Ahumada Zanaure

A mis padres, Elizabeth y Rafael, por todo su trabajo y sacrificio a lo largo de todos estos años, por su amor incondicional, comprensión e inspiración, por ser mi gran ejemplo y soporte durante todo este proceso. A mi hermana, que sin aún saberlo me impulsa a ser mejor persona y profesional cada día. A mis 4 ángeles, que desde el cielo

siguen guiando todos mis pasos.

Sandra Calderón Hayashi

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos agradecer a nuestras familias, quienes son el soporte y motivación para lograr todo lo que nos hemos propuesto; agradecemos los ánimos y el apoyo que nos brindaron para desarrollar el presente estudio de la mejor manera posible, muchas gracias por estar durante las largas jornadas de trabajo en estos meses de investigación.

Del mismo modo, queremos agradecer a nuestro asesor Ralphi Jauregui Arroyo por todo lo enseñado, por su tiempo y apoyo durante todo este proceso, pero, sobre todo, por su exigencia, la cual nos ayudó a conocer nuestras capacidades y nos motivó a querer llegar a la excelencia.

Asimismo, agradecemos de manera especial a todos los que fueron partícipes en esta investigación; los revisores, los expertos en recursos humanos y los trabajadores de las empresas de comida rápida quienes, con amabilidad, nos brindaron su tiempo y conocimiento para el desarrollo del presente estudio.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el año 2021. El enfoque a este sector es debido a que se ha demostrado su continuo crecimiento durante los últimos años.

Para fines de este estudio, se realizó una investigación cuantitativa y causal a una muestra de 370 trabajadores del sector comida rápida. Asimismo, con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas, se aplicaron los cuestionarios Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) e Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) para las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral respectivamente. Además, se analizaron los datos a través de la regresión lineal para el objetivo principal y los objetivos secundarios. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral.

Los hallazgos de esta investigación son importantes y relevantes para el conocimiento de las empresas de restaurantes de comida rápida, de manera que brindará conocimientos para incentivar el desempeño de sus trabajadores y como consecuencia obtener mejores resultados empresariales.

Palabras clave: Liderazgo; liderazgo transformacional; desempeño laboral; comida rápida.

ABSTRACT

Transformational leadership and its influence on job performance in fast food companies in Metropolitan Lima, year 2021

The aim of this research is defining the influence of transformational leadership on job performance in fast food companies in Lima Metropolitana in 2021. The focus on this sector is because its continuous increasing that has been demonstrated in the last years.

To this study, the analysis was performed with a quantitative and causal study with a final sample of 370 workers of fastfood. Likewise, in order to prove the hypotheses, it used the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) were applied for the transformational leadership and job performance variables, respectively. In addition, the data were analyzed through linear regression for the primary objective and the secondary objectives. The results showed that transformational leadership significantly influences job performance.

The findings of this research are important and relevant for the knowledge of fastfood restaurant companies, it will provide knowledge to encourage the performance of their workers and, as a consequence, get better business results.

Keywords: Leadership; transformational leadership; job performance; fast food.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Capítulo I: Introducción	12
1.1. Antecedentes del problema de investigación	13
1.2. Planteamiento del problema de investigación	16
1.3. Objetivos del estudio	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Significancia del problema de investigación.....	18
1.4.1. Justificación teórica.....	18
1.4.2. Justificación práctica	18
1.5. Preguntas de investigación	19
1.5.1. Problema general.....	19
1.5.2. Problemas específicos	19
1.6. Hipótesis.....	20
1.6.1. Hipótesis general	20
1.6.2. Hipótesis específicas	20
1.7. Marco teórico	20
1.7.1. Liderazgo.....	21
1.7.2. Desempeño laboral	32
1.7.3. Modelos teóricos del Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral..	37
1.7.4. Sector comida rápida	42
1.8. Limitaciones y viabilidad del estudio.....	49

1.9.	Modelo de análisis particular	50
1.10.	Matriz de operacionalización de las variables.....	51
Capítulo 2: Revisión de la literatura		52
2.1.	Liderazgo transformacional.....	54
2.1.1.	Resumen histórico	54
2.1.2.	Principales hallazgos	55
2.2.	Desempeño laboral	57
2.2.1.	Resumen histórico	57
2.2.2.	Principales hallazgos	59
2.3.	Investigaciones que correlacionan ambas variables	61
2.3.1.	Principales hallazgos	63
2.4.	Conclusiones	69
Capítulo 3: Metodología.....		71
3.1.	Tipo de investigación	71
3.2.	Diseño de la investigación.....	71
3.3.	Población	72
3.4.	Muestra.....	72
3.4.1.	Selección de la muestra	73
3.5.	Instrumento.....	74
3.6.	Recopilación de la información.....	82
3.7.	Análisis de la información.....	83
3.7.1.	Análisis de datos.....	83

3.7.1.1. Análisis descriptivo	83
3.7.1.2. Análisis de confiabilidad	84
3.7.1.3. Validez del instrumento.....	84
3.7.1.4. Análisis de normalidad.....	85
3.7.1.5. Prueba de hipótesis	86
Capítulo 4: Resultados.....	88
4.1. Hallazgos	88
4.1.1. Análisis descriptivo	88
4.1.2. Análisis de confiabilidad	91
4.1.3. Validez del instrumento.....	93
4.1.4. Análisis de la normalidad de datos.....	95
4.1.5. Prueba de hipótesis	96
4.2. Resumen	106
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones	111
5.1. Conclusiones	111
5.2. Recomendaciones.....	113
Referencias Bibliográficas.....	116
Anexos.....	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definiciones del liderazgo	22
Tabla 2	Teorías del Liderazgo.....	23
Tabla 3	Definiciones de los estilos de liderazgo	26
Tabla 4	Comportamientos e ítems del liderazgo transformacional.....	32
Tabla 5	Definiciones del desempeño laboral	33
Tabla 6	Número de locales en Perú.....	45
Tabla 7	Apertura al 2019	47
Tabla 8	Número de locales de cadenas en Lima Metropolitana y Callao.....	49
Tabla 9	Matriz de operacionalización de las variables	51
Tabla 10	Resultados de búsqueda de fuentes en bases de datos	52
Tabla 11	Investigaciones con alcance correlacional y alcance explicativo.	61
Tabla 12	Número de locales de las principales cadenas en Lima Metropolitana y Callao.....	73
Tabla 13	Distribución de la muestra por empresa.....	74
Tabla 14	Relación de expertos para la validez de contenido de la encuesta.....	76
Tabla 15	Detalle de Coeficiente de V de Aiken por ítem	78
Tabla 16	Detalle de Coeficiente de V de Aiken por sección	79
Tabla 17	Fiabilidad del instrumento	81
Tabla 18	Distribución de frecuencias según las características de los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021	89
Tabla 19	Análisis descriptivo del Liderazgo Transformacional	90

Tabla 20	Análisis descriptivo del Desempeño Laboral.....	91
Tabla 21	Confiabilidad de la escala Liderazgo Transformacional.....	92
Tabla 22	Confiabilidad de la escala Desempeño Laboral.....	93
Tabla 23	Validez de constructo de los Estilos de Liderazgo Transformacional.	94
Tabla 24	Validez de constructo del Desempeño Laboral.....	95
Tabla 25	Análisis de la distribución de las dimensiones y variables.	96
Tabla 26	Análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de la hipótesis general.....	97
Tabla 27	Resumen del análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de la hipótesis general	98
Tabla 28	Estimación de los coeficientes del Liderazgo Transformacional.....	99
Tabla 29	Análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de las hipótesis específicas.....	100
Tabla 30	Resumen del análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de las hipótesis específicas	101
Tabla 31	Estimación de los coeficientes de la Motivación Inspiracional	102
Tabla 32	Estimación de los coeficientes de la Influencia Idealizada.....	103
Tabla 33	Estimación de los coeficientes de la Estimulación Intelectual.	104
Tabla 34	Estimación de los coeficientes de la Consideración Individualizada	105
Tabla 35	Análisis descriptivo de los ítems de la escala Liderazgo Transformacional medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021	175

Tabla 36	Análisis descriptivo de los ítems de la escala Desempeño Laboral medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.....	176
Tabla 37	Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Liderazgo Transformacional en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.....	177
Tabla 38	Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de la escala Desempeño Laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.	178
Tabla 39	Correlación Rho de Spearman como supuesto de linealidad en el modelo lineal normal simple	179
Tabla 40	Prueba de normalidad de los residuales del modelo lineal normal simple ..	180
Tabla 41	Correlación Rho de Spearman como supuesto de linealidad en el modelo lineal normal múltiple.....	183
Tabla 42	Estadístico de multicolinealidad entre las dimensiones en el modelo lineal normal múltiple	184
Tabla 43	Prueba de normalidad de los residuales del modelo lineal normal múltiple.	185

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Matriz de Análisis Particular de investigación.	38
Figura 2	Modelo de Investigación: Modelo propuesto de mediación total.....	39
Figura 3	Matriz de Análisis Particular de investigación.	40
Figura 4	Matriz de Análisis Particular de investigación.	41
Figura 5	Modelo de Investigación teórico.	42
Figura 6	Variación porcentual respecto a similar mes del año anterior	43
Figura 7	Evolución Mensual de la Producción del Sector Restaurantes 2018-2020 .	44
Figura 8	Participación de locales de Fast Food por departamentos.	46
Figura 9	Modelo de análisis particular.....	50
Figura 10	Diagrama de flujo de selección de fuentes	53
Figura 11	Gráfica de dispersión entre los residuales estandarizados y valores predichos estandarizados obtenidos en la regresión lineal normal simple.....	182
Figura 12	Gráfica de dispersión entre los residuales estandarizados y valores predichos estandarizados obtenidos en la regresión lineal normal múltiple	186

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Lista de referencia.....	136
Anexo 2	Cuestionario.....	141
Anexo 3	Perfil profesional de los expertos	147
Anexo 4	Evaluación y calificación de expertos	148
Anexo 5	Encuesta Final.....	170
Anexo 6	Análisis descriptivo de los ítems de la escala Liderazgo Transformacional medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021	175
Anexo 7	Análisis descriptivo de los ítems de la escala Desempeño Laboral medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021	176
Anexo 8	Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Liderazgo Transformacional en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.....	177
Anexo 9	Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Desempeño Laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.....	178
Anexo 10	Supuestos de la regresión lineal simple	179
Anexo 11	Supuestos de la regresión lineal múltiple	183
Anexo 12	Matriz de Consistencia	187

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes del problema de investigación

Durante las últimas tres décadas, el liderazgo transformacional se ha constituido como una de las teorías más dominantes del liderazgo, debido a que las organizaciones buscan hacer frente a la competencia y a los constantes cambios del entorno; este estilo de liderazgo ha sido de gran interés en cuantiosas organizaciones porque impacta en la cultura y resultados de las mismas, permitiendo alinear los objetivos personales de los trabajadores con los objetivos de la empresa, generando así mayor compromiso y misión de grupo para alcanzar mejor desempeño laboral (Andrade et al., 2020; Hermosilla et al., 2016; Mendoza & Ortiz, 2006; Olvera et al., 2017).

Por otro lado, Díaz et al. (2014) mencionan que con el transcurso de los años y la evolución de los mercados tras las crisis económicas, las organizaciones se han planteado como objetivo estudiar el desempeño laboral, para lo cual desarrollaron indicadores de medición como las evaluaciones de desempeño, las cuales han despertado el interés de investigadores y empresarios, pues aportan resultados observables y cuantificables; por ello, el autor afirma que es importante continuar investigando el desempeño laboral, ya que tiene importantes ventajas para los empleados y la organización. Debido a que ayuda a la formulación de planes de acción y recompensas a los trabajadores (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Existen diversos artículos internacionales que sustentan que existe influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral (Choudhary et al., 2013; Willman & Velasco, 2011). Uno de ellos, es el estudio realizado en Pakistán por Choudhary et al. (2013) sobre la influencia de los estilos de liderazgo transformacional y de servicio en el desempeño laboral, en el cual determinaron que el liderazgo transformacional tiene

mayor impacto en el desempeño laboral a comparación del liderazgo de servicio, este resultado se basó en una muestra de 155 empleados de empresas del sector servicio. Además, en el estudio realizado por Cruz-Ortiz et al. (2013b) sobre las relaciones entre el liderazgo transformacional, engagement grupal y desempeño grupal, concluyeron que este estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral mediante el engagement grupal que cumple un papel mediador entre estas dos variables. Por su parte, Godoy y Bresó (2013) determinaron que el liderazgo transformacional influye en la motivación y por ende en el desempeño laboral a raíz de la investigación realizada a una muestra de 575 trabajadores de dos empresas de España, a quienes aplicaron los cuestionarios ASH-Mot y ASH-Lid. Del mismo modo, Hermosilla et al. (2016) evidencian que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la motivación y, a su vez, mejora el desempeño laboral, después de haber realizado su estudio en una muestra de 154 personas del sector público al norte de España.

Asimismo, Olvera et al. (2017) desarrollaron un estudio sobre el liderazgo transformacional como antecedente del desempeño laboral de cuatro centros sanitarios de la Comunidad Valenciana, donde se trabajó con una muestra de 388 trabajadores, concluyendo que existe relación entre dichas variables. De la misma forma, Walumbwa et al. (2008), después de analizar una muestra de 437 empleados de 6 organizaciones bancarias del medio Oeste de Estados Unidos, afirman que existe influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral a través de la autoeficacia. Del mismo modo, el estudio de Buil et al. (2019) sobre la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados de primera línea, tuvo como muestra a 323 trabajadores de los principales hoteles españoles, después de analizar los datos mediante regresión de mínimos cuadrados concluyen que existe una relación relevante y directa entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional. Por su

parte, Silva et al. (2016) en su investigación sobre el liderazgo transaccional y transformacional en jóvenes y adultos en Mar de Plata, concluyen que el liderazgo transformacional conduce a un desempeño laboral superior. Asimismo, en el estudio de Caillier (2014) sobre la relación del liderazgo transformacional, la motivación, valencia de misión y desempeño laboral, concluyó que los líderes transformacionales influyen en el desempeño laboral a través de la misión de grupo.

Adicionalmente, Aryee et al. (2012) indican en su investigación sobre el liderazgo transformacional, comportamiento innovador, y desempeño de tareas, que existe influencia positiva del liderazgo transformacional en el desempeño laboral. Otro artículo internacional que comprueba la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral es el de Purvanova et al. (2006), ya que afirman que hay un vínculo positivo entre estas dos variables después de haber realizado su estudio en una muestra de 512 gerentes y empleados de dos grandes empresas privadas. Por su parte, Masa'deh et al. (2016), en su estudio de las asociaciones entre liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, conocimiento compartido, desempeño laboral y desempeño de la empresa, afirman que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Asimismo, Tse y Chiu (2014) concluyen, en su estudio sobre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, que el liderazgo transformacional repercute de manera positiva al desempeño laboral, luego de basar su estudio en una muestra de 40 gerentes y 280 empleados de 40 sucursales de 5 bancos de China.

En relación con los estudios nacionales, se tiene el de Heshiki y Ordoñez (2020) que tuvo como objetivo general explicar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro, la muestra fue de 505 empleados de los cuatro bancos más grandes del Perú, luego de

analizar los datos con una regresión lineal simple el resultado evidenció la relación positiva entre ambas variables. Asimismo, Salcedo (2020) concluyó que el liderazgo transformacional está relacionado al desempeño laboral después de haber basado su estudio en una muestra de 100 empleados de la empresa MBC Intercorp y haber aplicado un instrumento desarrollado por el propio investigador. Por su parte, Calderón y Mendoza (2019) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la correlación del estilo de liderazgo de los directores en el clima laboral y desempeño de los funcionarios públicos del Ministerio del Interior, con una muestra de 263 colaboradores demostraron que existe correlación positiva entre los estilos de liderazgo en el clima y desempeño laboral de los funcionarios públicos del Ministerio del Interior.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

Desde hace algunos años, las organizaciones presentan la problemática de cómo ejercer el liderazgo, con sus diferentes estilos, en sus equipos de trabajo (Choudhary et al., 2013). Además, según Escandón y Hurtado (2016), los estudios sobre el liderazgo se encuentran en frecuente cambio, ya que han ido adaptándose y desarrollándose. Actualmente, el entorno de las organizaciones se enfrenta a cambios constantes y de competitividad global, por lo que deben tener como estrategia la adaptación; esta estrategia amerita la investigación del tipo de liderazgo que más se adecue y transforme al cambio (Hermosilla et al., 2016). Tal como señalan Olvera et al. (2017), aunque la evidencia muestra que el desempeño laboral es influenciado por el liderazgo transformacional, aún existe escasa literatura que demuestre el proceso de cómo se ejerce esta influencia. Se considera importante la investigación de estas variables en el sector de comida rápida en Lima Metropolitana, ya que, como señalan Molina et al., (2016) se evidencia preocupación en los directivos de las empresas del sector de servicios de alimentos y bebidas ya que hay ausencia y necesidad de un estilo de

liderazgo que logre transformar y busque los objetivos y metas comunes, además de generar condiciones laborales que permitan el desarrollo, asimismo; afirman que es de suma importancia dar continuidad a su investigación sobre el liderazgo transformacional en empresas de alimentos y bebidas, y además ampliarla en los sectores que se encuentran en el universo de empresas de esta misma rama. Por su parte, el INEI (2020), asegura que el sector de comida rápida tuvo crecimiento ininterrumpido durante 33 meses hasta el 2019. Concentrando el 71% de su consumo en la provincia de Lima Metropolitana (MapCity.com, 2019).

Por lo mencionado anteriormente, es importante el estudio de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral debido al constante crecimiento e interés de las organizaciones por hallar un estilo de liderazgo que se adapte a las exigencias del sector y les permita lograr eficientemente sus objetivos, además de comprobar si lo que propone la literatura se refleja en el sector de comida rápida y en el contexto de Lima Metropolitana.

1.3. Objetivos del estudio

El propósito del estudio es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021. Para ello, se plantean los siguientes objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- A.** Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

- B.** Determinar la influencia de la dimensión influencia idealizada en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.
- C.** Determinar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.
- D.** Determinar la influencia de la dimensión consideración individualizada en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

1.4. Significancia del problema de investigación

1.4.1. Justificación teórica

En el estudio presentado por Olvera et al. (2017), señalan que existe escasa literatura que sustente el proceso de cómo se ejerce la influencia entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Además, son limitadas las investigaciones realizadas en el Perú sobre estas variables y gran parte de la literatura encontrada no es aplicada en el sector restaurantes. Por lo cual, la presente investigación busca contribuir a la literatura con información relevante basada en la recopilación y procesamiento de datos para comprobar las hipótesis planteadas, de igual manera, se brindará conocimiento sobre los conceptos e impactos de ambas variables en el sector restaurantes.

1.4.2. Justificación práctica

Es relevante que las organizaciones hagan frente a los constantes cambios y competitividad global, por lo que deben adaptarse rápidamente a los requerimientos actuales y desarrollar estrategias que ameriten la investigación del tipo de liderazgo que más se adecue y transforme al cambio (Hermosilla et al., 2016). Es así como, a partir de los resultados de la presente investigación, se aporta conocimientos para que las

gerencias de empresas sean conscientes de la importancia del desarrollo del liderazgo transformacional y el efecto que este tiene en el desempeño laboral de los trabajadores. Además, se incentiva el desarrollo de líderes que motiven a sus trabajadores a alinear sus intereses personales con los de la organización, con el fin de cumplir objetivos laborales y personales para alcanzar altos estándares de desempeño. De esta manera, es ideal que las organizaciones cuenten con un líder que motive a sus trabajadores y logre que se identifiquen con la organización a la que pertenecen, para que la relación trabajador-organización sea óptima. En adición a ello, este estudio brindará conocimientos a universidades, head hunters y empresas de capacitación para que puedan desarrollar estos conceptos en su plan curricular, plan de reclutamiento y fomentar competencias de liderazgo.

1.5. Preguntas de investigación

Se formularon una serie de preguntas para encontrar una solución al problema a investigar.

1.5.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?

1.5.2. Problemas específicos

- A.** ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?
- B.** ¿Cuál es la influencia de la dimensión influencia idealizada en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?
- C.** ¿Cuál es la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en

el 2021?

- D.** ¿Cuál es la influencia de la dimensión consideración individualizada en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

- H1.** La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
- H2.** La dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
- H3.** La dimensión estimulación intelectual influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.
- H4.** La dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

1.7. Marco teórico

En este apartado se abordan las definiciones y los sustentos teóricos de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. Además, se presentan estudios que han trabajado la relación de ambas variables y sobre el sector de comida rápida en Lima Metropolitana.

1.7.1. Liderazgo

1.7.1.1. Definición del liderazgo

El liderazgo ha sido de gran interés para pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio, pero no fue hasta el año 1930 que formó parte de la literatura administrativa realizándose estudios sistemáticos sobre el tema; a partir de ahí, académicos e investigadores han debatido sobre cómo definir el liderazgo (Thieme & Treviño, 2012). Por ello existen diversas definiciones, las cuales se ven presentadas en la Tabla 1. Aunque se ha definido de muchas formas el liderazgo, existen ciertas características que se comparten al asociarlo con las percepciones y atribuciones de los seguidores al ser influenciados por el líder, situaciones de contexto y necesidades individuales y colectivas (García, 2015).

Tabla 1*Definiciones del liderazgo*

Autores	Definición
Capa, L., Benítez y Capa, X. (2018)	Alineación del compromiso de los trabajadores de manera individual y colectiva para el cumplimiento de objetivos organizacionales, con adaptación al cambio, a las nuevas tecnologías y a la competencia.
García (2015)	La capacidad del líder de influir en las personas con el fin de lograr objetivos.
Geraldo, Mera y Rocha (2020)	Es el ejercicio de las cualidades y aptitudes que maneja un líder con la finalidad de influir en sus subordinados de forma positiva o negativa para alcanzar una meta en común.
Lasso, Maya, Alvarado y Velasco (2019)	Capacidad de incentivar, motivar y persuadir a un grupo de personas para el logro de un bien común.
Molina, Pérez y López (2016)	Conjunto de habilidades que tiene un líder para influir en la conducta de sus subordinados para lograr aceptación consciente de sus órdenes y sugerencias.
Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez (2014)	La forma en que los líderes influyen y potencian a sus seguidores a alcanzar los objetivos.

Nota. Elaboración propia.

1.7.1.2. Teorías del liderazgo

El liderazgo ha logrado llamar la atención de diversos autores y, dentro de la comunidad científica, se han hallado varios factores teóricos que logran explicar las características, causas y efectos del liderazgo; los factores de mayor aceptación son el estilo de rasgos, el factor situacional, la teoría de contingencia y la teoría del intercambio miembro-líder (Lasso et al., 2019). Asimismo, la literatura muestra cuatro teorías de liderazgo, estas son: (a) teoría de rasgos, (b) teoría del comportamiento, (c)

teoría de contingencia y (d) teoría emergente (García, 2015; Lasso et al., 2019; Sánchez et al., 2014). A continuación, en la Tabla 2, se presentan las teorías ya mencionadas.

Tabla 2

Teorías del Liderazgo

Teoría	Orientación	Autores
Rasgos	Se centra en identificar las características personales del líder (aptitudes, habilidades, conocimientos y experiencias)	García (2015) Lasso et al. (2019) Sánchez et al. (2014)
Comportamiento	Enfocada en el comportamiento del líder y los patrones que permiten influir en un grupo.	García (2015) Lasso et al. (2019) Sánchez et al. (2014)
Contingencia	Enfocado en la situación y cómo el líder se desarrolla con rapidez ante las peculiaridades que se presenten.	García (2015) Lasso et al. (2019) Sánchez et al. (2014)
Emergente	Enfocado en la transformación de los equipos.	García (2015) Lasso et al. (2019) Sánchez et al. (2014)

Nota. Elaboración propia.

A. Teoría de rasgos

La teoría de rasgos es la teoría más tradicional (Capa et al., 2018). Data del inicio de los años 20 del siglo XX, debido a su enfoque personalista, la teoría de rasgos parte de las características únicas que tiene el líder; las habilidades, aptitudes, conocimientos y experiencias del líder conllevan a la eficiencia del liderazgo (Geraldo et al., 2020; Sánchez et al., 2014). Del mismo modo, Lasso et al. (2019) afirman que es necesario que el líder disponga de características personales que lo diferencien del no-líder. Asimismo, Escandón y Hurtado (2016) afirman que esta teoría señala que el líder no se hace, sino que nace con características innatas que le permiten dar respuesta rápida a los temas más urgentes con una adecuada gestión, haciendo de esta manera la labor del

líder mucho más sencillo. Por otro lado, el papel que ejerce el seguidor en la teoría de rasgos es más pasivo, ya que, una característica predominante, es estar identificado con el líder (García, 2015).

B. Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento se convirtió en el foco de atención progresivamente en el siglo XX, después de los primeros aportes que estuvieron centrados en los rasgos (Camps et al. 2010). Esta teoría se centra en los patrones del individuo que permiten influenciar en un grupo; qué es lo que hace el líder y cómo lo hace es el enfoque principal (García, 2015). Por ello, se reconoce la capacidad que tiene el líder para adaptarse y modificar su estilo de acuerdo con sus seguidores, también, se caracteriza por dirigir con el ejemplo y el seguidor cumple un papel más pasivo (Geraldo et al., 2020; Lasso et al., 2019). Asimismo, para Sánchez et al. (2014) esta teoría pretende explicar la naturaleza de los elementos conductuales y la labor del líder. Por su parte, Escandón y Hurtado (2016) afirman que esta teoría se centra en estudiar los comportamientos o conductas de los líderes y su relación con el liderazgo efectivo.

C. Teoría de contingencia

La teoría de contingencia se presenta desde mediados del siglo XX hasta inicios del siglo XXI (Geraldo et al., 2020). Esta teoría se caracteriza por la forma de actuar del líder de acuerdo con la situación que se presente, el líder se reconoce y adopta el estilo de liderazgo que mejor se acomode a la situación (Sánchez et al., 2014). Asimismo, Escandón y Hurtado (2016) afirman que el líder se ve afectado por los distintos factores del contexto en el que se encuentre. Por otro lado, el papel que cumple el seguidor en esta teoría es más activo, puesto que se involucra más con el líder, ya que sus características y necesidades, sumadas al contexto en general, permiten determinar el estilo de liderazgo que se adoptará por el líder (García, 2015). Para lograr la efectividad

del liderazgo, el líder debe realizar una lectura oportuna y adecuada de la situación que se presente (Lasso et al. 2019).

D. Teoría Emergente

La teoría emergente nació a inicios del siglo XXI y se mantiene vigente hasta la actualidad (Geraldo et al., 2020). Esta teoría combina factores de las teorías de rasgos, del comportamiento y de contingencia, por ello, también es llamada Teoría Integral; se centra en explicar cómo es que el líder influye en sus subordinados a tal punto de que estén dispuestos a sacrificarse por los objetivos en común (Suárez et al., 2018). Asimismo, esta teoría muestra nuevas perspectivas, ya que pretende buscar una explicación a las relaciones fructíferas de influencia e intercambio entre líder-seguidor (Sanchez et al., 2014) Para Lasso et al. (2019), esta teoría se enfoca en la relación que tiene el líder con sus seguidores, su satisfacción, motivación y desempeño laboral; por lo que, principalmente, se orienta al liderazgo transformacional, ya que los líderes se enfocan en nuevas perspectivas que transformen a sus seguidores. Por su parte, García (2015) afirma que el seguidor plantea sus necesidades al líder para entablar una relación donde ambas partes ganen.

1.7.1.3. Estilos de liderazgo

Pradenas (2015) señala que el estudio del liderazgo ha llamado la atención del campo administrativo hace ya bastantes años, sin embargo, es necesario resaltar que, es en el siglo XX cuando se comienza a estudiar con mayor énfasis este tema; en la actualidad, la investigación se ha enfocado en la conducta y características que tienen los seguidores frente a los diferentes estilos de líder. Asimismo, existen diversas definiciones de estilos de liderazgos, las cuales se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3*Definiciones de los estilos de liderazgo*

Autores	Definición
García (2015)	Es una variable que tiene efectos directos sobre el proceso de decisiones y resultados de la organización.
Escandón y Hurtado (2016)	Los estilos de liderazgo son las características, filosofía y conjunto de habilidades de gestión que tiene el líder.
Geraldo et al. (2020)	Los estilos de liderazgo son los patrones de comportamiento del líder, su performance que lleva a cabo durante el ejercicio de su orientación.
Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017)	Los estilos de liderazgo constituyen los patrones de conducta que ven los terceros, tal como la percepción del líder de sí mismo y las habilidades que tiene para movilizar a los seguidores a realizar lo requerido.

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a lo antes mencionado, el liderazgo, al ser un extenso campo, es constituido por diversos estilos, sin embargo, los más dominantes y utilizados en las organizaciones e investigaciones son tres: (a) *laissez-faire*, (b) liderazgo transaccional y (c) liderazgo transformacional (Capa et al. 2018; Rodríguez et al., 2017; Van Beveren et al. 2017). A continuación, se describen estos tres estilos:

A. Laissez-Faire

El estilo de liderazgo *laissez-faire* se caracteriza por incentivar el desarrollo individual y no generar relaciones entre el líder y el trabajador, además, induce al aislamiento, lo cual ocasiona poco compromiso con la organización y con las metas de esta; adicionalmente, no se compromete, y se centra en la efectividad y no en cómo se logran los resultados (Capa et al., 2018; Silva et al., 2016). Asimismo, el líder asume que sus subordinados son impredecibles y no se preocupa en controlar sus

características y comportamientos, mucho menos se interesa en comprenderlos, por lo que se basa en las recompensas que el líder pueda negociar con sus trabajadores (Geraldo et al., 2020). Para Sanchez et al. (2014) el estilo Laissez-Faire se caracteriza por brindar al subordinado todas las herramientas para la toma de decisiones, ya que el líder no se involucra y el grupo carece de dirección de su parte. Por su parte, Camps et al. (2010) lo consideran el estilo menos eficaz por su ausencia de liderazgo.

B. Liderazgo Transaccional

El liderazgo transaccional demuestra que la relación del líder y el seguidor se basa en las transacciones para el cumplimiento de tareas y funciones, por lo cual la relación tiende a ser similar al modelo de costo-beneficio (Sánchez et al., 2014). Es aquí, donde el líder guía y fomenta el desempeño de sus trabajadores mediante la negociación para el cumplimiento de objetivos, ya que ofrece recompensas a cambio de desempeño para dar prioridad a los resultados del trabajo (Peralta et al., 2016). Por otro lado, este estilo no llega a incentivar el liderazgo en otras partes de la organización, ya que se orienta al control, limita la creatividad y no genera cambios, pues sólo se basa en instrucciones y órdenes (Capa et al., 2018). Por su parte, Camps et al. (2010) afirman que el estilo transaccional no sólo se enfoca en dar recompensas, también se caracteriza por imponer castigos con el fin de orientarlos a hacer mejor su trabajo. Por todo ello, los términos del intercambio líder-seguidor y resultados de este estilo son a corto plazo ya que no generan cambios organizacionales de forma significativa (Rodríguez et al., 2017).

C. Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional fue inicialmente propuesto por Burns quien afirma que éste fomenta el desarrollo, motivación y moral de los empleados, posteriormente fue desarrollado por Bass que lo describe como el conjunto de comportamientos que tiene el líder para transformar a los seguidores (Andrade et al., 2020). Asimismo, Bass (1999)

explica que este estilo es practicado por los líderes que fomentan a sus trabajadores no limitarse a sus intereses personales, además, desarrolla la realización personal, el bienestar de los demás, la madurez e ideales de los trabajadores. El liderazgo transformacional es el más adecuado e importante cuando se quiere orientar a las organizaciones al cambio e innovación, pues busca el desarrollo personal de sus subordinados a través de sus actividades laborales; este estilo presenta un alto énfasis tanto en las tareas como en las personas por lo que produce en la organización índices superiores de productividad haciendo que el capital humano se considera pieza clave en la empresa y se encuentre siempre motivado para el desarrollo de nuevos desafíos (Geraldo et al., 2020). Por su parte, Capa et al. (2018) afirman que el liderazgo transformacional se desarrolla cuando el líder logra que los seguidores aprendan a ser conscientes con sus necesidades personales y laborales, ya sea de crecimiento, desarrollo o realización. Continuando con lo mencionado por los autores; el líder transformacional sostiene una visión de futuro y valores, lo cual desarrolla las relaciones interpersonales, promueve resultados y predica la adaptabilidad al cambio; además, practica la alta capacidad de escucha, estimula la responsabilidad, el compromiso y el aprendizaje, con lo cual hay mayores probabilidades de proactividad, eficacia y eficiencia. El líder transformacional invita a los trabajadores a participar y ser parte del cumplimiento de metas, lo cual deja lugar a crear una conexión positiva entre el líder y el seguidor que propone desafiar el status quo (Sánchez et al., 2014). Del mismo modo, este estilo estimula una mirada de grupo y organización por sobre el criterio personal, dándole valor a la labor que realiza la persona (Rodríguez et al., 2017).

1.7.1.4. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional consta de 4 dimensiones: (a) influencia idealizada, (b) motivación inspiracional, (c) consideración individualizada y (d) estimulación

intelectual (Cruz-Ortiz et al., 2013a; Páez et al., 2014; Pico & Coello, 2018).

A. Influencia Idealizada

La dimensión influencia idealizada se conceptualiza en que el líder es capaz de ser un referente de comportamiento ante sus trabajadores, ya que suele ser un ejemplo de ética y moral (Cruz-Ortiz et al., 2013a). Esta dimensión presenta líderes que se caracterizan por poseer habilidades que generan admiración, respeto y confianza, pues prestan mayor atención a las necesidades de sus seguidores que a sus propias necesidades (Sanchez et al., 2014). Por su parte, Páez et al. (2014) señalan que la influencia idealizada también es conocida como carisma de líder, ya que esta característica propia de esta dimensión permite que los trabajadores se identifiquen e imiten al líder, logrando experimentar mayor compromiso y crear cohesión de grupo. Según Pico y Coello (2018), la práctica de esta dimensión está surgiendo cada vez más dentro de las organizaciones, pues los líderes que la ejercen presentan estas habilidades de forma innata, y además pueden desarrollarse y entrenarse.

B. Motivación Inspiracional

La dimensión motivación inspiracional se encarga de inspirar y motivar a los subordinados mediante visiones retadoras y altas expectativas, apelando al compromiso de las personas con su labor, dándole sentido y significado a las metas colectivas (Páez et al., 2014). Asimismo, Cruz-Ortiz et al. (2013a) afirman que el líder que trabaja bajo esta dimensión proyecta una visión de futuro al equipo, objetivos y propósitos en común a través de la motivación de los trabajadores. Para Sanchez et al. (2014), la motivación inspiracional son las acciones orientadas al entorno, con la finalidad de valorar y reconocer el esfuerzo y trabajo de los subordinados. Esta dimensión presenta líderes que tienen la capacidad de articular y coordinar a sus seguidores, logran transmitir su pasión a los empleados generando en ellos mayor proactividad y compromiso con la

organización (Pico & Coello, 2018).

C. Consideración Individualizada

La dimensión consideración individualizada se enfoca en que el líder apoye al seguidor de forma personal lo cual permite prestar más atención al colaborador dándole importancia a sus necesidades de autodesarrollo (Cruz-Ortiz et al., 2013a; García et al., 2007). Esta dimensión marca la cercanía entre líder-grupo, pues procura su avance en un entorno de estímulo constante haciendo uso de herramientas como el coaching y mentoring (Sanchez et al., 2014). El líder que presenta esta dimensión cumple una función doble, pues se encarga de inspirar a sus subordinados y de transformarlos en futuros líderes, prestando atención a sus aspiraciones, necesidades y habilidades a través de su rol como consejero, profesor y entrenador (Páez et al., 2014). Por su parte, Pico y Coello (2018) refieren que esta dimensión mantiene líneas de comunicación abierta para dar reconocimiento a sus seguidores y fomentar la proactividad.

D. Estimulación Intelectual

La dimensión estimulación intelectual es el nivel más alto de motivación y relación entre el líder-seguidor, pues permite abordar temas y acciones que permitan la retroalimentación a los subordinados con el fin de generar proactividad (Sánchez et al., 2014). Esta dimensión promueve la inteligencia, el desarrollo de nuevos conocimientos, el aprendizaje en la resolución de problemas e innovación en el alcance de resultados individuales y de la organización (García et al., 2007). Por su parte, Páez et al. (2014) señalan que el líder que trabaja la estimulación intelectual busca desarrollar la creatividad de sus trabajadores fomentando, con intensidad, la generación de nuevas ideas y desafiando la pérdida de miedo a lo ya establecido. Asimismo, en esta dimensión, el líder se encarga de desafiar el statu quo alentando a sus seguidores a explorar nuevas oportunidades y maneras de realizar su trabajo (Pico & Coello, 2018).

1.7.1.5. Instrumentos para medir el estilo de liderazgo transformacional

Para medir el estilo de liderazgo transformacional, se presentan dos instrumentos que miden esta variable: (a) Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y (b) Global Transformational Leadership (GTL).

A. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) es un instrumento creado por Bass y Avolio, es considerado el más completo y empleado en el campo de la psicología en las organizaciones (Arévalo-Avecillas et al., 2019; Gazca et al., 2018). La primera versión del MLQ constaba de 70 preguntas y se dividía en 7 factores; para el año 1995 el cuestionario sufrió diferentes modificaciones dejando como resultado una versión más corta denominada MLQ-5X: Short form (Molero et al., 2010). Este instrumento contiene 45 ítems que permiten describir las conductas del liderazgo laissez-faire, transaccional y transformacional mediante una estructura basada en factores que evalúan y establecen el estilo de liderazgo, además, mide las variables en subescalas; laissez-faire es medido en 2 subescalas, el liderazgo transaccional a partir de 3 subescalas y las variables transformacionales que se miden en 5 subescalas; adicionalmente, se ha demostrado la validez y confiabilidad del MLQ mediante pruebas psicométricas a lo largo del tiempo (Silva, 2010). Por otro lado, para medir solo el liderazgo transformacional, el MLQ destina 20 preguntas de su cuestionario a este estilo de liderazgo (Khalil et al., 2012).

B. Global Transformational Leadership (GTL)

Según explica Alatawi (2017) y Van Beveren et al. (2017), el Global Transformational Leadership (GTL) es un instrumento propuesto por Carless, el cual abarca siete comportamientos del liderazgo transformacional y siete ítems (Ver Tabla 4), equivalente a cada comportamiento, los cuales miden la frecuencia de los

comportamientos del liderazgo transformacional expresados por el líder; ello a raíz de una escala de 5 puntos, donde 1 indica una frecuencia baja y 5 alta.

Tabla 4

Comportamientos e ítems del liderazgo transformacional

Comportamientos	Características
Visión	Es positivo en la visión del futuro y la comunica de forma clara y sencilla.
Desarrollo personal	Trata a los trabajadores de forma individual, los alienta, fomenta y apoya el desarrollo.
Liderazgo de apoyo	Brinda reconocimiento a los trabajadores.
Empoderamiento	Fomenta el trabajo en equipo, brinda confianza y fortalece el empoderamiento.
Pensamiento innovador	Promueve pensar en los problemas como oportunidades.
Liderazgo mediante el ejemplo	Practica lo que predica.
Carisma	Inspira respeto en los demás siendo altamente competente.

Nota. Tomado de ¿Can transformational managers control turnover intention?, por Alatawi (2017). Recuperado de <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/873>

1.7.2. Desempeño laboral

1.7.2.1. Definición de desempeño laboral

A lo largo de los años, el interés de las organizaciones, profesionales e investigadores por el desempeño laboral ha ido en aumento, pues ayuda a medir el éxito de la organización (Díaz et al., 2014). El desempeño laboral ha sido definido de distintas formas por diversos autores (Ramawickrama et al., 2017). Algunas de estas definiciones se pueden observar en la Tabla 5.

Tabla 5*Definiciones del desempeño laboral*

Autores	Definición
Chiang, Méndez y Sánchez (2010)	Es el grado en que el empleado cumple con los objetivos de su trabajo y el alcance de los resultados que se relacionan con los objetivos de la organización.
Díaz D., Hernández, Isla, Delgado, Díaz L. y Rosales (2014)	La acción o acciones orientadas a un resultado, lo cual es perceptible y medible, ya que son acciones de conducta producidas por un individuo
Quintero, Africano y Faría (2008)	Conjunto de capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del trabajo que producen comportamientos que logran resultados y cambios en la organización.
Sanín y Salanova (2014)	El conjunto de acciones realizadas por los trabajadores con el ánimo de obtener un resultado.
Vargas y Flores (2019)	Todas las acciones, comportamientos y resultados obtenidos por los empleados que aportan al logro de las metas de la organización.
Willman y Velasco (2011)	Es la secuencia de acciones perceptibles orientadas a la búsqueda de resultados.

Nota. Elaboración propia.

Dentro de este marco, Borzellino et al. (2015), sintetizan el concepto del desempeño laboral definiéndolo como la manera en que los trabajadores realizan sus actividades eficazmente para conseguir alcanzar metas compartidas, desarrollando resultados y comportamientos con la finalidad de establecer estándares en las funciones que desempeñan; asimismo, menciona los aspectos multidimensionales que conllevan habilidades y conocimientos específicos.

1.7.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral según Chandrasekara (2019) tiene dos dimensiones: (a) desempeño de tareas, que refiere a todas las actividades que se realizan para completar un objetivo y lograr un resultado anticipado y particular y (b) desempeño contextual, que implica el desarrollo de tareas no específicas y básicas del trabajo en sí, pero que contribuyen al éxito del trabajador basado en su conducta personal, social, fisiológica y su ambiente de trabajo. A estas dos dimensiones, Salgado y Cabal (2011) mencionan una tercera, (c) las conductas desviadas o contra productivas, que hacen referencia a las acciones intencionales de un miembro de la organización que van en contra de los intereses de esta, sus empleados o clientes. Por otro lado, para Sanín y Salanova (2014) el desempeño laboral consta de tres dimensiones: (a) intrarol, (b) extrarol y (c) cumplimiento de normas. Las cuales se definen a continuación:

A. Intrarol

La dimensión desempeño intrarol abarca todas las actividades que se desarrollan directa o indirectamente a la base técnica de la organización (Olvera et al., 2017). Asimismo, Sanín y Salanova (2014) explican que son comportamientos enfocados al desarrollo de los procesos y responsabilidades del propio cargo, con lo cual reafirma que el trabajador se limita a las funciones asignadas.

B. Extrarol

La dimensión desempeño extrarol define aquellas actividades que no son parte del trabajo y que se consideran adicionales, pero que aportan valor; es decir que, si bien no forman parte de la labor del trabajador, este las realiza por iniciativa propia a beneficio de la empresa (Olvera et al., 2017; Sanín & Salanova, 2014).

C. Cumplimiento de normas

La dimensión cumplimiento de normas abarca las acciones y comportamientos de los

trabajadores que no están directamente relacionados al puesto, pero que mantienen coherencia con los principios y normas establecidas por la organización, además, son importantes, ya que fomentan el contexto organizacional y social (Díaz et al., 2014; Sanín & Salanova, 2014).

1.7.2.3. Factores que componen el desempeño laboral

Existen diversos factores que componen el desempeño, como los propuestos por Willman y Velasco (2011), quienes afirman que los factores que inciden en el desempeño laboral son los personales y los de contexto, los cuales, al involucrarse con la tarea, generan un resultado positivo o negativo en el desempeño; el primer factor hace referencia al aspecto interno, como lo son la personalidad, la motivación y las condiciones demográficas, sociales, culturales y propias de la persona; el segundo factor se refiere al contexto laboral del trabajador, como el estilo del jefe, la contratación, el salario, la cultura organizacional y las condiciones de trabajo.

Asimismo, Guartán et al. (2019) explican que los factores que componen el desempeño laboral son: (a) puntualidad, que abarca la hora de llegada del trabajador, así como el cumplimiento de un trabajo específico en el tiempo pactado; (b) la imagen personal, el cual conlleva la presentación frente a clientes, proveedores o socios, ya que se está representando a una marca o empresa; (c) el protocolo, que define cómo proceder o conducirse frente a ciertas situaciones y (d) capacidad de resolución de conflictos, que comprende no solo dar una solución frente a un problema ya desarrollado, sino, también, encontrar la causa del conflicto.

Por otro lado, Salgado et al. (2019) infieren que los factores que componen el desempeño son los actitudinales y operativos; el primer factor se compone de la disciplina, la actitud, la iniciativa, la presentación personal y la responsabilidad, mientras que el segundo factor hace referencia al conocimiento del trabajo, la calidad y

cantidad de este, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Para Chiang et al. (2010) son factores del desempeño las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del trabajador, ya que interactúan con la naturaleza de la organización y el trabajo.

1.7.2.4. Instrumentos para medir el desempeño laboral

El desempeño laboral es una variable dependiente, por lo que medir su rendimiento es fundamental (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Para medirlo, se presentan tres instrumentos de medición: (a) Evaluación de Desempeño (ED), (b) Individual Work Performance Questionnaire y (c) Escala de Goodman y Svyantek.

A. Evaluación de Desempeño (ED)

Este instrumento es un sistema formal de revisión individual o de equipos que abarca la misión, visión, cultura organizacional y competencias (Chiang et al., 2010). Se debe realizar esta medición periódicamente para conocer el desenvolvimiento de los trabajadores, de esta manera se pueden tomar acciones para potenciar las competencias del talento humano (Álvarez et al., 2018) y conocer sus deficiencias (Sapién et al., 2016). Además, Sapién et al. (2016) mencionan que la Evaluación de Desempeño (ED) permite eficacia en el planeamiento de compensaciones, línea de carrera y capacitaciones, también de, desafíos externos y diseño de puestos, de este modo, este instrumento de medición debe considerarse como un mecanismo de dirección, el cual permite mejorar los resultados de los trabajadores. Continuando con Sapién et al. (2016), afirman que la Evaluación de Desempeño (ED) presenta el método de evaluación 360° grados y el de factores de evaluación; el primer método valora los comportamientos y actitudes que determinan la forma en la que el trabajador está desarrollando sus funciones con mira al cumplimiento de los objetivos organizacionales; en cuanto al método de factores de evaluación, considera las variables

que influyen en las funciones del puesto, es decir, la calidad y la cantidad de trabajo, y en las características personales, las cuales abarca las habilidades interpersonales y rasgos como la capacidad de adaptación.

B. Individual Work Performance Questionnaire

El Individual Work Performance Questionnaire es un instrumento que mide en diferentes contextos las dimensiones del desempeño laboral, este consta de 18 ítems divididos en 3 escalas, las cuales permiten medir el desempeño de tareas en 5 ítems, el desempeño contextual en 8 ítems y en 5 ítems los comportamientos laborales contraproducentes (Koopmans et al., 2014; Ramos-Villagrasa et al., 2019). Por su parte, Koopmans et al. (2014) muestran que la calificación mide con 0 las variables que se desarrollen con baja frecuencia y con 4 las variables que se desenvuelven con mayor frecuencia; en base a ello, la puntuación media se obtiene al calcular sumando las puntuaciones de los ítems y dividiéndolos entre la suma del número de elementos de la escala.

C. Escala de Goodman y Svyantek

La escala de desempeño laboral desarrollada por Goodman y Svyantek es un instrumento que se subdivide en dos, desempeño contextual y desempeño de tarea; este contiene 9 ítems diseñados para analizar el nivel del empleado; cada ítem se trabaja en una escala Likert de cuatro puntos; los resultados sugieren que una puntuación alta significa un nivel más alto de rendimiento en la tarea (Makki & Abid, 2017).

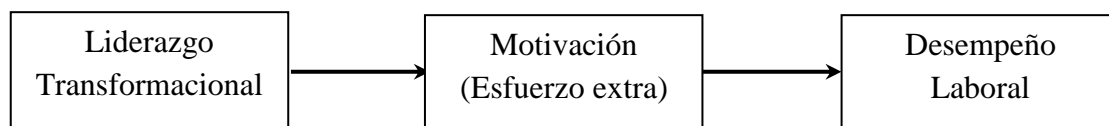
1.7.3. Modelos teóricos del Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral

Existen diversos modelos sobre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, entre ellos se encuentra el modelo de Hermsilla et al. (2016) (ver Figura 1), el cual tuvo como objetivo determinar si el liderazgo transformacional se asocia fuertemente con la satisfacción, desempeño y motivación laboral en las empresas del norte de

España, para ello se utilizó el instrumento de medición y recolección de datos Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) el cual mide, el liderazgo, la efectividad, satisfacción y motivación, la información se analizó mediante las pruebas de t de Student y pruebas Z, que a través de la macro MEDIATE de SPSS, obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la motivación y esta a su vez mejora el desempeño laboral.

Figura 1

Matriz de Análisis Particular de investigación.

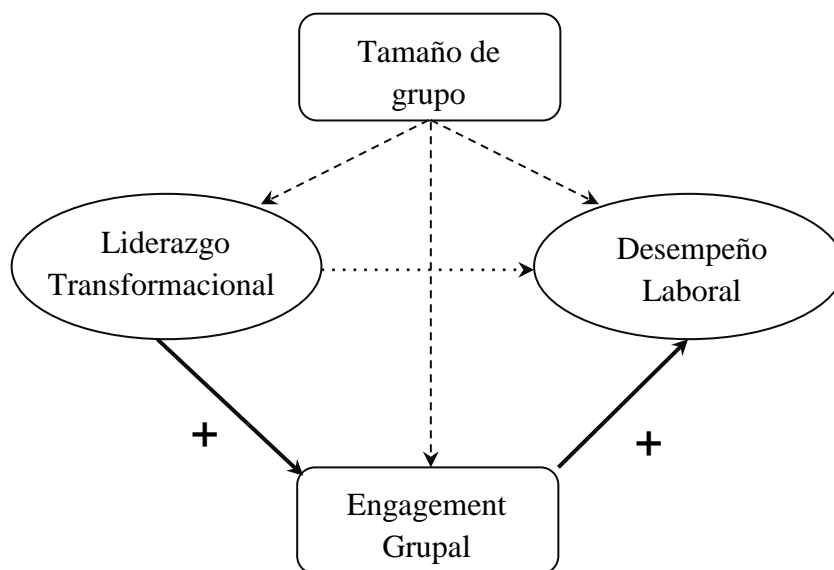


Adaptado de “El Liderazgo Transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo” por Hermosilla et al. (2016), *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (2016) 135–143. Elaboración propia.

Asimismo, el modelo de Cruz-Ortiz et al. (2013b) (ver Figura 2) tuvo como objetivo determinar las relaciones entre el liderazgo transformacional, engagement grupal y desempeño grupal a partir del Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO), para ello utilizaron 3 instrumentos de medición que aplicaron a una muestra de 519 trabajadores de 12 pymes del sector servicios, producción e industrial de España, por el lado del liderazgo transformacional se aplicó el cuestionario de Rafferty y Griffin adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), para engagement laboral se aplicó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y mediante la escala de Goodman y Svyantek se midió el desempeño; el análisis descriptivo fue mediante el test Hatman dando como resultado que el liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral mediante el engagement grupal que cumple un papel mediador entre estas dos variables.

Figura 2

Modelo de Investigación: Modelo propuesto de mediación total.

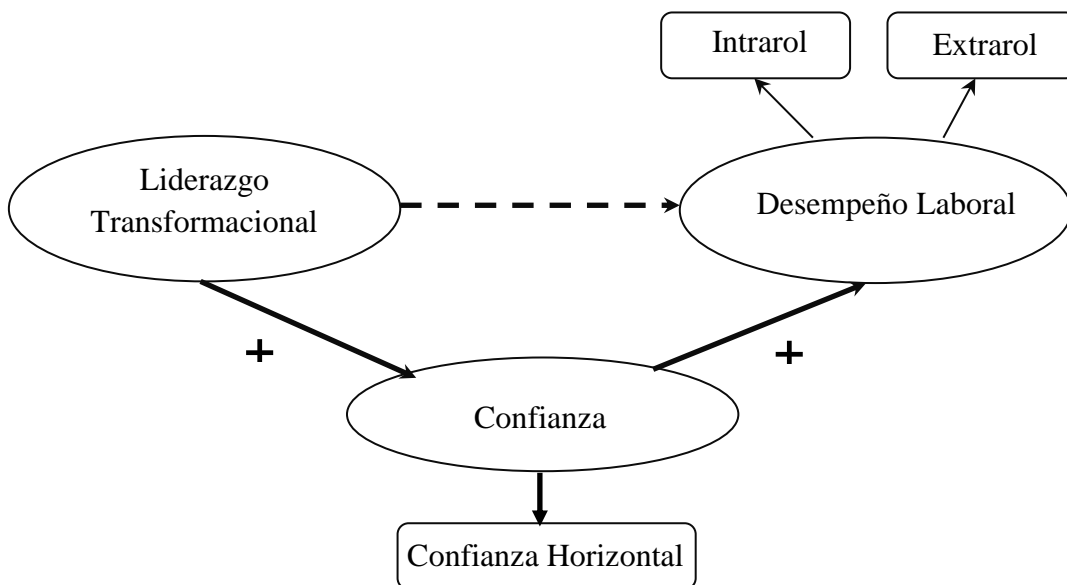


Tomado de “Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal” por Cruz-Ortiz et al. (2013b). *International Journal of Social Psychology*, 28(2), 183–196.

Por su parte, el modelo de Olvera et al. (2017) (ver Figura 3), tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de equipo de cuatro centros sanitarios de la Comunidad Valenciana, para lo cual se aplicó el instrumento de Rafferty y Griffin que consta de un cuestionario desarrollado a partir del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y al cuestionario HERO-HOS, esto se analizó mediante los modelos de ecuaciones estructurales en una escala de Likert dando como resultado la existencia de relación positiva entre el liderazgo transformacional, la confianza organizacional y el desempeño laboral.

Figura 3

Matriz de Análisis Particular de investigación.

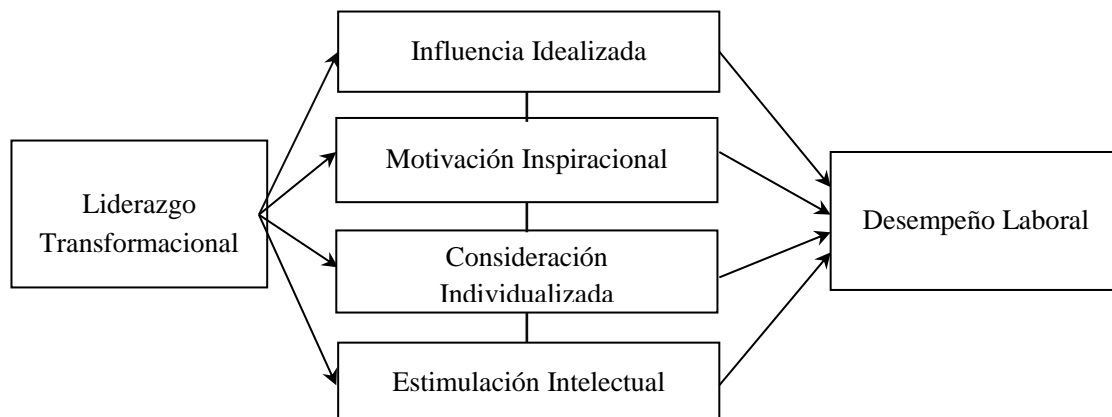


Adaptado de “El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario” por Olvera et al. (2017). *Revista Annals of Psychology Universidad de Murcia*, 33(2), 365-375.

De igual manera, en la Figura 4 se observa el modelo propuesto por Dialoke y Ogbu (2018), que en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las escuelas en el estado de Rivers, el método de recopilación de datos fue a través de cuestionarios aplicados a 750 empleados, los resultados se analizaron mediante pruebas alfa de Cronbach y el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho), dando como resultado que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y directa con el desempeño laboral de los empleados.

Figura 4

Matriz de Análisis Particular de investigación.

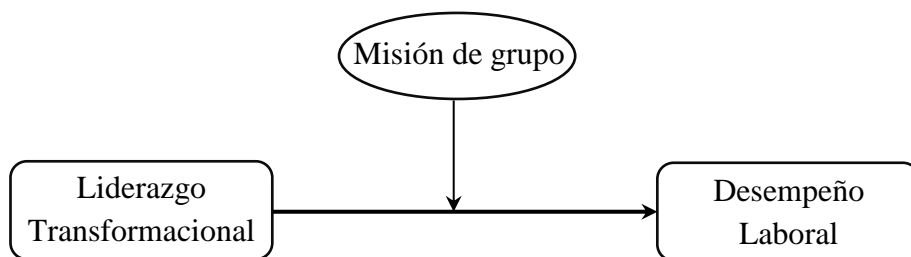


Tomado de "Transformational leadership and employee performance of selected private secondary schools in rivers state" por Dialoke, I., & Ogbu, E. F. (2018). *International Journal on Leadership*, 6(2), 14-22.

Por otro lado, Cailler (2014) en su investigación tuvo como objetivo identificar si el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo o negativo en el desempeño laboral. Lo que se muestra en la Figura 5 es el modelo propuesto por el autor a partir de los resultados de su estudio, para ello se aplicó una encuesta vía web a nivel nacional a los empleados del gobierno estatal y local en los Estados Unidos, obteniendo como muestra final 778 encuestas, el análisis se llevó a cabo mediante los modelos de ecuaciones estructurales en una escala de Likert dando como resultado que los líderes transformacionales influyen significativamente y de forma positiva en el desempeño laboral a través de la misión de grupo.

Figura 5

Modelo de Investigación teórico.



Tomado de “Understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study.” por Cailler, J. (2014). *Revista Public Personnel Management*, 43(2), 218-239.

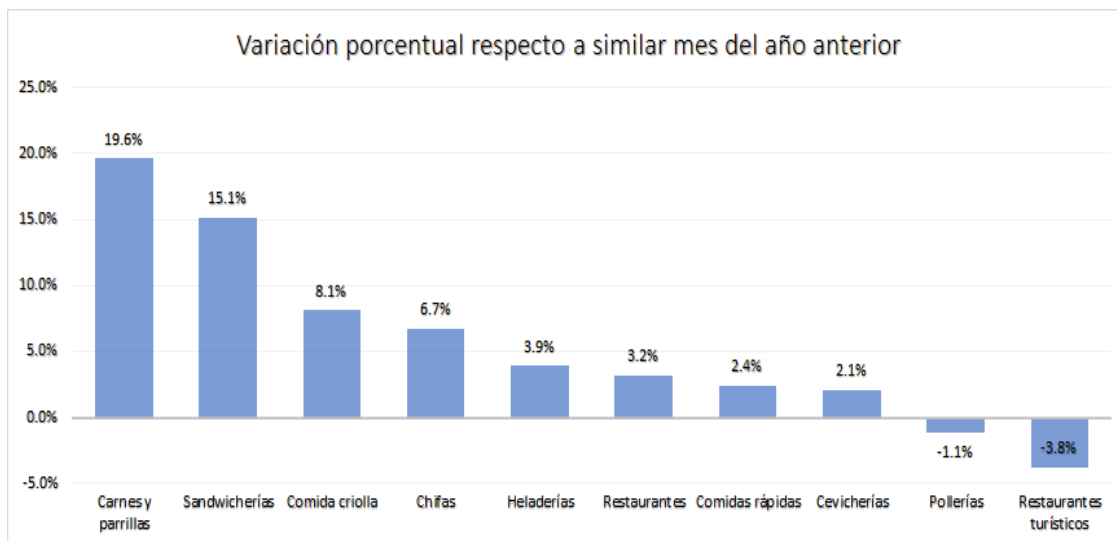
1.7.4. Sector comida rápida

1.7.4.1. Importancia del sector

El sector de comida rápida en el Perú compone uno de los sectores más relevantes para el aporte del PBI nacional, ya que es un sector en constante crecimiento; en el año 2019, el sector de comida rápida creció 2.4% a comparación del año anterior (Ver Figura 6) y se encontró en crecimiento ininterrumpido durante 33 meses debido a diversos factores como el incremento de la clase media y a que se inauguraron nuevos centros comerciales, lo cual incentivó el consumo en este tipo de restaurantes (INEL, 2020). Además, según MapCity.com (2019) en el año 2019, se inauguraron 99 nuevos restaurantes de comida rápida en Perú.

Figura 6

Variación porcentual respecto a similar mes del año anterior

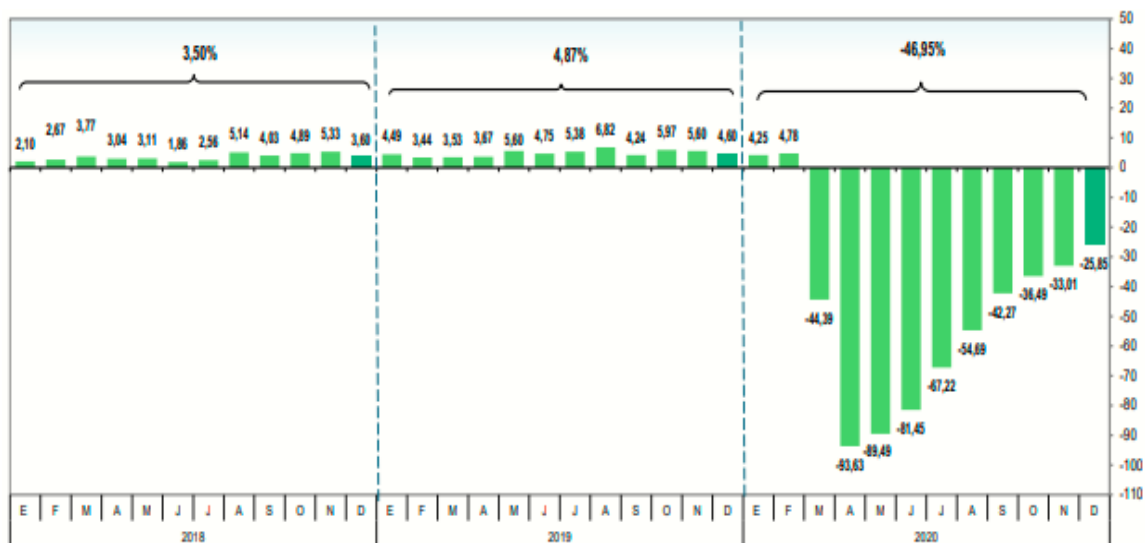


Tomado de “Negocios de Restaurantes aumentó 4.6% en diciembre de 2019” por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020). Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/notadeprensa040.pdf>.

En la actualidad, debido a la emergencia sanitaria y aislamiento social aplicado desde marzo 2020, el sector de restaurantes se ha visto perjudicado por el cierre continuo de establecimientos, restricción en el aforo y cambio de giro de algunos negocios; a diciembre, la actividad decreció en 25.85%, por lo cual, también se vio afectado el sector de comida rápida (INEI, 2021). En la Figura 7 se muestra la evolución mensual de los últimos 3 años, en variación porcentual respecto a similar periodo del año anterior, en el año 2020 se ve un constante decrecimiento en la actividad.

Figura 7

Evolución Mensual de la Producción del Sector Restaurantes 2018-2020



Tomado de “Informe técnico de Encuesta Mensual del Sector Servicios” por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2021). Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_servicios_dic20.pdf

1.7.4.2. Composición del sector

El sector de comida rápida en Perú, según MapCity.com (2019), está conformado, principalmente, por las cadenas Kentucky Fried Chicken (KFC), Bombos y Pizza Hut, ya que son los restaurantes con mayor cantidad de locales en el país, representando el 33% del total de locales en todo el Perú (Ver Tabla 6).

Tabla 6*Número de locales en Perú.*

Restaurantes	Cantidad	%
KFC	120	14%
Bembos	84	10%
Pizza Hut	79	9%
Dunkin Donuts	53	6%
Telepizza	50	6%
Pizza Raúl	43	5%
Papa Johns	41	5%
ChinaWok	41	5%
Otto Grill	35	4%
Burger King	34	4%
McDonald's	29	3%
Mr. Sushi	21	2%
Popeyes	20	2%
Sanguchón Campesino	17	2%
Subway	17	2%
Nitos	16	2%
Carnívoro	15	2%
La Lucha	15	2%
Presto	15	2%
Disfruta	12	1%
Dominos Pizza	11	1%
Empanadas Paulistas	11	1%
Frutix	10	1%
Cinnabon	10	1%
El Chinito	9	1%
El Tablón	9	1%
La Salchipapería	8	1%
Señor Papa	5	1%
Chifa Express	5	1%
Chicharrones del Inca	5	1%
Jano's	5	1%
Otros	18	1%
Total	863	100%

Nota. Se consideran los principales restaurantes.

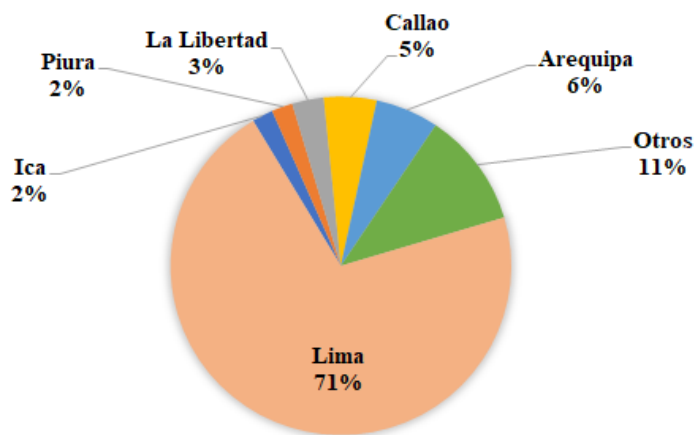
Adaptado de “Fast Food Lima Metropolitana” por MapCity.com (2019). Recuperado de <https://www.mapcity.pe/mapdrive/>.

Asimismo, MapCity.com (2019) señala que el 71% de locales de comida rápida se concentra en el departamento de Lima, seguido por un porcentaje de 11% equivalente a lo abarcado por otros departamentos y, 6% generado por el departamento de Arequipa (Ver Figura 8).

Figura 8

Participación de locales de Fast Food por departamentos.

PARTICIPACIÓN DE LOCALES DE FAST FOOD POR DEPARTAMENTOS*



*Considerando número de locales

Tomado de “Fast Food Lima Metropolitana” por MapCity.com (2019). Recuperado de <https://www.mapcity.pe/mapdrive/>.

1.7.4.3. Restaurantes de comida rápida en Lima Metropolitana

Lima Metropolitana centraliza la mayor cantidad de locales de comida rápida a nivel nacional, ya que el 71% de restaurantes se encuentran en esta ubicación, según MapCity.com (2019); asimismo, de los 99 nuevos restaurantes de comida rápida que se inauguraron en Perú en el 2019, el 69% se concentró en el departamento de Lima Metropolitana, alcanzando 68 nuevos restaurantes, tal como se presenta en la Tabla 7.

Tabla 7*Apertura al 2019*

Departamento	Cantidad	%
Lima	68	69%
Arequipa	6	6%
Ucayali	4	4%
Cajamarca	3	3%
Callao	3	3%
Cusco	3	3%
Áncash	2	2%
Huánuco	2	2%
Ica	2	2%
Junín	2	2%
Piura	2	2%
La Libertad	1	1%
Puno	1	1%
Total	99	100%

Nota. Elaboración propia.

Tomado de “Fast Food Lima Metropolitana” por MapCity.com (2019). Recuperado de <https://www.mapcity.pe/mapdrive/>.

Continuando con la información obtenida de MapCity.com (2019), se observa en la Tabla 8 las principales cadenas que conforman el sector y las cantidades de locales que se ubican en Lima Metropolitana y el Callao; este ranking muestra que los 10 principales restaurantes son: Kentucky Fried Chicken (KFC), el cual encabeza el ranking con 92 locales representando el 14% de participación, seguido por Bembos, la cual cuenta con 33 locales menos que KFC generando una participación de 9%, en tercer lugar se encuentra Pizza Hut con 57 locales, seguido por Dunkin Donuts, Pizza Raúl, Papa Johns, Burger King, ChinaWok, McDonald’s y Mr. Sushi. Cabe resaltar que, si bien la Tabla 8 muestra a la cadena Telepizza, esta pasó por una fusión por absorción de empresas el 01 de mayo del 2020, según el portal de la SUNAT (2021). Asimismo,

un estudio de Euromonitor International (2021) afirma que las marcas preferidas de comida rápida del consumidor peruano son KFC, ocupando el primer lugar en cuanto a ventas y valor de marca, seguido por la marca peruana Bambos, el tercer lugar lo ocupó la marca española Telepizza que creció rápidamente desde su llegada al Perú, seguido por McDonald's, la cual tuvo una evolución de ventas considerable, y Pizza Raúl que se ubicó en el quinto lugar. Asimismo, Arbaiza et al. (2014) indican que, dentro de Lima Metropolitana, el distrito que abarca la mayor cantidad de locales de comida rápida es Miraflores.

Tabla 8

Número de locales de cadenas en Lima Metropolitana y Callao.

Departamento	Cantidad	%
KFC	92	14.02%
Bembos	59	8.99%
Pizza Hut	57	8.69%
Dunkin Donuts	49	7.47%
Pizza Raúl	43	6.55%
Telepizza	40	6.10%
Papa Johns	34	5.18%
Burguer King	27	4.12%
ChinaWok	23	3.51%
McDonald's	22	3.35%
Mr. Sushi	19	2.90%
Sanguchón Campesino	16	2.44%
Otto Grill	16	2.44%
Subway	15	2.29%
Carnívoro	14	2.13%
Popeyes	13	1.98%
Dominos Pizza	11	1.68%
Empanadas Paulistas	11	1.68%
Frutix	10	1.52%
Cinnabon	10	1.52%
La Lucha	10	1.52%
Nitos	9	1.37%
El Chinito	9	1.37%
Disfruta	8	1.22%
La Salchipapería	8	1.22%
Señor Papa	5	0.76%
Chifa Express	5	0.76%
Chicharrones del Inca	5	0.76%
Pasquale	4	0.61%
Little Caesars Pizza	4	0.61%
Toku	3	0.46%
Tip Top	2	0.30%
D'nnos Pizza	1	0.15%
Sumito	1	0.15%
Sanguchísimo	1	0.15%
Total	656	100%

Adaptado de “Fast Food Lima Metropolitana” por MapCity.com (2019). Recuperado de <https://www.mapcity.pe/mapdrive/>.

1.8. Limitaciones y viabilidad del estudio

La principal limitación para el desarrollo del presente estudio es la escasez de información confiable con respecto al sector comida rápida, ya que las diversas bases de

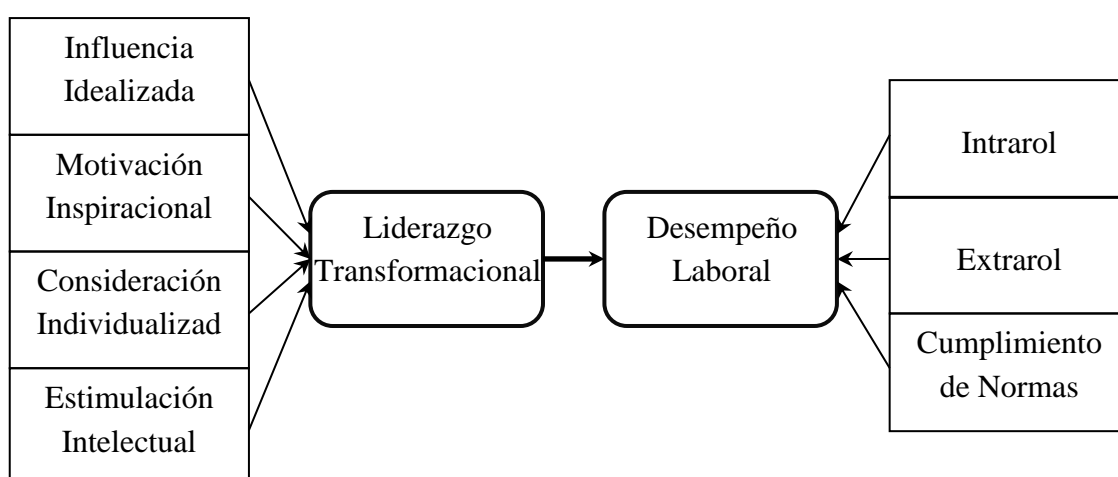
datos, en su mayoría, muestran información del sector restaurantes sin detallar los subsectores que lo componen. Por otro lado, la variable tiempo, es otra limitación, ya que la recarga de actividades laborales que se presentan debido al recorte de personal y aumento de funciones en diversos centros laborales, efecto del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional, a consecuencia de la expansión del Covid-19, hace limitado el tiempo para la realización del estudio. En cuanto a la viabilidad, se tiene facilidades al ingreso de bibliotecas virtuales para la obtención de recursos bibliográficos, además de contactos que laboran en el sector de comida rápida en Lima Metropolitana, lo cual es beneficioso para realizar las encuestas necesarias para el desarrollo de la presente investigación.

1.9. Modelo de análisis particular

El modelo de análisis particular explica la analogía existente entre las dos variables de estudio: (a) las dimensiones del liderazgo transformacional y (b) el desempeño laboral.

Figura 9

Modelo de análisis particular



Nota. Elaboración propia.

1.10. Matriz de operacionalización de las variables

A continuación, se presentará la matriz de operacionalización de las variables:

Tabla 9

Matriz de operacionalización de las variables

Variab	Nombres de variables	Componentes	Preguntas
Variable 1: Independiente	Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	P2, P3, P6, P10,
		Motivación Inspiracional	P11, P12, P13, P14
		Consideración Individualizada	P7, P15, P18, P20
		Estimulación Intelectual	P4, P5, P8, P17
Variable 2: Dependiente	Desempeño Laboral	Rendimiento de la tarea	P21, P22, P23, P24, P25
		Rendimiento en el contexto	P26, P27, P28, P29, P30, P31
		Comportamiento contraproducente	P32, P33, P34, P35, P36

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

El presente capítulo presenta los hallazgos obtenidos en base a la literatura existente sobre las dos variables de estudio: (a) liderazgo transformacional y (b) desempeño laboral. Estas variables se definieron a partir de la problemática definida en la investigación, la cual responde a la pregunta ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021? El procedimiento que se realizó para poder hallar óptimos resultados fue realizar la búsqueda combinando palabras claves (Tabla 10) en las bases de información científica de Web Of Science y Scopus para obtener información relevante y fiable sobre el tema de investigación.

Tabla 10

Resultados de búsqueda de fuentes en bases de datos

Palabras clave	Scopus	WOS	Número de resultados
Transformational leadership AND job performance	52	33	85
Transformational leadership AND employee performance	41	26	67
Transformational leadership AND job performance AND fast food	0	0	0
Transformational leadership AND employee performance AND fast food	0	0	0
Total	93	59	152

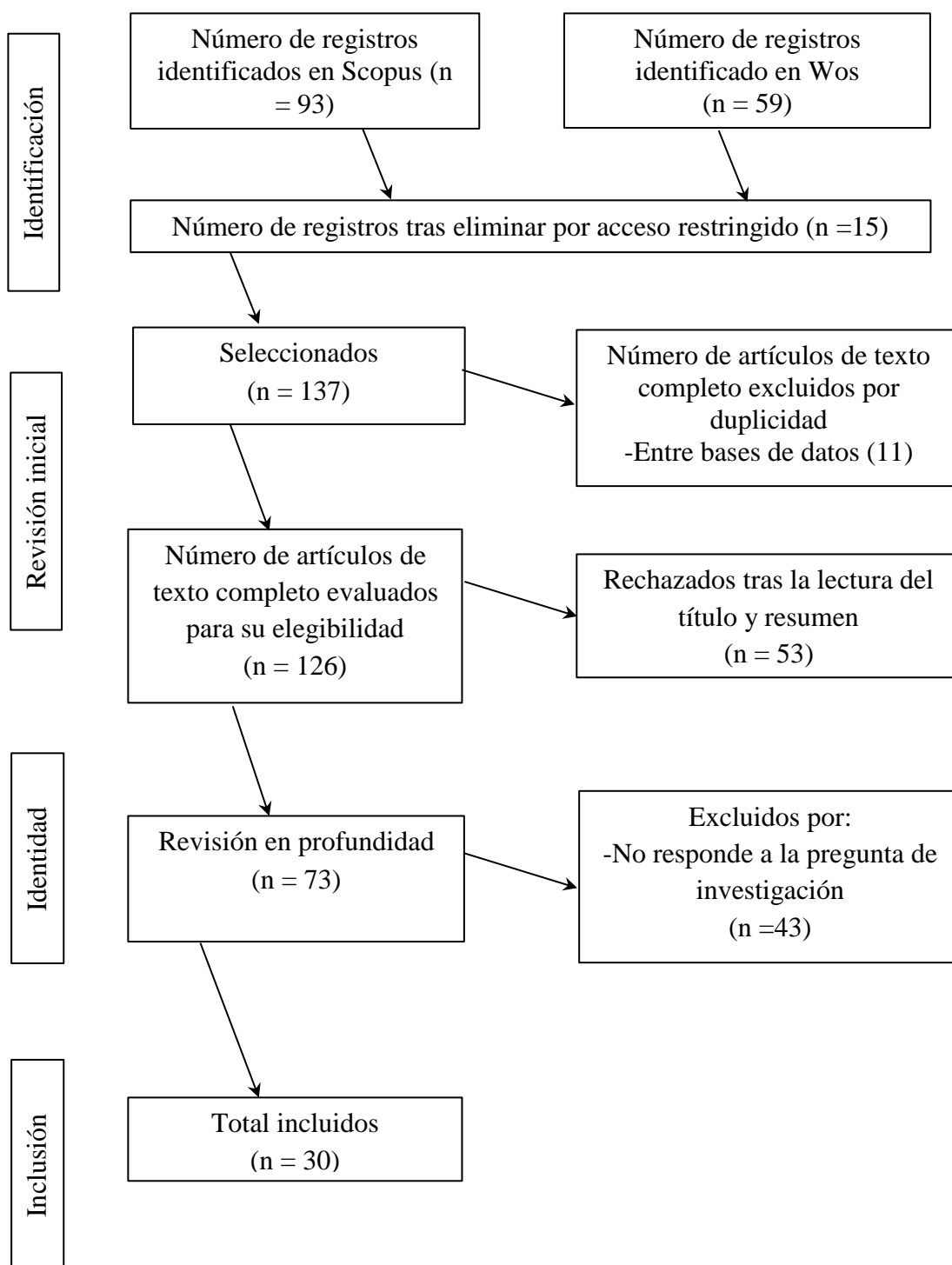
Nota. *Elaboración propia*

Una vez obtenida la información, se consideraron algunos criterios para garantizar la calidad de esta. Es así como sólo se emplean artículos de revistas científicas de las bases de datos de Scopus y Web of Science que se encuentren en los principales cuartiles y que sean de los últimos 10 años. Además, los artículos usados responden a la pregunta

de investigación objeto de estudio y a las variables individuales. Por otro lado, se descarta la información publicada en periódicos, tesis, ensayos y cartas; este proceso se observa en la Figura 10.

Figura 10

Diagrama de flujo de selección de fuentes



Nota: Elaboración propia

Por último, se consolidaron las fuentes de información en la matriz de antecedentes donde se detalla el cuartil al que pertenece y la base de información científica de donde se obtuvo (Anexo 1).

2.1. Liderazgo transformacional

Durante 20 años se ha considerado al liderazgo transformacional como un tema crucial cuando se habla de liderazgo (Masa'deh et al., 2016). Debido a ello, en la literatura actual se ha demostrado que el estilo de liderazgo más eficaz y usado por las organizaciones es el transformacional (Alatawi, 2017). Por ello, es que se aborda un resumen histórico de su evolución en el tiempo.

2.1.1. Resumen histórico

El concepto de liderazgo nació con un propósito netamente académico y científico en las universidades estadounidenses Ohio y Michigan en los años 40; desde las primeras apariciones se fueron desarrollando nuevas instituciones que dieron enfoque a estudios e investigaciones (Villa, 2019). Diversas teorías intentaron explicar el liderazgo, la mayoría de los autores han identificado tres principales marcos teóricos a lo largo del siglo XX, en 1930 nació la teoría de rasgos, para los años 50 se empleaba la teoría conductista (teoría del comportamiento), y para los años 1960 y 1970 se descubrió el modelo de contingencias; llegando a los años 80 es cuando empiezan a surgir concepciones de un nuevo estilo llamado transformacional (Silva et al., 2016).

James Mac Gregor Burns en el año 1978 fue el primero en conceptualizar y clasificar el liderazgo en liderazgo transaccional y transformacional, a través de una investigación de los rasgos de líderes mundiales (Cailler, 2014; Lapo & Jácome, 2015). Para Burns el líder transformacional era capaz de reconocer el cambio y crear una visión de este (Ramsey et al., 2017). Para el año 1985, fue Bernard Bass quien dio un paso significativo a partir del modelo de liderazgo transformacional planteado por Burns,

diseñando un instrumento que lo evalúe, logrando llevar la teoría a la práctica y se pueda demostrar científicamente que aporta resultados significativos en comparación del liderazgo transaccional (Villa, 2019). Bass consideró al liderazgo transformacional como sobresaliente en la comprensión de la efectividad individual, grupal y organizacional (Tse & Chiu, 2014). Aunque durante los años existió una superposición entre la teoría de Bass y la teoría del liderazgo carismático de House, Conger y Kanungo, finalmente los estudios reconocieron a la teoría de Bass, que afirma que el carisma es un elemento del liderazgo transformacional (Purvanova et al., 2006). En 1999, Avolio, Bass y Yukl describen al liderazgo transformacional como el mecanismo central para construir compromiso organizacional; en 2002, Dumdum, Lowe y Avolio lo asociaron positivamente con actitudes, comportamientos a nivel personal y organizacionales y para el 2004, se afirmó que el líder transformacional debe empoderar psicológicamente y ser una inspiración para el trabajador (Avolio et al., 2004). Autores más actuales lo han definido como un estilo motivacional que establece conexiones y comprende las necesidades de los empleados para ayudarlos a un mayor potencial (Masa'deh et al., 2016). Muchos investigadores se han enfocado en el ámbito del liderazgo transformacional pues es considerado como el liderazgo más destacado (Choudhary et al., 2013). Durante la última década se ha invertido un esfuerzo considerable en investigar y determinar si el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con los resultados del desempeño (Walumbwa et al., 2008).

2.1.2. Principales hallazgos

Es importante mencionar que hay diversos estudios que sustentan que el liderazgo transformacional ha demostrado ser uno de los estilos con mayor relevancia en las empresas (Andrade et al., 2020; Capa et al., 2018). El liderazgo transformacional es el estilo que mejor se adapta a las necesidades cambiantes de las empresas, ya que logra

llevar a las organizaciones por un proceso de cambio e innovación, y fomenta el crecimiento en conjunto de los trabajadores y líderes; asimismo, hay estudios que prueban que las empresas que cuentan con trabajadores comprometidos con las metas de la organización y que se caracterizan por la proactividad y eficiencia, son aquellas que cuentan con líderes que ejercen el liderazgo transformacional (Capa et al., 2018). Debido a la alta competitividad de las organizaciones y los diversos cambios del entorno a los que deben hacer frente, es importante adoptar el estilo de liderazgo que, de forma integral, desarrolle en la organización aptitudes conjuntas, las cuales generen ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (Capa et al., 2018; Hermosilla et al., 2016). Asimismo, Cruz-Ortiz et al. (2013b) afirman que las crisis económicas llevan a las organizaciones a considerar cada vez más las estrategias que promueven el liderazgo transformacional, debido a que los líderes son el elemento crítico dentro del entorno laboral y son los que influyen directamente en cómo las personas hacen su trabajo, por ello son el recurso social más fundamental de la organización. Por su parte, Hermosilla et al. (2016) afirman que el liderazgo transformacional es el estilo más adecuado porque permite impulsar el proceso de cambio e innovación en las organizaciones; además, implementar este estilo de liderazgo es importante porque transmite una visión clara e inspira el compromiso con los resultados de la empresa, logrando así un mejor desempeño laboral. Por su parte, Buil et al. (2019) aseguran que el liderazgo transformacional tiene un rol fundamental en la adaptabilidad y creación de cambios que lleven a las organizaciones a una gestión superior y eficaz. Finalmente, para Tziner y Shkoler (2018) el liderazgo transformacional es importante puesto que es en esencia una relación bidimensional, debido a que existe un proceso recíproco y aunque haya una jerarquía la relación se torna siempre abierta al debate y el líder también puede llegar a ser influenciado por el seguidor, lo que permite una relación más enriquecedora.

2.2. Desempeño laboral

A lo largo de los años, ha crecido el interés de los investigadores y organizaciones por conocer profundamente los conceptos relacionados al desempeño laboral, pues este ayuda a medir el éxito de las organizaciones (Díaz et al., 2014). Por ello, a continuación, se presenta el resumen histórico de la evolución del desempeño a lo largo del tiempo.

2.2.1. Resumen histórico

En 1920, el desempeño laboral se consideraba tan solo como la calidad y cantidad de producción que generaba un trabajador en la organización a la que pertenecía (Ramawickrama et al., 2017). Sin embargo, según Campbell y Wiernik (2015), no hubo intento de definir el desempeño laboral como constructo sino hasta 1980, cuando, a partir de las investigaciones de Borman y Motowidlo en 1993, y Murphy en 1989, se define como las acciones que los trabajadores realizaban para contribuir con los objetivos de la organización. En 1990, Murphy sugiere que evaluar exclusivamente las tareas del trabajador dejaría de medir acciones, conductas, y actividades del mismo, por ello, desarrolló un marco de cuatro tipos de conductas a evaluar: (a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas interpersonales (c) conductas relacionadas a la pérdida de tiempo y (d) conductas destructivas; posteriormente, Campbell diseñó un modelo factorial que abarcaba ocho factores que evaluaban el desempeño; sin embargo, en la última década, las conductas (c) relacionadas a la pérdida de tiempo y (d) destructivas de Murphy han sido investigadas y denominadas colectivamente como conductas contra productivas (Salgado & Cabal, 2011).

Años más tarde, se dio otro enfoque al desempeño laboral, relacionándolo con el liderazgo (Tse & Chiu, 2014), cabe decir que se afirma que hay diversos factores que influyen en esta variable como el liderazgo transformacional que aporta un significativo

beneficio organizacional (Aryee et al., 2012; Birasnav, 2014; Buil et al., 2019; Caillier, 2014). Es así como, en la primera década de los 2000, se entiende el desempeño como medida para conocer el progreso de las organizaciones, el cual mostraba que tan acertada estaba la organización para lograr sus objetivos (Choudhary et al., 2013). En este mismo periodo, Griffin et al. (2007) afirman el cambio del significado del desempeño laboral en los últimos 40 años, pasando de limitar el concepto de enfocarse en el trabajo y las tareas predeterminadas, a un entendimiento más extenso resaltando los diferentes roles de trabajo y los contextos organizacionales dinámicos. Por su parte, Dalal et al. (2014), explican luego que el desempeño es dinámico, puesto que fluctúa dentro de las personas a lo largo del tiempo. Ciertamente, recientes investigaciones mencionan que no todas las acciones de los trabajadores forman parte de la definición de desempeño laboral, estas consideran solo las medibles y relevantes para la realización de funciones (Santos et al., 2018). Por otro lado, Harari et al. (2016) resaltan la amplitud del desempeño laboral y mencionan que, considerando que la naturaleza del trabajo cambia constantemente, existen nuevos alcances del desempeño laboral, tales como el desempeño adaptativo, que se genera debido a la dinámica de los actuales puestos de trabajos que existen en las diversas organizaciones, la transferencia de conocimientos, que ha sido resaltada como un alcance importante dentro de la desempeño laboral, y el desempeño de la creatividad e innovación, los cuales se dan a conocer debido a las cambios del panorama de competitividad.

En la actualidad, según Ramos-Villagrasa et al. (2019), el desempeño laboral es considerada “la variable dependiente definitiva” en el ámbito de recursos humanos, por lo que resalta la importancia de la medición de esta. Uno de los instrumentos de medición es el Individual Work Performance Questionnaire (Daderman et al., 2019; Ramos-Villagrasa et al., 2019; Van Der Vaart, 2021), el cual presenta una extensa

historia con respecto a los campos que abarca, puesto que, se ha adaptado para diferentes especialidades, como en el campo de la salud ocupacional y en la psicología del trabajo (Koopmans et al., 2014). Otro instrumento para medir el desempeño es la evaluación de desempeño, la cual, a lo largo de los años, ha pasado por transformaciones, ya que, históricamente, se limitó al juicio unilateral del trabajo que desempeña el empleado a manos de su jefe, sin embargo, a medida que la gestión de los recursos humanos ha ido evolucionando, se han desarrollado diversos modelos de evaluación (Sánchez & Calderón, 2012). En definitiva, evaluar el desempeño es una estrategia primordial en la administración del recurso humano, ya que facilita alcanzar los objetivos de eficiencia y eficacia de las organizaciones, puesto que facilita replantear los puestos de trabajo y planificar adecuadamente los programas de formación y procesos de selección; además, permite trabajar en la motivación de los trabajadores, ya que los incentiva a participar del proceso retroalimentándolos a partir de los resultados obtenidos de las evaluaciones, lo cual posibilita trabajar los puntos de mejora, reconocerlos o recompensarlos (Díaz et al., 2014).

2.2.2. Principales hallazgos

El desempeño laboral es importante puesto que, ayuda a la organización a mejorar sus niveles de calidad, adoptando y promoviendo la innovación; por ello es el criterio más importante en la evaluación de los empleados en las organizaciones (Mediver, 2018). Por su parte, Salgado et al., (2019) sostienen que el desempeño laboral es importante, ya que define la capacidad de un empleado para hacer, acabar y generar su trabajo con mejor calidad, de ese modo se asegura el logro de las metas concretas de la organización. Asimismo, Álvarez et al. (2018) aseguran que el desempeño laboral es relevante en las organizaciones ya que promueve las capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y/o aptitudes del individuo enfocándose en el desarrollo humano para lograr

mejor productividad para la empresa. Para Chiang et al., (2010) la importancia radica en que el desempeño laboral refleja esencialmente la eficiencia de los objetivos, es decir que permite alcanzar las metas de la organización a tiempo y utilizando los recursos de manera eficiente. Por otro lado, cabe resaltar que, se puede lograr un desempeño laboral exitoso si los líderes son capaces de gestionar los recursos humanos en recursos humanos confiables (Eliyana & Ma'arif, 2019). Por su parte, Vargas y Flores (2019) consideran que el desempeño laboral es importante porque permite contribuir al logro de metas de la organización a través del seguimiento de comportamientos y resultados de los trabajadores. Para Alles (2007) la importancia del desempeño laboral radica en la relación directa, evaluativa y duradera entre la empresa y los colaboradores que permite desarrollar mayor compromiso entre todas las partes, por ello es fundamental su evaluación. Por su parte, Ramawickrama et al. (2017) afirman que el desempeño laboral es importante para el individuo pues destaca su comportamiento y muestra su actitud positiva hacia la organización, sacando a relucir su efectividad laboral.

En la actualidad, las organizaciones requieren adaptarse con rapidez a los cambios provocados por su entorno, por lo cual es decisivo desarrollar satisfactoriamente el desempeño para garantizar la supervivencia de este (Santos et al., 2018). Es así como las organizaciones han sido obligadas a ejercer nuevas prácticas de gestión, con lo cual se manifiesta que el desempeño de la organización ya no tiene como eje los recursos tangibles, sino, ahora se enfocan en los recursos humanos (Masa'deh et al., 2016); además, indudablemente, el desempeño es distinguido como un importante indicador para las organizaciones (Olvera et al., 2017).

2.3. Investigaciones que correlacionan ambas variables

En la actualidad, las organizaciones buscan hacer frente a la competencia y a los constantes cambios del mercado y el entorno, a través de herramientas que les permitan desarrollar su liderazgo transformacional (Andrade et al., 2020). Asimismo, los mercados en crisis han llevado a las organizaciones a replantear la medición del desempeño laboral (Díaz et al., 2014).

Tras esta premisa, se ha identificado en la literatura diversas investigaciones que plantean estas dos variables, tales estudios se muestran en la Tabla 11.

Tabla 11

Investigaciones con alcance correlacional y alcance explicativo.

CORRELACIÓN	EXPLICATIVO
Liang, T., Chan, L., Lin, C. & Huang, Y. (2011). Relationship between leadership behaviors and task performance: The mediation role of job satisfaction and the moderation role of social distance.	Lu, C., & Lin, C. (2014). The effects of perceived culture difference and transformational leadership on job performance in the container shipping industry.
Wang, G., Oh, I., Courtright, S. & Colbert, A. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research.	Breevaart, K., Bakker, A., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance.
Chi, N., & Pan, S. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit.	Ng, T. W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways.
Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust.	Ribeiro, N., Yücel, İ. & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance.

<p>Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership.</p>	<p>Hussain, A., Yusoff, R., Khan, M., Mohd, M. & Shahbaz, M. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan.</p>
<p>Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader-member exchange and relational identification.</p>	<p>Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S. & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs.</p>
<p>Ugwu, L., Enwereuzor, I. & Orji, E. (2016). Is trust in leadership a mediator between transformational leadership and in-role performance among small-scale factory workers?</p>	<p>Nam, K. & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership.</p>
<p>Kammerhoff, J., Lauenstein, O. & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance.</p>	<p>Ugwu, C. I. (2019). Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria.</p>
<p>Sungu, L., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership.</p>	<p>Tentama, F., Kusuma, D. & Subardjo, S. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance.</p>
<p>Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms.</p>	<p>Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>.</p>
<p>Akdere, M. & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance.</p>	<p>Bastari, A., Eliyana, A. & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise.</p>

Hasib, F., Eliyana, A., Arief, Z. & Pratiwi, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange (LMX).	Imran, R., Shabbir, M. S. & Mahmood, A. (2020). High-Performance Work System: an important link between transformational leadership and job performance.
Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, Y., & Lin, C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement.	Jnaneswar, K. & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility.
Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M., & Saleh, M. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country.	Maheshwari, G. (2021). Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers' Job Satisfaction and Performance: A Case of Vietnam.
	Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., Qiao, Z. & Yang, Y. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model.
	Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis.

Nota: Elaboración propia

2.3.1. Principales hallazgos

En la investigación de la literatura actualizada, se ha encontrado que existe influencia y relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Dentro de los estudios que investigan la relación de ambas variables se encuentra el de Liang et al. (2011) que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño laboral, luego de trabajar con una

muestra de 266 empleados de 43 empresas electrónicas en Taiwán, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral. Asimismo, en la investigación de Wang et al. (2011), buscaban determinar la relación del liderazgo transformacional con las dimensiones del desempeño laboral, para ello realizaron un meta-análisis de 117 muestras independientes, concluyendo que el liderazgo transformacional tiene mayor relación con el desempeño contextual que con el desempeño de la tarea. Además, Chi y Pan (2012), en su estudio que fue realizado en 85 sucursales bancarias y que tenía como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional individual y grupal con el desempeño laboral, los resultados arrojaron que el liderazgo transformacional, tanto individual como grupal, se relacionan significativamente y de forma positiva con el desempeño laboral. Por otro lado, Braun et al. (2013), en su investigación que tuvo como objetivo analizar las relaciones del liderazgo transformacional con la confianza del supervisor-equipo, satisfacción y desempeño laboral aplicada a 39 equipos académicos, los autores encontraron una relación positiva entre el liderazgo transformacional, la satisfacción y el desempeño laboral de los seguidores.

Por su parte, Birasnav (2014) explica en su investigación que tuvo como objetivo examinar las relaciones del liderazgo transformacional y transaccional con el proceso de gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el sector servicio, con una muestra de 119 empresas, el autor concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación fuerte y positiva con el desempeño laboral. Para Jyoti y Bhau (2015) en su investigación cuyo objetivo era identificar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, tuvo una muestra de 266 profesores de estudios superiores y concluyó que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral a través de la relación líder-miembro que cumple un papel mediador. Asimismo, Ugwu et al.

(2016) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral y la confianza como mediador, con una muestra de 170 trabajadores de fábrica, los autores determinaron que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Para Kammerhoff et al. (2019) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral teniendo como mediadores al conflicto de tareas y relaciones, teniendo como muestra 426 músicos de orquestas de Alemania, Austria y Suiza, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y directa con el desempeño laboral teniendo como mediador al conflicto de tareas. Por su parte, Sungu et al. (2019) en su estudio que tuvo como objetivo analizar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral, con una muestra de 398 empleados, los autores concluyeron que el liderazgo transformacional tiene una relación moderada con el desempeño laboral cuando tienen a sus empleados altamente comprometidos. Además, Hongdao et al. (2019) en su investigación que tuvo como objetivo investigar las relaciones entre el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y la responsabilidad social corporativa, con una muestra de 200 empleados de bufetes de abogados en Pakistán, los autores afirman que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente.

En el año 2020, también se encontraron diversos artículos que confirman la relación entre estas dos variables; uno de ellos es el estudio de Akdere y Egan (2020) en su investigación cuyo objetivo fue explorar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tomó como muestra 69 centros de atención médica, y concluyen que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral. De la misma manera, Hasib et al. (2020) en su investigación en el sector turismo en Surabaya que tuvo como objetivo examinar la relación entre el liderazgo

transformacional, el desempeño laboral y el intercambio miembro-líder, con una muestra de 45 empleados, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y significativa en el desempeño laboral mediante el intercambio líder-miembro. Por su parte, Lai et al. (2020) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y el comportamiento de ayuda, con una muestra de 507 enfermeras, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral. Asimismo, Rawashdeh et al. (2020) en su investigación en el sector telecomunicaciones que tuvo como objetivo investigar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral a través de la satisfacción laboral, con una muestra de 278 empleados jordanos, los autores infieren que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral a través del compromiso del trabajador.

Por otra parte, dentro de los estudios que investigan el efecto y la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral se encuentra el de Lu y Lin (2014), realizado en el sector de transportes y que tuvo como objetivo examinar empíricamente los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de empleados taiwaneses de cuatro empresas de transporte, los autores determinaron que el liderazgo transformacional tiene efectos fuertes y positivos en el desempeño laboral. Por su parte, Breevaart et al. (2016) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso y desempeño laboral, con una muestra de 57 duplas, los autores afirman que el liderazgo transformacional influye en el logro de niveles más altos de desempeño laboral. Tal como lo demuestra Ng (2017) en su investigación que tuvo como objetivo determinar el efecto del liderazgo transformacional y desempeño laboral, con una muestra de 600 ejemplares, se concluye que el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño laboral,

comportamiento cívico y comportamiento innovador. Por su parte Ribeiro et al. (2018) en su estudio en Turquía cuyo objetivo era examinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de 476 profesionales de salud, obtuvieron como resultado que el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral a través del compromiso afectivo que tiene un papel mediador.

Del mismo modo, en el año 2019, Hussain et al. (2019) en su estudio cuyo objetivo fue examinar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral a través del compromiso organizacional, con una muestra de 210 empleados del sector logístico, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo y directo en el desempeño laboral. Además, Manzoor et al. (2019) en su investigación que tuvo como objetivo observar y determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de 130 trabajadores de pequeñas y medianas empresas en Pakistán, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y directo en el desempeño laboral. Asimismo, Nam y Park (2019) en su investigación que tuvo como objetivo examinar cómo la cultura de aprendizaje organizacional, la inteligencia cultural y el liderazgo transformacional influyen en el desempeño laboral, analizando un total de 685 respuestas de empleados que trabajan en el sector gubernamental en Corea del Sur, los autores concluyeron que el aprendizaje organizacional, la inteligencia cultural y el liderazgo transformacional influyen positivamente en el desempeño laboral. Del mismo modo, Ugwu (2019) en su investigación cuyo objetivo fue examinar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de 215 bibliotecarios nigerianos, el autor concluyó que cuando la gestión del conocimiento influye total o parcialmente en el liderazgo transformacional este se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Por su parte, Tentama et al. (2019) en su investigación que tuvo como objetivo examinar el

efecto directo e indirecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra 50 docentes de la Universidad de X Yogyakarta, los autores ratifican el efecto positivo y significativo del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, pero a través de la satisfacción laboral de los empleados. Por otro lado, Torlak y Kuzey (2019) en su investigación en el sector educativo de Pakistán que tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción y desempeño laboral, con una muestra de 189 trabajadores de institutos privados, los autores concluyen que el liderazgo transformacional y sus dimensiones tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral.

Para el año 2020, Bastari et al. (2020) en su investigación que tuvo como objetivo examinar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de 285 empleados de la empresa PT. Kereta Api Indonesia, concluyen que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Del mismo modo, para Imran et al. (2020) en su investigación que tuvo como objetivo examinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, con una muestra de 400 empleados de empresas de servicio en Omán, los resultados muestran que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral. Por su parte, Jnaneswar y Ranjit (2020), en su estudio cuyo objetivo fue evaluar el impacto del liderazgo transformacional y el desempeño laboral a través de la responsabilidad social empresarial, con una muestra de 306 empleados de la industria manufacturera en India, los autores concluyen que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral.

En investigaciones más actuales, en el año 2021, Maheshwari (2021) en su estudio en el sector educación cuyo objetivo era comprender la influencia del estilo de liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción y el desempeño laboral, tuvo una

muestra de 144 maestros y se concluyó que existe un efecto positivo del liderazgo transformacional en el desempeño laboral. Por su parte, en la investigación de Chu et al. (2021) que tuvo como objetivo investigar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en el sector medicina, con una muestra 1527 médicos chinos, los estudios concluyen que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y directo en el desempeño laboral. De la misma manera, Donkor et al. (2021) en su estudio en empresas estatales en Ghana cuyo objetivo fue investigar los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral a través del compromiso organizacional, se tomó como muestra a 330 trabajadores y se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral.

2.4. Conclusiones

Luego de revisar la literatura se observa que ambas variables han ido evolucionando en el tiempo y tienen un impacto positivo dentro de las organizaciones. Por su parte, el liderazgo transformacional ha seguido un camino largo desde el concepto inicial y más básico del liderazgo, se ha tomado como punto de partida el liderazgo transaccional para hallar un nuevo estilo de liderazgo transformador, más completo y que considere dentro de todo el crecimiento del trabajador. En la última década, el liderazgo transformacional ha despertado mayor interés en los investigadores por los resultados que han logrado en las organizaciones y se han encontrado diversas definiciones del mismo, sin embargo no se ha perdido la esencia del concepto, después de revisar a varios autores se concluye que el liderazgo transformacional se caracteriza por su innovación, motivación y adaptación al cambio, por fomentar el crecimiento conjunto del trabajador-organización, considerando que el líder transformador es el elemento principal para motivar e influir en el trabajo y desarrollo de las personas. Se concluye que el liderazgo transformacional

es importante porque logra transmitir una visión del futuro y crecimiento, logra inspirar compromiso y de ese modo alcanzar un desempeño superior y resultados eficaces.

Por otro lado, es importante estudiar el desempeño laboral porque este permite analizar y hacer seguimiento al rendimiento de cada individuo, permitiendo realizar planes de acción que lleven al desempeño laboral a un nivel superior para alcanzar los resultados organizacionales esperados. Según la revisión de la literatura, se ha podido observar que, a lo largo de los años, la definición del desempeño laboral ha ido evolucionando y abarcando mayor complejidad en su estudio, ya que inicialmente se creía que solo hacía referencia a temas tangibles, sin embargo, en la actualidad, ha sido demostrado que es más que ello, inclusive siendo una de las variables más importantes para poder lograr los objetivos de las organizaciones. Es tanta su importancia, que han surgido herramientas para lograr medir el desenvolvimiento de esta variable y en base a ello, tomar acciones para mantenerla, potenciarla o corregirla.

En resumen, a lo largo de la elaboración de la presente investigación, se ha podido validar en variados estudios la relevancia del análisis de las variables: liderazgo transformacional y desempeño laboral. Es conveniente resaltar lo que la literatura muestra al estudiar estas dos variables en conjunto, ya que prueba que el liderazgo transformacional tiene una relación e influencia fuerte, directa y favorable sobre el desempeño laboral de los trabajadores de diversos sectores organizacionales; diferentes autores confirman en sus estudios realizados en diversos lugares y años lo antes mencionado, por ello, se puede concluir que ambas variables son fundamentales para el desarrollo y obtención de resultados positivos de las organizaciones. En ese sentido, es relevante destacar la importancia de estudiar estas dos variables en diferentes sectores y tiempos para seguir aportando a la literatura y conocer los resultados que estos puedan arrojar.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

El presente capítulo explica el tipo y diseño de la investigación, el proceso de muestreo y la forma en la que se recolectan los datos.

3.1. Tipo de investigación

El estudio presenta un enfoque de tipo cuantitativo, aplicado y causal. Es una investigación cuantitativa porque se recolectan y analizan datos para probar la hipótesis con base en el análisis estadístico y determinar la correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra (Cadena et al., 2017; Hernández et al., 2014); es aplicada ya que se tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa en un sector productivo; y es causal debido a que se tiene como finalidad considerar los efectos de unas variables sobre otras (Hernández & Mendoza, 2018), específicamente, en el sector de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

3.2. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de la investigación, se trabajó en base al tipo no experimental y de clasificación transversal. Es de enfoque no experimental puesto que se captan los fenómenos en su contexto natural y no se manipulan las variables (Agudelo et al., 2010; Hernández & Mendoza, 2018), de este modo, determinar el entorno inicial del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de comida rápida en Lima Metropolitana para que sean estudiados sin alteraciones dentro de los parámetros actuales y reales. Por otro lado, es transversal, ya que se recopilan los datos en un tiempo único, es decir, se obtiene la información en un momento dado (Hernández et al., 2014).

3.3. Población

La población está compuesta por los empleados de las 10 empresas del sector de comida rápida con mayor cantidad de locales en Lima Metropolitana; según MapCity.com (2019), existe un universo de 425 restaurantes. Se realizó una entrevista al Jefe Corporativo de Nómina de Delosi S.A., Telepizza Andina S.A.C. y Saidel S.A.C., e informó que cada local cuenta con 23 trabajadores en promedio, en consecuencia, se cuenta con una población de 9,775 empleados aproximadamente.

3.4. Muestra

Se estimó una muestra (n) de 370 trabajadores. Se asume un nivel de confianza (z) del 95% y una probabilidad de error (e) de 5%, se asume que la probabilidad de éxito (p) y de fracaso (q) es 0.5.

Tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = 370$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

z= nivel de confianza (95%)

p= probabilidad de éxito (se asume p=0.5)

q= probabilidad de fracaso (se asume q=0.5)

e= margen de error (5%)

3.4.1. Selección de la muestra

Para la investigación se utilizó un muestreo aleatorio simple, ya que cada individuo tiene la misma oportunidad de ser incluido en la muestra; según Otzen y Manterola (2017), en la práctica, este método es conceptualmente más simple cuando se trabaja con poblaciones grandes, pues la muestra es elegida totalmente al azar.

La investigación se analizó con el total de locales que tienen las 10 empresas del sector de comida rápida con mayor presencia en Lima Metropolitana y Callao en el año 2019. Según reporta MapCity.com (2019), el top 10 de las principales cadenas en Lima Metropolitana y Callao está conformado por 425 locales. La composición del número de locales por marca a diciembre del 2019 se detalla en la Tabla 12.

Tabla 12

Número de locales de las principales cadenas en Lima Metropolitana y Callao.

Ranking	Empresa	Cantidad
1	KFC	92
2	Bembos	59
3	Pizza Hut	57
4	Dunkin' Donuts	49
5	Pizza Raúl	43
6	Papa Johns	34
7	Burger King	27
8	ChinaWok	23
9	McDonald's	22
10	Mr. Sushi	19

Nota. Elaboración propia.

Considerando que el tamaño de la muestra calculado es de 370 trabajadores, luego de aplicar la distribución porcentual, el número de trabajadores por empresa para la muestra se detalla en la Tabla 13.

Tabla 13*Distribución de la muestra por empresa*

Ranking	Empresa	Cantidad de Locales	Cantidad de Trabajadores	%	Muestra de Trabajadores
1	KFC	92	2116	22%	80
2	Bembos	59	1357	14%	51
3	Pizza Hut	57	1311	13%	50
4	Dunkin Donuts	49	1127	12%	43
5	Pizza Raúl	43	989	10%	37
6	Papa Johns	34	782	8%	30
7	Burger King	27	621	6%	24
8	ChinaWok	23	529	5%	20
9	McDonald's	22	506	5%	19
10	Mr. Sushi	19	437	4%	17
Total		425	9775	100%	370

Nota. Elaboración propia.

3.5. Instrumento

Continuando con el desarrollo de esta investigación para comprobar las hipótesis planteadas, el diseño del cuestionario implicó las etapas de (a) diseño preliminar del instrumento, (b) validación de los expertos, (c) la prueba piloto y (d) el diseño del instrumento final.

Etapa 1: Diseño preliminar del instrumento

Para la presente investigación se desarrolló como instrumento inicial un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, el cual estuvo conformado por dos secciones:

En la primera sección se utiliza un cuestionario adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) propuesto por Rodríguez et al. (2017) y que trabaja en una escala del 1 al 7, de este modelo se seleccionaron 20 preguntas que corresponden a las

dimensiones del liderazgo transformacional con el fin de identificar y dar a conocer el estilo de los jefes en el concepto del liderazgo transformacional. Para esta investigación se utiliza una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 es En desacuerdo, 3 es Ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4 es De acuerdo y 5 es Totalmente de acuerdo.

En la segunda sección se utiliza una adaptación del cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) presentado por Ramos-Villagrasa et al. (2019) y Widyastuti y Hidayat (2018), que trabaja en una escala de Likert del 1 al 5. De este modelo se seleccionaron 18 preguntas que se enfocan en las dimensiones del desempeño laboral, rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente, se conserva la misma escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es Nunca, 2 es Rara vez, 3 es A veces, 4 es A menudo y 5 es Siempre.

Finalmente, el cuestionario preliminar desarrollado se denominó: Cuestionario de Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021, el cual se presenta en el Anexo 2.

Etapa 2: Validación de expertos y de V de Aiken

En esta segunda etapa, se presenta la validación del cuestionario empleando el método de V de Aiken, para ello, se ha elaborado un documento que tiene como objetivo conocer la evaluación y calificación de expertos en la materia con respecto al instrumento a emplear. Este documento consta de tres secciones: la primera sección es introductoria, ya que presenta y explica el proceso a seguir para realizar la evaluación, la segunda sección muestra una tabla que contiene los 38 ítems del cuestionario que el experto debe calificar según los siguientes criterios: (a) suficiencia, (b) claridad, (c) coherencia y (d) relevancia. Por último, la tercera sección detalla la escala de puntajes a

asignar en la evaluación según cada criterio: 1 indica que No cumple con el criterio, 2 que contiene Bajo nivel, 3 que contiene Moderado nivel y 4 que contiene Alto nivel.

Para el desarrollo de la presente investigación, se envió el documento a 6 expertos con vasta experiencia en liderazgo y desempeño laboral, de los cuales respondieron 3 (Ver Tabla 14). Asimismo, los estudios y experiencia laboral de los 3 expertos que evaluaron el cuestionario se encuentran en el Anexo 3.

Tabla 14

Relación de expertos para la validez de contenido de la encuesta

N°	Juez	Cargo	Centro laboral
1	Luis Valdivia	Analista Senior de Gestión del Talento y Compensación	Ferreycorp
2	Cristina Arana	Jefe de Procesos de RR.HH.	Delosi
3	Augusto Prada	Gerente de Compensaciones y Control de Gestión	Alicorp

Nota. Elaboración propia.

Luego de haber recibido la evaluación y calificación de expertos, los cuales se pueden observar en el Anexo 4, se procesó la información recopilada y ejecutó el método de V de Aiken mediante la fórmula que se presenta a continuación:

$$V = \frac{S}{[n(c-1)]}$$

Donde:

V= Coeficiente de Aiken

S= Sumatoria de los valores asignados por los expertos (jueces)

n= Número de expertos (jueces)

c= Número de valores de la escala de valoración

Merino y Livia (2009) explican que este coeficiente mide la validez de contenido de cada ítem mediante un rango que fluctúa entre 0 y 1, donde 0 representa menor

magnitud y 1 representa mayor magnitud, lo cual resalta la conformidad del total de jueces respecto a la mayor calificación de validez de contenido del ítem revisado; además, mencionan que para tener una calificación Aceptable, el coeficiente debe ser como mínimo 0.7, ya que un puntaje inferior no sería aceptable para fines prácticos y no es recomendable en la aplicación de pruebas para evaluar la magnitud de un coeficiente de validez. En la Tabla 15 se observan los resultados del coeficiente de V de Aiken por ítem y en la Tabla 16 se indican el resultado por sección, la variable Liderazgo Transformacional tiene un coeficiente entre 0.7 y 0.8, por otro lado, el desempeño se encuentra en 0.7; el V de Aiken del cuestionario final es de 0.72, lo que lo considera como aceptable.

Tabla 15*Detalle de Coeficiente de V de Aiken por ítem*

Ítems	V de Aiken			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Ítem 1	0.6	0.6	0.7	0.7
Ítem 2	0.3	0.7	0.6	0.7
Ítem 3	1.0	1.0	1.0	1.1
Ítem 4	1.0	0.9	0.8	1.1
Ítem 5	0.3	0.3	0.4	0.9
Ítem 6	0.6	0.6	0.7	0.8
Ítem 7	1.0	0.8	0.8	1.1
Ítem 8	0.6	0.3	0.4	0.7
Ítem 9	0.8	0.9	0.8	0.7
Ítem 10	1.0	1.0	1.0	1.0
Ítem 11	0.8	0.7	0.7	0.8
Ítem 12	0.4	0.4	0.6	0.4
Ítem 13	1.0	1.0	1.0	1.0
Ítem 14	0.9	0.9	0.9	0.8
Ítem 15	1.0	0.9	1.0	1.0
Ítem 16	0.9	0.9	0.9	0.9
Ítem 17	0.6	0.7	0.7	0.6
Ítem 18	0.6	0.6	0.6	0.6
Ítem 19	0.8	0.9	1.0	1.0
Ítem 20	0.8	0.8	0.8	0.8
Ítem 21	0.8	0.6	0.8	0.8
Ítem 22	0.9	0.8	0.9	1.0
Ítem 23	0.7	0.8	0.8	0.6
Ítem 24	0.7	0.9	0.8	0.9
Ítem 25	0.6	0.6	0.6	0.6
Ítem 26	0.9	0.9	0.9	0.9
Ítem 27	0.9	0.8	0.9	0.9
Ítem 28	0.4	0.4	0.4	0.4
Ítem 29	0.4	0.4	0.4	0.4
Ítem 30	0.9	0.7	0.8	0.9
Ítem 31	0.7	0.8	0.7	0.6
Ítem 32	1.0	1.0	1.0	1.0
Ítem 33	0.9	0.7	0.9	0.9
Ítem 34	0.7	0.7	0.7	0.6
Ítem 35	0.2	0.3	0.3	0.4
Ítem 36	0.6	0.7	0.7	0.7
Ítem 37	0.4	0.4	0.4	0.4
Ítem 38	0.4	0.4	0.4	0.4

Nota. Elaboración propia.

Tabla 16*Detalle de Coeficiente de V de Aiken por sección*

Sección	V de Aiken			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Transformacional	0.7	0.7	0.8	0.8
Desempeño Laboral	0.7	0.7	0.7	0.7
Total V de Aiken por variable	0.7	0.7	0.7	0.8
Total V de Aiken del Instrumento	0.7			

Nota. Elaboración propia.**Etapa 3: Prueba piloto**

La prueba piloto tiene como objetivo recoger las opiniones y recomendaciones que pueda presentar el encuestado sobre el cuestionario. La prueba desarrollada consta de 3 sesiones, en la primera se encuentra el cuestionario MLQ que hace referencia al liderazgo transformacional, en la segunda sección se aplica el cuestionario IWPQ que se enfoca en el desempeño laboral y se ha agregado una tercera sección, donde se recopila información de los encuestados como la empresa donde trabaja, distrito de ubicación de la tienda y el puesto que desempeña, además de facilitar un espacio para los comentarios. La prueba piloto se programó los días 23 y 24 de mayo del 2021, y se aplicó de manera presencial a 17 trabajadores de restaurantes de comida rápida en Lima Metropolitana. El tiempo dedicado a desarrollar la encuesta fue de 4-10 minutos por persona. La información que se ha podido recolectar en esta fase es la siguiente:

- Menos del 1% indicó no entender el ítem 1.
- El 90% de los encuestados manifestaron que la longitud de la encuesta era muy larga.
- La mayoría de los encuestados estaban a favor de que la encuesta sea anónima ya que estaban evaluando a una persona en específico.

- La mayoría de los encuestados no completaron la sección de comentarios adicionales.

Para la validación estadística de la encuesta, se utilizó el Alfa de Cronbach mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Después de realizar la operación y validación, se puede observar en la Tabla 17 que el Alfa de Cronbach dio como resultado 0.909. Según Tupanda y Duque (2017), el valor mínimo aceptable que demuestra la consistencia interna de las preguntas del cuestionario es 0.7, números más bajos a esta cifra muestra una consistencia débil y números mayores demuestran una fuerte relación y altos niveles de fiabilidad. Por ello, se considera que el instrumento presentado arroja información fiable.

Tabla 17*Fiabilidad del instrumento*

Variables	Dimensiones	Fiabilidad por dimensión	Fiabilidad por Variable	Fiabilidad del Instrumento	
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	0.86		0.909	
	Motivación Inspiracional	0.74			
	Consideración Individualizada	0.83	0.92		
	Estimulación Intelectual	0.70			
Desempeño Laboral	Rendimiento de la tarea	0.77			
	Rendimiento en el contexto	0.89	0.81		
	Comportamiento contraproducente	0.84			

Nota. Elaboración propia**Etapas 4: Diseño del instrumento final**

A partir de las validaciones del cuestionario con los expertos y la prueba piloto, se han realizado las siguientes modificaciones:

- Se han parafraseado los ítems 1, 5, 6, 7, 16, 17, 18, 19, 10, 26 y 30.
- Se llevaron a presente los verbos de todos los ítems presentados en la sección 2 de la encuesta que aborda la variable Desempeño Laboral.
- Se ha procedido a eliminar las preguntas 31 y 32 de la sección 2 que contiene la variable Desempeño Laboral porque fueron consideradas repetitivas.
- Se ha eliminado en la sección 3 el campo de comentarios.
- Con los cambios nombrados, la encuesta final queda de la siguiente manera (Anexo 5):

- Presentación del instrumento y el tema a trabajar, además se recalca que es de carácter informativo y confidencial para luego abordar la estructura.
- Sección 1: Aborda la variable Liderazgo Transformacional y cuenta con 20 preguntas (del 1 al 20) con una calificación de acuerdo con la escala de Likert del 1 al 5.
- Sección 2: Aborda la variable Desempeño Laboral y cuenta con 16 preguntas (del 21 al 36) con una calificación de acuerdo con la escala de Likert del 1 al 5.
- Sección 3: Recopila los datos de control que tiene 3 preguntas con el objetivo de validar la empresa, el distrito donde trabajan y el puesto que desempeñan.

3.6. Recopilación de la información

Para lograr encuestar a los 370 trabajadores del sector de comida rápida en Lima Metropolitana, se desarrolla un cuestionario de forma digital, ya que según afirma Mora (2011), los formularios en línea sistematizan la recolección de información y minimizan el error humano en la digitalización de resultados, además, que se pueden observar los resultados de forma instantánea. Por su parte, Leyva et al. (2018) aseguran que existe una amplia variedad de instrumentos que permiten recolectar información, y uno de los más utilizados son las encuestas a través de Google Forms, ya que esta herramienta permite ver los resultados en línea con diferentes vistas como gráficos o cuadros de Excel. Asimismo, Mora (2011) menciona que la herramienta de Google Forms permite adaptar las preguntas que regularmente se aplican de forma escrita, puesto que hay diversas opciones de marcado y rellenado para preguntas abiertas y cerradas. En base a ello, para esta investigación, se crea el cuestionario en Google Forms, donde se obtiene un enlace que se envía a los trabajadores para que procedan con el llenado de la encuesta. El link fue compartido el 16 de Julio y se mantuvo abierto hasta el 20 de agosto, logrando un total de 374 respuestas. Posterior al

cumplimiento del número mínimo de la muestra, la información se exportó en Excel para ser procesada en IBM SPSS y realizar el análisis estadístico.

3.7. Análisis de la información

En la elaboración de la presente investigación, se analiza la información recolectada de las encuestas realizadas a los trabajadores de empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el año 2021.

3.7.1. Análisis de datos

Para procesar y analizar los datos recogidos en las encuestas realizadas, se decide utilizar el programa estadístico de análisis de datos SPSS, puesto que su manejo es sencillo y de fácil comprensión, contiene una matriz de datos que permite seleccionar la alternativa más conveniente para la investigación (Bausela, 2005). De esta manera, se examinan descriptivamente los datos recolectados por variable para poder validar y evaluar la confiabilidad y objetividad de los instrumentos de medición empleados; por ello en base a la información obtenida, se interpretan las hipótesis planteadas en la investigación por medio de pruebas estadísticas para, posteriormente, presentar los resultados generados (Hernández et al., 2014). Es así, en función a los objetivos planteados en el presente estudio, se divide en análisis de datos en 5 secciones: (a) análisis descriptivo, (b) análisis de confiabilidad, (c) validez del instrumento, (d) prueba de normalidad y (e) prueba de hipótesis.

3.7.1.1. Análisis descriptivo

Según Rojo (2016) el objetivo principal del análisis descriptivo o llamado también estadística descriptiva, es describir un conjunto de datos a través de medidas resumen para reflejar las características y resultados de dicho conjunto. Con la finalidad de desarrollar los objetivos planteados en la investigación, se procesa la información de tal manera que se resume y se presenta de forma ordenada y amigable para un rápido

entendimiento, para lo cual se emplean tablas y gráficos; asimismo, se define la distribución de los datos acorde con la escala de medición según la variable de estudio, por lo que se deben concentrar en un estimador de promedio, lo cual indica la tendencia central, por consiguiente, la cifra que mejor simboliza el valor de la muestra, o en uno de dispersión (Rendón et al. 2016). Asimismo, Rendón et al. (2016) explica que el estimador de promedio puede ser la (a) media, resultado de la suma de los valores individuales dividido entre el número total de valores, lo cual simboliza el punto de equilibrio de la distribución de datos, (b) mediana, la cual es representada por la cifra que fracciona la muestra en dos mitades, o (c) moda, la cifra que se repite con mayor frecuencia en las mediciones; en cuanto a las medidas de dispersión, se presentan de 3 formas: (a) la desviación estándar, (b) los rangos intercuartílicos y (c) los valores mínimo y máximo.

3.7.1.2. Análisis de confiabilidad

El estudio valida la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Cronbach, el cual se adecua a las características de este, puesto que presenta escalas politómicas (Tupanda et al. 2017), ya que las respuestas del instrumento no se clasifican en dos alternativas como Si y No, sino en múltiples opciones como Nunca, Rara vez, A veces, A menudo y Siempre, así como en Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Según Tupanda et al. (2017), el coeficiente de Cronbach arroja valores que fluctúan entre 0 y 1, y considera como resultado aceptable cuando este no es inferior a 0.7.

3.7.1.3. Validez del instrumento

Villavicencio et al. (2016), señalan que la validez del instrumento de medición es la capacidad de un instrumento para poder medir la variable para la cual ha sido diseñado. Según Méndez y Rondón (2012) la técnica estadística más usada para validar los

instrumentos empleados en una investigación es el análisis factorial. Para Pérez y Medrano (2010) el análisis factorial es el término genérico con el que se nombra al conjunto de métodos estadísticos multivariados que tienen como objetivo identificar y otorgar significado a la estructura de un conjunto de datos. Por su parte, Ferrando y Anguiano (2010) explican que el análisis factorial para la validación del instrumento es un modelo estadístico que representa las relaciones de un conjunto de variables no observables llamadas factores

3.7.1.4. Análisis de normalidad

Con el pasar de los años se ha ido buscando un método confiable y eficiente para hallar la pertenencia de un conjunto de datos en una distribución, tras las constantes investigaciones surgieron diversas pruebas de normalidad que recopilan información de la muestra; la distribución normal es una de las más usadas en diferentes campos a través de pruebas estadísticas como el T-Student, chi cuadrado, entre otras (Isaza et al., 2015). Por su parte, Pértegas y Pita (2001), la distribución normal está totalmente establecida por dos parámetros: (a) la media y (b) desviación estándar. Según Alonso y Montenegro (2014) existen diversas pruebas estadísticas tales como Cramér-vonMises, Anderson-Darling, Lilliefors, Pearson, Shapiro-Wilk, Shapiro-Francia, Jarque-Bera y D'Agostino-Pearson.

Para esta investigación se utiliza la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov (K-S), ya que, según Pértegas y Pita (2001), es el instrumento más utilizado y aplicado en el análisis de normalidad cuando se tiene una muestra superior a 50, pues se basa comparar la distribución acumulada con la distribución normal, con el fin de medir la distancia entre las dos curvas. Asimismo, Gómez et al. (2003) señalan que esta prueba busca contrastar la hipótesis nula de que la variable se distribuye siguiendo una distribución teórica particular, lo que permite contrastar no sólo la distribución normal

sino también otras distribuciones estadísticas; y cuando la hipótesis nula no es rechazada entonces la distribución especificada de los datos queda establecida.

3.7.1.5. Prueba de hipótesis

Según Klimovsky (2001) las hipótesis son explicaciones tentativas del fenómeno que se investiga, formuladas a manera de proposiciones que se establecen como relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados. Las hipótesis objeto de estudio son evaluadas para ser confirmadas o refutadas, según la evidencia presentada en la investigación; evidencia que permite concluir si la hipótesis poblacional es consecuente con las conseguidas en la muestra, confirmando, de esta manera, si la hipótesis es aceptable o no (Hernández et al., 2014).

De acuerdo con Vilá et al., (2019) señalan que la técnica de la regresión lineal se utiliza cuando el objetivo es estudiar la relación entre una o varias variables explicativas con una variable dependiente, y también para predecir fenómenos diversos; asimismo, menciona que este modelo se basa en los siguientes supuestos y proporciona criterios para verificar la bondad de ajuste. En éste sentido, las hipótesis fueron evaluadas por medio del modelo de regresión lineal, ya que según Hernández et al. (2014) este modelo permite estimar el efecto de una variable sobre la otra, según las puntuaciones de una a partir de la otra.

A) Supuestos del modelo de regresión lineal múltiple

- Linealidad: La relación entre las variables debe ser lineal
- Independencia: Los errores en la medición de las variables explicativas sean independientes entre sí.
- Homocedasticidad: Los errores deben tener varianza constante.
- Normalidad: La variable dependiente debe ser una distribución normal

- No colinealidad: Las variables dependientes no deben estar correlacionadas significativamente

B) Ajuste del modelo

- Significancia global del modelo: Se verifica con n el ANOVA F a un nivel de significancia de 0.05.
- Evaluación explicativa del modelo: Se estima con el coeficiente de determinación (R^2), que representa la proporción de varianza de la variable dependiente explicada por el efecto conjunto de las variables independientes
- Significancia individual de las variables: Se evalúa con la prueba T de Student, si los supuestos mencionados se incumplen la estimación de los parámetros serán sesgados; para corregir esta situación se puede buscar otra técnica estadística o utilizar técnicas no paramétricas como el bootstrap. Según Solanas y Sierra (1992) indican que el bootstrap es una forma no paramétrica de estimar los parámetros, sin asumir supuestos, exigibles por muchas de las técnicas paramétricas, este método de remuestreo es aplicable a cualquier técnica estadística; es decir, es un procedimiento de carácter general.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados adquiridos de las encuestas realizadas a los trabajadores de empresas de comida rápida en Lima Metropolitana.

4.1. Hallazgos

4.1.1. Análisis descriptivo

En la Tabla 18 se observa la distribución de frecuencias según las características de los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021. En primer lugar, se muestra a la empresa KFC, ya que es donde trabajan los encuestados con mayor predominio (21.31%), seguido de Bembos (13.93%), Pizza Hut (13.66%), Dunkin Donuts (11.75%), Pizza Raúl (10.11%), y Papa Johns (8.20%). Luego, se muestra la zona donde laboran, con mayor preponderancia en Lima Centro (62.30%), seguido de Lima Sur (22.40%), Lima Norte (9.29%), y Lima Este (6.01%). Finalmente, se analizó el puesto que ocupan los encuestados en la empresa donde laboran, con mayor predominio en ME Servicio (60.38%), seguido de ME Producción (23.77%), y repartidor (15.85%).

Tabla 18

Distribución de frecuencias según las características de los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021

Variab les	Categorías	N	%
Empresa en la que trabaja	KFC	78	21.31
	Bembos	51	13.93
	Pizza Hut	50	13.66
	Dunkin Donuts	43	11.75
	Pizza Raúl	37	10.11
	Papa Johns	30	8.20
	Otros	77	21.04
	Total	366	100.0
Zona de Lima donde Labora	Lima Sur	82	22.40
	Lima Norte	34	9.29
	Lima Este	22	6.01
	Lima Centro	228	62.30
	Total	366	100.0
Puesto que ocupa en la empresa	ME Producción	87	23.77
	ME Repartidor	58	15.85
	ME Servicio	221	60.38
	Total	366	100.0

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 19 se muestran los análisis descriptivos de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones, realizados a través de la media y la desviación estándar. Se observa que el Liderazgo Transformacional, como sus dimensiones, fueron valoradas de manera similar, puesto que la media como la desviación estándar estimada en los datos son muy parecidos. Asimismo, estas dimensiones obtuvieron valoraciones por encima de la media de la escala (3), de modo que, son bien valoradas por los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

Tabla 19*Análisis descriptivo del Liderazgo Transformacional*

Dimensión/ Variable	N	Media	Desviación estándar
Influencia Idealizada	366	4.208	0.669
Motivación Inspiracional	366	4.177	0.742
Consideración Individualizada	366	4.169	0.674
Estimulación Intelectual	366	4.254	0.660
Liderazgo Transformacional	366	4.202	0.634

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 20 se muestran los análisis descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones, realizados a través de la media y la desviación estándar. Se observa que el Rendimiento de la Tarea y el Rendimiento en el Contexto fueron valoradas de manera similar, puesto que obtienen una media y desviación estándar parecidos; además, la media de las valoraciones obtenidas en estas dimensiones se encuentra por encima de la media de la escala (3), de modo que, estas dimensiones son bien valoradas. Por otra parte, el Comportamiento Contraproducente obtiene una valoración más baja e inferior a la media de la escala (3), siendo considerado como la dimensión con valoración deficiente. Finalmente, se encuentra la valoración global de la escala representado por el Desempeño Laboral, con una valoración por encima de la media de la escala (3), de manera que, esta variable es bien valorada por los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

Tabla 20*Análisis descriptivo del Desempeño Laboral.*

Dimensión/ Variable	N	Media	Desviación estándar
Rendimiento de la Tarea	366	4.511	0.480
Rendimiento en el Contexto	366	4.152	0.798
Comportamiento Contraproducente	366	2.124	1.132
Desempeño Laboral	366	3.596	0.551

Nota. Elaboración propia**4.1.2. Análisis de confiabilidad**

En la Tabla 21 se observa que el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach estimado para la variable Liderazgo transformacional es 0.953, mientras que en sus dimensiones estos coeficientes son mayores o iguales de 0.747. Según Nunnally (1978), considera que un instrumento es confiable cuando los valores del Alpha de Cronbach son mayores o iguales de 0.70. Por lo tanto, la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones (a) influencia idealizada, (b) motivación inspiracional, (c) consideración individualizada y (d) estimulación intelectual son confiables.

Tabla 21*Confiabilidad de la escala Liderazgo Transformacional*

Dimensión/Variable	Nº de ítems	Alpha de Cronbach
Influencia Idealizada	8	0.900
Motivación Inspiracional	4	0.879
Consideraciones Individualizadas	4	0.747
Estimulación Intelectual	3	0.760
Liderazgo Transformacional	19	0.953

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 22 se observa que el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach estimado para la variable Desempeño Laboral es 0.829, mientras que en sus dimensiones estos coeficientes son mayores o iguales de 0.796. Según Nunnally (1978), considera que un instrumento es confiable cuando los valores del alfa de Cronbach son mayores o iguales de 0.70. Por lo tanto, la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones (a) rendimiento en la tarea, (b) rendimiento en el contexto y (c) comportamiento contraproducente son confiables.

Tabla 22*Confiabilidad de la escala Desempeño Laboral.*

Dimensión/Variable	Nº de ítems	Alpha de Cronbach
Rendimiento de la Tarea	5	0.796
Rendimiento en el Contexto	4	0.918
Comportamiento Contraproducente	5	0.918
Desempeño Laboral	14	0.829

Nota. Elaboración propia

4.1.3. Validez del instrumento

En la Tabla 23 se muestran que las correlaciones Rho de Spearman de la variable liderazgo transformacional estimadas en las relaciones de Ítems -Test (Rho1: Ítems-Liderazgo transformacional), Ítems – SubTest (Rho2: Ítems - Dimensiones), y SubTest – Test (Rho3: Dimensiones – Liderazgo transformacional), son altamente significativas (**); además estos coeficientes en Rho1 se encuentran entre 0.537 a 0.843, en Rho2 entre 0.615 a 0.880 y en Rho3 entre 0.884 a 0.927. Según Morales et al. (2003), si los ítems miden un mismo concepto, entonces las correlaciones mencionadas deben ser al menos estadísticamente significativas; además, los ítems que mayor se correlacionan con el concepto son los que tienen más en común al concepto que se está midiendo.

Por otra parte, en la misma tabla se observa las cargas factoriales por encima de 0.454. Según Gorsuch (1990), considera que los ítems con cargas factoriales menores a 0.3 no son importantes para su dimensión, entre 0.3 y 0.5 tiene un aporte mínimo para su dimensión, entre 0.5 y 0.7 tiene un aporte importante para su dimensión y mayores a 0.7 tiene un aporte muy importante para su dimensión.

Tabla 23*Validez de constructo de los Estilos de Liderazgo Transformacional.*

Liderazgo Transformacional	Ítems	Correlaciones Spearman			Carga factorial
		Rho ¹	Rho ²	Rho ³	
Influencia Idealizada	P_02	0.537**	0.615**	0.911**	0.454
	P_03	0.620**	0.680**		0.653
	P_06	0.679**	0.753**		0.734
	P_10	0.754**	0.768**		0.744
	P_11	0.712**	0.782**		0.777
	P_12	0.812**	0.850**		0.852
	P_13	0.744**	0.823**		0.828
	P_14	0.754**	0.790**		0.794
Motivación Inspiracional	P_07	0.719**	0.806**	0.927**	0.737
	P_15	0.795**	0.860**		0.797
	P_18	0.817**	0.873**		0.826
	P_20	0.843**	0.880**		0.852
Consideraciones Individualizadas	P_04	0.679**	0.743**	0.897**	0.692
	P_05	0.620**	0.732**		0.563
	P_08	0.715**	0.754**		0.732
	P_17	0.760**	0.817**		0.645
Estimulación Intelectual	P_09	0.654**	0.798**	0.884**	0.654
	P_16	0.724**	0.809**		0.712
	P_19	0.796**	0.833**		0.787

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral); Rho1: Correlación ítems-test; Rho2: Correlación ítems-SubTest; Rho3: Correlación SubTest-Test

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 24 se muestran que las correlaciones Rho de Spearman de la variable desempeño laboral estimadas en las relaciones de Ítems -Test (Rho1: Ítems – Desempeño laboral), Ítems – SubTest (Rho2: Ítems - Dimensiones), y SubTest – Test (Rho3: Dimensiones – Desempeño laboral), son altamente significativas (**); además estos coeficientes en Rho1 se encuentran entre 0.158 a 0.696, en Rho2 entre 0.655 a 0.911 y en Rho3 entre 0.338 a 0.669. Según Morales et al. (2003) indican que, si los ítems miden un mismo concepto, entonces las correlaciones mencionadas deben ser al menos estadísticamente significativa; además, los ítems que mayor se correlacionan con el concepto son los que tienen más en común al concepto que se está midiendo.

Por otra parte, en la misma tabla se observa las cargas factoriales por encima de 0.598. Según Gorsuch (1990), considera que los ítems con cargas factoriales menores a 0.3 no son importantes para su dimensión, entre 0.3 y 0.5 tiene un aporte mínimo para su dimensión, entre 0.5 y 0.7 tiene un aporte importante para su dimensión y mayores a 0.7 tiene un aporte muy importante para su dimensión.

Tabla 24

Validez de constructo del Desempeño Laboral.

Desempeño Laboral	Ítems	Correlaciones Spearman			Cargas Factoriales
		Rho ¹	Rho ²	Rho ³	
Rendimiento de la Tarea	P_21	0.543**	0.718**	0.669**	0.693
	P_22	0.565**	0.655**		0.553
	P_23	0.464**	0.758**		0.755
	P_24	0.444**	0.742**		0.740
	P_25	0.411**	0.706**		0.598
Rendimiento en el Contexto	P_26	0.681**	0.846**	0.780**	0.760
	P_27	0.696**	0.911**		0.877
	P_28	0.691**	0.901**		0.903
	P_29	0.691**	0.904**		0.906
Comportamiento Contraproducente	P_32	0.376**	0.762**	0.338**	0.773
	P_33	0.387**	0.776**		0.893
	P_34	0.353**	0.811**		0.883
	P_36	0.330**	0.836**		0.883
	P_35	0.158**	0.859**		0.743

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral); Rho1: Correlación ítems-test; Rho2: Correlación ítems-SubTest; Rho3: Correlación SubTest-Test.

Nota. Elaboración propia

4.1.4. Análisis de la normalidad de datos

- **Planteamiento de la hipótesis**

H₀: La distribución de las variables y/o dimensiones es similar a la normal.

H₁: La distribución de las variables y/o dimensiones es distinta a la normal.

- **Prueba estadística:** Kolmogorov Smirnov

- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- **Cálculo del p-valor:** $0.001 = 0.1\%$

Tabla 25

Análisis de la distribución de las dimensiones y variables.

Dimensión/Variable	N	Asimetría	Curtosis	Normalidad	
				K.S	p-valor
Influencia Idealizada	366	-0.931	1.305	0.118	0.001
Motivación Inspiracional	366	-0.752	0.456	0.153	0.001
Consideraciones Individualizadas	366	-0.724	0.897	0.109	0.001
Estimulación Intelectual	366	-0.847	1.092	0.147	0.001
Liderazgo Transformacional	366	-0.872	1.600	0.104	0.001
Rendimiento de la Tarea	366	-1.264	2.769	0.155	0.001
Rendimiento en el Contexto	366	-0.704	-0.291	0.159	0.001
Comportamiento Contraproducente	366	1.363	1.227	0.160	0.001
Desempeño Laboral	366	0.997	1.552	0.165	0.001

K.S: Kolmogorov Smirnov

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ Se rechaza H_1 y se acepta H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra para cada dimensión y/o variable tienen $p\text{-valores} = 0.001$, menores del nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de modo que, estas variables y/o dimensiones no se ajustan a una distribución normal.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

4.1.5. Prueba de hipótesis

4.1.5.1. Hipótesis general

4.1.5.1.1. Análisis de la varianza para el modelo de la hipótesis general

- Planteamiento de las hipótesis

H_0 : El modelo propuesto para la hipótesis general no tiene un buen ajuste.

H_1 : El modelo propuesto para la hipótesis general tiene un buen ajuste.

- **Prueba estadística:** F de Fisher
- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.000 = 0.0\%$

Tabla 26

Análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de la hipótesis general.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p-valor
Regresión	30.626	1	30.626	139.110	0.000 ^b
Residuo	80.137	364	0.220		
Total	110.763	355			

b. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra tienen un p-valor = 0.000, menor del nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de manera que, el modelo propuesto para la hipótesis general tiene un buen ajuste.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

4.1.5.1.2. Resumen del modelo propuesto para la hipótesis general

En la Tabla 27 se muestra un resumen para el modelo de la hipótesis general, donde se observa que la variabilidad del Desempeño Laboral es explicada y/o influenciada en

27.70% por el Liderazgo Transformacional percibido por los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

Tabla 27

Resumen del análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de la hipótesis general

R	R cuadrado	R cuadrado Ajustado	Error estándar de la estimación
0.842 ^a	0.277	0.275	0.469

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional

Nota. Elaboración propia

4.1.5.1.3. Comprobación de la hipótesis general

- Planteamiento de las hipótesis

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H₁: El liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

- Prueba estadística: T de Student

- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- **Cálculo del p-valor:** $0.0002 = 0.02\%$

Tabla 28

Estimación de los coeficientes del Liderazgo Transformacional.

Modelo	Muestreo original		Muestreo bootstrap*		
	β_{nst}	β_{st}	Sesgo	E.E.	p - valor
(Constante)	0.676		-0.011	0.228	0.0002
Liderazgo Transformacional	0.457	0.526	0.003	0.054	0.0002

*: Realizados en base a 5000 simulaciones y semilla 1000; β_{nst} : Coeficiente no estandarizado; β_{st} : Coeficiente estandarizado; EE: Error estándar.

Nota. Elaboración propia.

- **Regla de decisión:** Si p-valor < 0.05 → se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si p-valor > 0.05 → No se rechaza H_0

- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra bootstrap tiene un p-valor = 0.0002 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de modo que, en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021, el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de forma positiva.

- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1

4.1.5.2. Hipótesis específica

4.1.5.2.1. Análisis de la varianza para el modelo de la hipótesis específica

- **Planteamiento de las hipótesis**

H_0 : El modelo propuesto para las hipótesis específicas no tiene un buen ajuste.

H_1 : El modelo propuesto para las hipótesis específicas tiene un buen ajuste.

- **Prueba estadística:** F de Fisher
- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.000 = 0.0\%$

Tabla 29

Análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de las hipótesis específicas.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p -valor
Regresión	30.683	4	7.671	34.580	0.000 ^b
Residuo	80.080	361	0.222		
Total	110.763	365			

b. Predictores: (Constante), Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Consideraciones Individualizadas, y Estimulación Intelectual

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra tienen un $p\text{-valor} = 0.000$, menor del nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de manera que, el modelo propuesto para las hipótesis específicas tiene un buen ajuste.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

4.1.5.2.2. Resumen del modelo propuesto para las hipótesis específicas

En la Tabla 30 se muestra un resumen para el modelo de las hipótesis específicas, donde se observa que la variabilidad del Desempeño Laboral es explicada en 26.90% por el efecto conjunto de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional,

Consideraciones Individualizadas y Estimulación Intelectual percibidos por los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.

Tabla 30

Resumen del análisis de Varianza del Desempeño Laboral en el modelo de las hipótesis específicas

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
0.847 ^a	0.277	0.269	0.429

a. Predictores: (Constante), Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Consideraciones Individualizadas Estimulación Intelectual

Nota. Elaboración propia

4.1.5.2.3. Comprobación de la hipótesis específica

A) Hipótesis específica 1

- Planteamiento de las hipótesis

H₀: La dimensión motivación inspiracional no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H₁: La dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

- Prueba estadística: T de Student

- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- **Cálculo del p-valor:** $0.025 = 2.50\%$

Tabla 31*Estimación de los coeficientes de la Motivación Inspiracional*

Modelo	Muestreo original		Muestreo bootstrap*		
	β_{nst}	β_{st}	Sesgo	E.E.	p-valor
(Constante)	1.685		-0.015	0.246	0.0002
Motivación Inspiracional	0.130	0.175	-0.001	0.056	0.025

*: Realizados en base a 5000 simulaciones y semilla 1000; β_{nst} : Coeficiente no estandarizado; β_{st} Coeficiente estandarizado.

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si p-valor $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
Si p-valor $> 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra bootstrap tiene un p-valor = 0.025 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un coeficiente beta no estandarizado positivo; de manera que, en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021 la dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral de forma positiva.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

B) Hipótesis específica 2

- **Planteamiento de las hipótesis**

H_0 : La dimensión influencia idealizada no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H_2 : La dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

- **Prueba estadística:** T de Student
- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.247 = 24.70\%$

Tabla 32

Estimación de los coeficientes de la Influencia Idealizada.

Modelo	Muestreo original		Muestreo bootstrap*		
	β_{nst}	β_{st}	Sesgo	E.E.	p - valor
(Constante)	1.685		-0.015	0.246	0.0002
Influencia Idealizada	0.860	0.104	0.002	0.074	0.247

*: Realizados en base a 5000 simulaciones y semilla 1000; β_{nst} : Coeficiente no estandarizado; β_{st} Coeficiente estandarizado.

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si p-valor $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_2
Si p-valor $> 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra bootstrap tiene un p-valor = 0.247 superior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de modo que, no se puede afirmar que la dimensión Influencia Idealizada no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
- **Conclusión:** Por lo tanto, no se rechaza H_0

C) Hipótesis específica 3

- **Planteamiento de las hipótesis**

H_0 : La dimensión estimulación intelectual no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.

H_3 : La dimensión estimulación intelectual influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.

- **Prueba estadística:** T de Student
- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.068 = 6.80\%$

Tabla 33

Estimación de los coeficientes de la Estimulación Intelectual.

Modelo	Muestreo original		Muestreo bootstrap*		
	β_{nst}	β_{st}	Sesgo	E.E.	P - valor
(Constante)	1.685		-0.015	0.240	0.0002
Estimulación Intelectual	0.102	0.122	0.003	0.054	0.068

*: Realizados en base a 5000 simulaciones y semilla 1000; β_{nst} : Coeficiente no estandarizado; β_{st} : Coeficiente estandarizado.

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_3
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
 - **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra bootstrap tiene un $p\text{-valor} = 0.068$ superior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$; de manera que, no se puede afirmar que la dimensión estimulación intelectual no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
 - **Conclusión:** Por lo tanto, no se rechaza H_0
- D) Hipótesis específica 4**
- **Planteamiento de las hipótesis**

H_0 : La dimensión consideración individualizada no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.

H_4 : La dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.

- **Prueba estadística:** T de Student
- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.031 = 3.10\%$

Tabla 34

Estimación de los coeficientes de la Consideración Individualizada

Modelo	Muestreo original		Muestreo bootstrap*		
	β_{nst}	β_{st}	Sesgo	E.E.	Sig.(bilateral)
(Constante)	1.685		-0.015	0.240	0.0002
Consideración Individualizada	0.138	0.169	0.002	0.063	0.031

*: Realizados en base a 5000 simulaciones y semilla 1000; β_{nst} : Coeficiente no estandarizado; β_{st} Coeficiente estandarizado.

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si p-valor $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_4
Si p-valor $> 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Se observa que los valores estimados en la muestra bootstrap tiene un p-valor = 0.031 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un coeficiente beta no estandarizado positivo; de manera que, la dimensión consideración individualizada influye significativamente y de forma positiva en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_4 .

4.2. Discusión de resultados

Con el objetivo de responder a las preguntas de investigación, se planteó y ejecutó un proceso de recolección de datos, procesamiento y análisis de resultados; lo cual, permitió cumplir los objetivos planteados en la investigación y resolver las hipótesis generales y específicas, las cuales pueden ser comparadas con resultados obtenidos en otras investigaciones.

En primer lugar, con relación a la variable Liderazgo transformacional en el sector de comida rápida en Lima Metropolitana, se puede observar en el análisis descriptivo que todas las dimensiones fueron evaluadas de manera similar por los trabajadores, pues fueron valoradas por encima de la media de la escala. La dimensión con mayor presencia es la (a) Estimulación intelectual (media=4.254) la cual se caracteriza por líderes que fomentan el aprendizaje, la inteligencia y la innovación. En segundo lugar, se encuentra la (b) Influencia idealizada (media=4.208) que trata sobre el líder que es capaz de ser un referente de comportamiento, un ejemplo de ética y moral. En tercer lugar, se tiene a la (c) Motivación inspiracional (media=4.177) la cual se caracteriza por líderes motivadores e inspiradores que generan mayor compromiso y proactividad. Por último, se encuentra la dimensión (d) Consideración individualizada (media=4.169), la cual es representada por líderes que apoyan de forma personal al trabajador tomando en cuenta sus necesidades de autodesarrollo. Asimismo, los resultados del presente estudio se alinean a los resultados obtenidos en las investigaciones de Páez et al. (2014), Pradhan et al. (2017), y Dialoke y Ogbu (2018) quienes identificaron que todas las dimensiones fueron valoradas positivamente. Por su parte, en la investigación de Hasib et al. (2020), afirman que la dimensión con mayor presencia es la estimulación intelectual, resultado que concuerda con el presente estudio.

Por otro lado, en cuanto a la variable Desempeño Laboral en el sector de comida rápida en Lima Metropolitana, se puede observar en el análisis descriptivo que dos de las tres dimensiones son las que tienen mayor presencia, pues la media y desviación estándar se encuentran por encima de la media de la escala y fueron valoradas de manera similar. En primer lugar, se tiene al (a) Rendimiento de la Tarea (media=4.511), el cual se explica por los comportamientos enfocados al desarrollo de los procesos del propio cargo y, en segundo lugar, está el (b) Rendimiento en el Contexto (media=4.152), el cual se refiere a las actividades que se realizan como adicionales y que aportan valor. Por otra parte, el Comportamiento Contraproducente (media=2.124) obtiene una valoración más baja e inferior a la media de la escala. Sin embargo, la valoración global de la variable se encuentra por encima de la media de la escala, por lo que se evidencia que se encuentra bien valorada por los trabajadores de las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021. Asimismo, los resultados del presente estudio se alinean a los resultados obtenidos en la investigación de Cruz-Ortiz et al. (2013b) quienes también identificaron que la variable global desempeño laboral se encuentra bien valorada y que las dimensiones con mayor presencia son (a) Rendimiento de la Tarea (media=4.71) y (b) Rendimiento en el Contexto (media=4.43). De igual manera se concluye en la investigación de Olvera et al. (2017) que la dimensión con mayor presencia es Rendimiento en la Tarea con una media de 4.69, seguido del Rendimiento en el Contexto con una media de 4.60, por lo que considera que son bien valoradas.

En cuanto a la hipótesis general, el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021. El análisis arrojó un nivel de significancia de 0.0002, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que el liderazgo transformacional influye

significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021, es decir, mientras se aplique y se desarrolle el liderazgo transformacional en las empresas, el nivel y resultados del desempeño laboral de los empleados mejorará. Asimismo, en la investigación de Dialoke y Ogbu (2018) se evidencia que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo que los resultados concuerdan en su totalidad con la presente investigación. Del mismo modo, esta investigación concuerda con las investigaciones realizadas por Cailler (2014) y Olvera et al. (2017).

En cuanto a las hipótesis específicas, se estableció determinar si la dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana. Luego de los análisis estadísticos en esta investigación, se halló un nivel de significancia de 0.031, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados. Adicionalmente, con un coeficiente beta no estandarizado positivo de 0.138, se concluye que es la dimensión más influyente en el desempeño laboral. Lo que se alinea a los resultados de la investigación de Dialoke y Ogbu (2018) donde afirman que la dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral, asimismo que en el estudio de Salcedo (2020) se concluye que lo hace positivamente y de forma significativa. Por otro lado, en la investigación de Páez et al. (2014), no hay evidencia concluyente para la dimensión consideración individualizada.

Por otro lado, se estableció determinar si la dimensión influencia idealizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana. En el análisis estadístico se obtuvo un nivel de significancia de 0.247, por lo que no se rechaza la hipótesis nula, de ese modo no se puede afirmar que la

influencia idealizada no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados; según Torres (2017), esto se da por la persistencia del status quo en la cultura y comportamiento organizacional. Este resultado no se alinea a lo encontrado en las investigaciones de Dialoke y Ogbu (2018) y Salcedo (2020), que afirman que la dimensión influencia idealizada si influyen significativamente en el desempeño laboral. En contraparte a los resultados de esta investigación, Páez et al., (2014) y Salcedo (2020) afirman que la relación de la influencia idealizada y el desempeño laboral es positiva y significativamente alta.

Del mismo modo, no se puede afirmar que la dimensión estimulación intelectual no influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana, debido a que, los resultados obtenidos de las encuestas realizadas arrojaron un nivel de significancia de 0.068, por lo que, no se rechazó la hipótesis nula. Por tal motivo, no se puede afirmar que la estimulación intelectual no influye en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados. Este resultado puede ser corroborado y contrastado con lo obtenido en la investigación de Páez et al., (2014), donde afirman que no hay evidencia concluyente para la dimensión estimulación intelectual. En contraparte, los resultados de las investigaciones de Dialoke y Ogbu (2018) y Salcedo (2020) afirman la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral, por lo que estos resultados no se alinean a lo encontrado en esta investigación.

Finalmente, los resultados del análisis de la hipótesis específica, la dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021, arrojaron un nivel de significancia de 0.025, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta que la dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño

laboral. Con un coeficiente beta no estandarizado positivo de 0.130 se demuestra que la dimensión motivación inspiracional es la segunda dimensión con mayor influencia en el desempeño laboral. Este resultado se alinea a los encontrados en las investigaciones de Páez et al., (2014) y Salcedo (2020). Asimismo, en la investigación de Dialoke y Ogbu (2018) se concluye que esta dimensión influencia significativamente en el desempeño laboral.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones y recomendaciones en base a la literatura mencionada, a los datos obtenidos luego de un trabajo de campo y al análisis de los resultados recopilados en el presente estudio.

5.1. Conclusiones

En función a la información obtenida, se presentan las siguientes conclusiones que responden el objetivo general y los específicos del estudio, así como, la hipótesis general y las específicas planteadas en la investigación:

- Según los resultados, y dándole respuesta al objetivo general de la investigación, se concluye que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana, por lo que se demuestra que mientras se practique el liderazgo transformacional en las organizaciones, el desempeño de los trabajadores mejorará. Se establece que la hipótesis planteada en esta investigación es válida.
- Se determinó que no todas las dimensiones (a) motivación inspiracional, (b) influencia idealizada, (c) estimulación intelectual, y (d) consideración individualizada influyen significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana. Lo que demuestra que, para los trabajadores de este sector, los líderes cuentan con atributos correspondientes a todas estas dimensiones, aunque no todas se perciben en igual magnitud.
- Se comprobó que la dimensión consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores encuestados. Adicionalmente, los trabajadores indican que esta la dimensión más influyente en el desempeño laboral. Por tal motivo, se infiere que los atributos del líder que permiten apoyar de forma personal al seguidor, considerando sus necesidades de

autodesarrollo y reconocimiento influyen significativamente de forma directa y positiva en el desempeño de los subordinados.

- Se logró determinar que la dimensión motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana. Según la información compartida por los trabajadores, la dimensión motivación inspiracional es la segunda dimensión con mayor influencia en el desempeño laboral, por lo tanto, se afirma que los trabajadores consideran influyentes los atributos del líder que se orientan a inspirarlos y motivarlos mediante visiones retadoras e incentivos.
- Las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral han evolucionado a través del tiempo, tanto en definición como en herramientas para medirlas; se puede afirmar que la importancia que estas han tomado dentro de las empresas ha ido en aumento con el pasar de los años, ya que cada una de las dimensiones que componen estas variables, presentan características particulares que fomentan el interés de investigadores y de las empresas para estudiarlas o aplicarlas, puesto que muestran influencias positivas en el desarrollo laboral de los trabajadores.
- En conclusión, es importante resaltar la tendencia favorable de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral. En base a ello, se puede afirmar que los jefes desarrollan un papel esencial en el desempeño de los trabajadores, que, a su vez, impacta de manera directa en los resultados de las organizaciones.
- Por último, en base a lo demostrado en la presente investigación, se puede concluir que se ha aportado a la literatura, todo lo expuesto en este estudio brindará conocimientos no solo a los investigadores, sino, también, a los altos

mandos de las organizaciones, con lo cual se profundizará la importancia del desarrollo del liderazgo transformacional y el efecto que este tiene en el desempeño laboral de los trabajadores.

5.2. Recomendaciones

Finalmente, según la información presentada, se cree conveniente realizar las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere que las empresas de comida rápida incentiven la práctica del liderazgo transformacional en sus equipos, debido a que se ha demostrado que este influye de manera positiva al desempeño laboral de sus trabajadores; el fortalecer los conocimientos de este estilo de liderazgo y el potenciar esta habilidad blanda, será beneficioso para la empresa, ya que obtendrá mejores resultados por la mejora del desempeño laboral de sus trabajadores.
2. Se recomienda que los líderes del área de Recursos Humanos sean los primeros en comprometerse con su capacitación, para que se conviertan en los expertos en el tema y puedan tener una capacitación constante y actualizada y de esa forma trasladarla en cadena a todas las áreas y sus respectivos subordinados.
3. Es recomendable realizar una constante evaluación y feedback de 360° a los gerentes, que se enfoque en conocer y medir el comportamiento del líder, y si cumplen con los atributos de liderazgo transformacional, de esta manera se puede hacer un seguimiento continuo y hallar las oportunidades de forma oportuna para así reforzar y mejorar las relaciones líder-seguidor.
4. Luego de demostrar que las dimensiones Motivación Inspiracional y Consideración Individualizada son las únicas influyentes, se recomienda que las

empresas del sector de comida rápida designen a un área específica, en caso no cuenten con un área de Recursos Humanos, para que ejecuten capacitaciones constantes donde se desarrollen temas y acciones que retroalimenten de manera transversal a los trabajadores y jefes con la finalidad de forjar la proactividad. Además, dichas capacitaciones deben ser desarrolladas de tal manera que estimulen el desarrollo de la creatividad, incentiven las nuevas ideas y formas de realizar las funciones asignadas.

5. En vista que la dimensión más influyente es la consideración individualizada, se recomienda que el área de Recursos Humanos, vele y asegure desde el proceso de reclutamiento, selección y promoción la elección de líderes que cumplan con los atributos de esta dimensión, y si no fuera posible al menos se garantice que tengan al estas características y habilidades en desarrollo.
6. Se sugiere que este estudio sea replicado en restaurantes de comida rápida en todos los departamentos del Perú, así como establecimientos de alimentos y bebidas en general (restaurantes, bares, cafeterías, etc.), con el fin de determinar si existen diferencias y brechas entre los diferentes líderes de todo el macro sector, para conocer que estilos de liderazgos se ejercen en cada empresa identificando las carencias de los mismo y de ese modo poder implementar planes de acción que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores y a su vez mejoren los resultados organizacionales
7. Por último, si bien es cierto que el liderazgo transformacional no es la única variable que influye en el desempeño laboral, estadísticamente tiene una influencia positiva, por lo que se recomienda mejorar el liderazgo transformacional en sus líderes actuales y fomentar la formación de nuevos líderes transformadores, esto a su vez impactará directamente en el

desempeño del trabajador para el logro de objetivos y crecimiento de los resultados financieros, lo que permitirá seguir invirtiendo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2010). Experimental y No-Experimental. *Revista La Sociología en sus escenarios*, (18), 1-46. <https://bit.ly/3rUGKsk>
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>
- Alatawi, M. A. (2017). Can transformational managers control turnover intention? *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-6. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.873>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A.. <https://bit.ly/3oKnLyT>
- Alonso, J. & Montenegro, S. (2015). Estudio de Monte Carlo para comparar 8 pruebas de normalidad sobre residuos de mínimos cuadrados ordinarios en presencia de procesos autorregresivos de primer orden. *Estudios Gerenciales*, 31(136), 253–265. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.12.003>
- Álvarez, B., Alfonso, D. & Incacochea B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://bit.ly/3dIWTbX>
- Andrade, J., Ramírez, E., & Mendoza, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 45(2), 90-95. <https://bit.ly/3yfssUI>

- Arbaiza, L., Cánepa, M., Cortez, O., & Lévano, G. (2014). *Análisis prospectivo del sector de comida rápida en Lima: 2014-2030*. ESAN Ediciones. <https://bit.ly/3GAeNKt>
- Arévalo-Avecillas, D., Padilla-Lozano, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Los dominios de la personalidad y su relación con el estilo de liderazgo transformacional. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Aryee, S., Walumbwa, F., Zhou, Q., Hartnell, C. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.631648>
- Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Bass, B. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9–32. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883-2888. <https://bit.ly/3dJ6JLc>
- Bausela, E. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de informática educativa y medios audiovisuales*, 2(4), 62-69.

<https://bit.ly/3sbB919>

- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67(8), 1622–1629. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006>
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). Clima y Desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Revista Científica Compendium*, 18(34), 5–20. <https://bit.ly/31LeC00>
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. DOI: 10.1108/IJCHM-03-2019-0244
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F. & Sangerman, D. (2017) Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://bit.ly/3rXkDSg>
- Caillier, J. (2014). Toward a Better Understanding of the relationship between

- transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management* 43(2), 2: 218-239. <https://doi.org/10.1177/0091026014528478>
- Calderón, J., & Mendoza, M. (2019). *El estilo de liderazgo de los directores en el clima laboral y desempeño de los funcionarios públicos del Ministerio del Interior: un análisis correlacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Académico - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://bit.ly/31FAWs9>
- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Camps, V., Pérez, J. & Martínez, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Puerto Rican Journal of Psychology*, 21(1), 113–132. <https://bit.ly/3DKwe9i>
- Capa, L., Benítez, R., & Capa, X., (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 285-288. <https://bit.ly/3yh4x6P>
- Chandrasekara, W. (2019). Relationship among Big Five Personality Traits, Job Performance & Job Satisfaction: A Case of School Teachers in Sri Lanka. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 219-232. <https://bit.ly/3EOV0GA>
- Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 43-56. <https://www.jstor.org/stable/41474905>

- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>
- Choudhary, A., Akhtar, S., & Zaheer, A., (2013). Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A Comparative Analysis. *Journal of Business Ethics* 116(2), 433–440. DOI 10.1007/s10551-012-1470-8
- Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., Qiao, Z., Song, X., Zhao, E., Cao, D., & Yang, Y. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 12, 351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013a). Liderazgo Transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad & Empresa*, 15(25), 13-32. <https://bit.ly/3mgCz6L>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013b). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *International Journal of Social Psychology*, 28(2), 183–196. <http://dx.doi.org/10.1174/021347413806196762>
- Daderman, A., Ingelgard, A., & Koopmans, L. (2019). Cross-cultural adaptation, from dutch to swedish language, of the individual work performance questionnaire. *Work*, 65(1) 97–109. DOI: 10.3233/WOR-193062
- Dalal, R., Bhawe, D., & Fiset, J. (2014). Within-person variability in job performance: a theoretical review and research agenda. *Journal of Management*, 40(5),1396–1436. <https://doi.org/10.1177/0149206314532691>
- Dialoke, I., & Ogbu, E. F. (2018). Transformational Leadership and Employee

- Performance of Selected Private Secondary Schools in Rivers State. *International Journal on Leadership*, 6(2), 14-22. <https://bit.ly/3GyuSR0>
- Díaz, D., Hernández E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L., & Rosales, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación de desempeño laboral. *Revista Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2362.pdf>
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *Sage Open*, 11(2), 1-17. <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>.
- Eliyana, A. & Ma'arif, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Escandón, D. & Hurtado, A. (2016) Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Euromonitor International (21 de enero del 2021). *Fast Food in Perú*. <https://www.euromonitor.com/fast-food-in-peru/report>
- Ferrando, P. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del Cenes*, 34(59), 155-184. <https://bit.ly/3IUrc48>
- García, V., Romerosa, M., & Lloréns, F. (2007). Liderazgo transformacional: influencia

- en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), 25-46.
<https://bit.ly/3DIGgrx>
- Gazca, L., Sánchez, G., Culebro, K., & Valdez, A. (2018). Estudio comparativo de estilos de liderazgo con el método Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de una mediana empresa. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 10(1), 637–647.
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4), 155-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 59–64. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a9>
- Gorsuch, R.L. (1990) Common Factor-Analysis versus Component Analysis: Some Well and Little Known Facts. *Multivariate Behavioral Research*, 25(1), 33-39.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2501_3
- Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. DOI:10.5465/AMJ.2007.24634438
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019) La evaluación de desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Harari, M., Reaves, A., & Viswesvaran, C. (2016) Creative and innovative

- performance: a meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495-511.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1134491>
- Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange (LMX). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1199-1209. <https://bit.ly/3GAo99e>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 135–143.
<https://bit.ly/3oG6JSh>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://bit.ly/3oKLa33>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Heshiki, E., & Ordóñez, P. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su influencia en El Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Académico - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms. *Sustainability*, 11(12), 1-19. DOI:10.3390/su11123366
- Hussain, A., Yusoff, R., Khan, M., Mohd, M. & Shahbaz, M. (2019). The effect of

transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan. *Supply Chain Management*, 8(4), 162-176. <https://bit.ly/3pQRMMN>

Imran, R., Shabbir, M. S., & Mahmood, A. (2020). High-Performance Work System: an important link between transformational leadership and job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 217-230. DOI:10.17512/pjms.2020.22.1.14

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (21 de enero del 2021) *Negocios de Restaurantes aumentó 4.6% en diciembre de 2019*. <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/notadeprensa040.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (21 de enero del 2021) *Informe Técnico: Encuesta Mensual del Sector Servicios*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_servicios_dic20.pdf

Isaza, L., Acevedo, E. & Hernández, F. (5-8 de agosto del 2015). *Comparación de pruebas de normalidad*. XXV Simposio Internacional Estadística, Armenia, Colombia. <https://bit.ly/3sbtm3p>

Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 605-625. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0068>

Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader-member exchange and relational identification. *Sage Open*, 5(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244015612518>

Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony –

Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance.

European Management Journal 37(2), 210–221.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.003>

Khalil, A., Hossein, M. & Binti, I. (2012). The Use of the Multifactor Leadership Questionnaire and Communication Satisfaction Questionnaire in Palestine: A Research Note. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(11), 1-9. <https://bit.ly/3rU9gu2>

Klimovsky, G. (2001). *Las desventuras del conocimiento científico: Una introducción a la epistemología*. AZ Editora. <https://bit.ly/3oLYkNq>

Koopmans, L., Coffeng, J., Bernaards, C., Boot, C., Hildebrandt, V., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*, 14(1), 1099–1118. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Lapo, M. & Jácome, M. (2015) El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9(4), 11-16. <https://bit.ly/3DMcm5R>

Lasso, M., Maya, S., Alvarado, O., & Velasco, M. (2019). El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(31), 50–64. <https://doi.org/10.31876/er.v3i31.692>

Leyva, H., Pérez, M. & Pérez, S. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

- Desarrollo Educativo*, 9(17), 84-111. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.374>.
- Liang, T. L., Chan, L. C., Lin, C. W., & Huang, Y. L. (2011). Relationship between leadership behaviors and task performance: The mediation role of job satisfaction and the moderation role of social distance. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5920-5928. <https://bit.ly/3pTswWe>
- Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of perceived culture difference and transformational leadership on job performance in the container shipping industry. *Journal of Marine Science and Technology*, 22(4), 463-475. DOI:10.6119/JMST-013-0529-1
- Maheshwari, G. (2021). Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers' Job Satisfaction and Performance: A Case of Vietnam. *Leadership and Policy in Schools*, 1-15. DOI:10.1080/15700763.2020.1866020
- Makki, A. & Abid, M. (2017). Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee's task performance. *Revista Studies in Asian social science*, 4(1), 38-43. DOI: <https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436-450. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- MapCity.com (2 de febrero del 2021). *Fast Food Lima Metropolitana*. <https://www.mapcity.pe/mapdrive/>
- Masa'deh, R., Obeidat, B., & Tarhini, A. (2016) A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural

- equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681-705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Mediver, C. T. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Méndez, C. & Sepúlveda, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de psiquiatría*, 41(1), 197-207. <https://bit.ly/3yidnBe>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. <https://bit.ly/3ESGTjS>
- Merino, C., & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de psicología*, 25(1), 169-171. <https://bit.ly/3rWYEuG>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501. <https://bit.ly/3dD9cXv>
- Molina, J., Pérez, A., López, H. (2016) Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 14(1), 81-100. <https://bit.ly/3ESHt12>
- Mora, F. (2011). Experiencia en el uso de encuestas en línea para la evaluación diagnóstica y final de un curso virtual. *Revista Tecnología en Marcha*, 24(4), 96-

104. <https://bit.ly/31TqqwR>
- Morales, P., Urosa, B., & Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. La Muralla, S. A.
- Nam, K. A., & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137-158. <https://doi.org/10.1002/piq.21292>
- Ng, T. W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385-417. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.008>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Olvera J., Llorens S., Acosta H., & Salanova M. (2017) El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Revista Annals of Psychology Universidad de Murcia*, 33(2), 365-375. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre Liderazgo Transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (76), 20-43. <https://bit.ly/3pKcWMp>
- Peralta, Y. S., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas->

Vol15-Issue3-fulltext-769

- Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66. <https://bit.ly/3ynuUYX>
- Pico, L., & Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Revista Innova Research Journal*. 3(12), 28-37. <http://dx.doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.662>
- Pradenas, M. (2015). *Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán*. [Tesis de titulación, Universidad del Bio-Bio] Repositorio Institucional - Universidad del Bio-Bio. <https://bit.ly/3IFAQRT>
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 122-141. <https://bit.ly/3IG5n24>
- Purvanova, R., Bono, J. & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human performance*, 19(1), 1-22. DOI:10.1207/s15327043hup1901_1
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista Negotium*, 3(9), 33-51. <https://bit.ly/3dDfoid>
- Ramawickrama, J., Opatha, H. & PushpaKumari, M. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *Journal International Business Research*, 10(10), 66-81. DOI:10.5539/ibr.v10n10p66

- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J, Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L., (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>.
- Ramsey, J., Rutti, R., Lorenz, M., Barakat, L. & Sant'anna, A. (2017). Developing global transformational leaders. *Journal of World Business*, 52(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.06.002>
- Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M., & Saleh, M. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10(16), 3855-3864. <https://bit.ly/3pPRBkA>
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia Mexico*, 63(4), 397-407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901-1917. DOI:10.1108/IJPPM-09-2017-0229
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: Un estudio exploratorio desde Chile. *Revista de Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Rojo, J. (2006). Análisis descriptivo y exploratorio de datos. *Laboratorio de Estadística del Instituto de Economía y Geografía Consejo Superior de Investigaciones Científicas*. 1-56. <https://bit.ly/3oIQpjz>

- Salcedo, J. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp S.A.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú], Repositorio Institucional - Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1093>
- Salgado, F., Díaz, L., Zúñiga, W., & Rueda, R. (2019). Las inteligencias interpersonal e intrapersonal y su relación con el desempeño laboral en las empresas de servicios educativos. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 11(9), 3234–3240.
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://bit.ly/3pR3PcZ>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, (32), 54-82. <https://bit.ly/3oJWLiV>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J., & Quezada, C. (2014) Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista Oikos*, 18(37), 41-61. <https://bit.ly/3dHDUP8>
- Sanín, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-22. <https://bit.ly/31RX8ic>
- Santos, A., Neto, M. & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.

<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>

- Sapién, L., Gutiérrez, M., Piñón, L. & Araiza, P. (2016). Evaluación del desempeño por el método de 360° grados y por factores de evaluación en una empresa mexicana. *Publicaciones*, 46, 13-29. <https://bit.ly/30f3FDe>
- Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Silva, Y. (2010). Aplicación del MLQ a Formadores de RRHH: Un estudio descriptivo. *Cuadernos De Estudios Empresariales*, 20, 127-144. <https://bit.ly/3ELiP1X>
- Solanas, A, & Sierra, V. (1992). Bootstrap: fundamentos e introducción a sus aplicaciones. *Anuario de Psicología*, (55), 143-154. <https://bit.ly/3dDhNcJ>
- Suárez, J., Pacheco, Y. & Alfonso, J. (2018). La Educación Popular como concepción teórica-metodológica para el proceso de capacitación de los líderes. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 6(2), 205-222. <https://bit.ly/31RVs8K>
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT (20 de mayo de 2021) *Resolución de Intendencia N° 0180050004932*. www.sunat.gob.pe
- Tentama, F., Kusuma, D. R., & Subardjo, S. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities*

- & *Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082-1089. <https://bit.ly/3EQndNm>
- Thieme, C., & Treviño, E. (2012). Liderazgo en Educación: Al final sólo el carisma importa. *Espacio Abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología*, 21(1), 37–57. <https://bit.ly/33pBZwV>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295. DOI:10.1108/IJPPM-05-2018-0182)
- Torres, F. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12043>
- Tse, H., & Chiu, W. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827–2835. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>
- Tupanda, J., Duque, M. & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 1(10), 37-48. <https://bit.ly/3IHX1Ha>
- Tziner, A. & Shkoler, O. (2018). Leadership styles and work attitudes: does age moderate their relationship? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 195–20. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a21>
- Ugwu, C. I. (2019). Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Librarianship and Information*

- Science*, 51(4), 1052-1066. <https://doi.org/10.1177/0961000618763715>
- Ugwu, L., Enwereuzor, I. K., & Orji, E. U. (2016). Is trust in leadership a mediator between transformational leadership and in-role performance among small-scale factory workers? *Review of Managerial Science*, 10(4), 629-648. <https://10.1007/s11846-015-0170-z>
- Van Beveren, P., Dórdio, I., Lourenço, P. & Rebelo, T. (2017) Psychometric properties of the Portuguese version of the Global Transformational Leadership (GTL) scale, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 109–114. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.004>
- Van Der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Vargas, S. & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vilà, R., Torrado, M., & Reguant, M. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1–10. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222704>
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- Villavicencio, C., Ruiz, V., & Cabrera, D. (2016). Validación de cuestionarios. *Revista OACTIVA UC Cuenca*, 1(3), 75-80. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v1i3.200>

- Walumbwa, F., Avolio, B., & Zhu, W. (2008). How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: the role of identification and efficacy beliefs. *Personnel Psychology*, 61(4), 793–825. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00131.x>
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112. DOI:10.5861/ijrsp.2018.3020
- Willman, S., & Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad Icesi. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67–84. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70146-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70146-2)

ANEXOS

Anexo 1 Lista de referencia

N°	Referencias	Cuartil	Revista	Base de Datos
1	Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance.	Q1	Human Resource Development Quarterly	Scopus
2	Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise.	Q2	Management Science Letters.	Scopus
3	Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership.	Q1	Journal of Business Research.	Web of Science
4	Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust.	Q1	The Leadership Quarterly.	Web of Science
5	Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance.	Q1	Journal of Organizational Behavior.	Web of Science

6	Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit.	Q1	Journal of Business and Psychology.	Web of Science
7	Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., Qiao, Z., ... & Yang, Y. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model.	Q2	Frontiers in psychology.	Web of Science
8	Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis.	Q2	Sage Open.	Scopus
9	Hasib, F. F., Eliyana, A., Arief, Z., & Pratiwi, A. A. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Leader-Member Exchange (LMX).	Q2	Systematic Reviews in Pharmacy.	Scopus
10	Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms.	Q1	Sustainability.	Web of Science
11	Hussain, A., Yusoff, R., Khan, M., Mohd, M. & Shahbaz, M. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan.	Q3	International Journal of Supply Chain Management	Scopus
12	Imran, R., Shabbir, M. S., & Mahmood, A. (2020). High-Performance Work System: an important link between transformational leadership and job performance.	Q3	Polish Journal of Management Studies.	Web of Science

13	Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility.	Q2	Journal of Advances in Management Research.	Scopus
14	Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader–member exchange and relational identification.	Q3	Sage Open.	Web of Science
15	Kammerhoff, J., Lauenstein, O., Schütz, A., 2019. Leading toward harmony – Different types of conflict mediate how followers’ perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance.	Q1	European Management Journal.	Scopus
16	Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: the mediating role of work engagement.	Q3	Sage Open.	Web of Science
17	Liang, T. L., Chan, L. C., Lin, C. W., & Huang, Y. L. (2011). Relationship between leadership behaviors and task performance: The mediation role of job satisfaction and the moderation role of social distance.	Q3	African Journal of Business Management.	Web of Science
18	Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of perceived culture difference and transformational leadership on job performance in the container shipping industry.	Q4	Journal of Marine Science and Technology.	Web of Science
19	Maheshwari, G. (2021). Influence of Teacher-Perceived Transformational and Transactional School Leadership on Teachers’ Job Satisfaction and Performance: A Case of Vietnam.	Q2	Leadership and Policy in Schools.	Scopus
20	Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs.	Q1	Sustainability.	Web of Science

21	Nam, K. A., & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership.	Q3	Performance Improvement Quarterly.	Web of Science
22	Ng, T. W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways.	Q1	The Leadership Quarterly.	Web of Science
23	Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M., & Saleh, M. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country.	Q2	Management Science Letters.	Scopus
24	Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance.	Q2	International Journal of Productivity and Performance Management.	Web of Science
25	Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership.	Q1	International Journal of Selection and Assessment.	Web of Science
26	Tentama, F., Kusuma, D. R., & Subardjo, S. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance.	Q1	Humanities and Social Sciences Reviews.	Scopus
27	Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan.	Q2	International Journal of Productivity and Performance Management.	Web of Science

28	Ugwu, C. I. (2019). Mediation effect of knowledge management on the relationship between transformational leadership and job performance of librarians in university libraries in Nigeria.	Q3	Journal of Librarianship and Information Science.	Web of Science
29	Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., & Orji, E. U. (2016). ¿Is trust in leadership a mediator between transformational leadership and in-role performance among small-scale factory workers?	Q1	Review of Managerial Science.	Web of Science
30	Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research.	Q1	Group and Organization Management.	Scopus

Anexo 2 Cuestionario

Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.

Esta encuesta está dirigida a trabajadores de restaurantes de comida rápida en Lima Metropolitana con la finalidad de obtener información relevante para analizar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Laboral. El cuestionario es de carácter académico y confidencial, está dividido en 3 secciones, 1 de ellas sobre los datos del encuestado y las otras 2 sobre las variables que analizaremos: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.

Sección 1:

El objetivo de esta sección es recopilar información acerca de su líder (Jefe Inmediato). Para cada ítem, marque el número que corresponda de acuerdo con su respuesta use la siguiente escala de Likert:

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

		ESCALA				
N°	ÍTEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Mi jefe acostumbra a evaluar críticamente mis creencias y supuestos para ver si son los apropiados.					
2	Mi jefe expresa sus valores y creencias más importantes.					
3	Me genera orgullo ser parte del equipo de mi jefe.					
4	Mi jefe me dedica tiempo para enseñarme y orientarme.					
5	Mi jefe me trata como persona y no sólo como miembro de su grupo.					
6	Mi jefe actúa de modo que se gana mi respeto y el del equipo.					
7	Mi jefe construye una visión motivante del futuro.					
8	Mi jefe considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas y relevantes.					
9	Mi jefe me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
10	Mi jefe me deja clara la importancia de					

	tener una misión compartida.					
11	Mi jefe comparte los riesgos en las decisiones tomadas por el equipo de trabajo.					
12	Los juicios de mi jefe y sus decisiones me generan confianza.					
13	Mi jefe es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
14	Creo que mi jefe es un modelo a seguir.					
15	Mi jefe orienta mi trabajo hacia metas que son alcanzables.					
16	Mi jefe estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.					
17	Mi jefe se relaciona conmigo de forma personal.					
18	Mi jefe me muestra los beneficios que se logran al alcanzar las metas institucionales.					
19	Mi jefe me estimula a expresar las ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
20	Mi jefe construye metas que incluyen mis necesidades y las del equipo.					

Sección 2:

El objetivo de esta sección es recopilar información sobre su desempeño laboral. Para cada ítem, marque el número que corresponda de acuerdo con su respuesta, use la siguiente escala de Likert:

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	ESCALA				
		Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
21	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
22	Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba lograr.					
23	Pude establecer prioridades.					
24	Pude llevar a cabo mi trabajo eficientemente.					
25	Manejé bien mi tiempo.					
26	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
27	Asumí tareas desafiantes cuando estuvieran disponibles.					
28	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
30	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
31	Asumí responsabilidades adicionales					
32	Continuamente busco nuevos desafíos en mi trabajo.					
33	Participé activamente en reuniones y / o consultas					
34	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
35	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
36	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
37	Comenté aspectos					

	negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
38	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Sección 3:

El objetivo de esta sección es recopilar información sobre el encuestado y la empresa en la que trabaja. Recuerde que esta información es confidencial y con fines académicos.

1. Empresa en la que trabaja: _____
2. Distrito en el que labora: _____
3. Puesto que ocupa: _____

Comentarios:

Anexo 3 Perfil profesional de los expertos

1. **Luis Valdivia:** Psicólogo organizacional de la Universidad ESAN, cuenta con más de 5 años de experiencia en el área de RRHH, enfocado en áreas de Gestión y Atracción del Talento, Capacitación, Compensaciones y Administración de Personal. Especializado y certificado en Máster de metodologías Scrum y Metodología HAY de Perfiles y Puestos.
2. **Cristina Arana:** Licenciada en Administración Hotelera de la Universidad San Ignacio de Loyola, con un Máster en Recursos Humanos en la EUDE Business School, especializada en Gestión del Talento y Aprendizaje. Asimismo, cuenta con 10 años de experiencia en empresas de servicio, ocupando puestos como Jefe de Recursos Humanos de KFP Perú. Actualmente es jefe de procesos de RRHH Corporativo en la compañía Delosi S.A.
3. **Augusto Prada:** Administrador de empresas por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con un Master en Administración de Empresas por la Universidad de Piura y un Master en Gestión Estratégica del Factor Humano por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, certificado como “Global Remuneration Professional”, Compensaciones, Beneficios, Desempeño, Reconocimiento y Metodologías HAY. Cuenta con alrededor de 8 años de experiencia en el sector de comida rápida como Gerente de Compensaciones, Administración de Personal y Efectividad Laboral, encargado a su vez del Diseño e implementación del sistema de Gestión del talento.

Anexo 4 Evaluación y calificación de expertos

Solicitud para Validar el Cuestionario

Lima, 09 de mayo de 2021

Estimado

Luis Valdivia

Presente. -

Es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado en la investigación cuyo título es **Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida**, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana.

Por su amplia experiencia y conocimiento sobre los temas de liderazgo y/o desempeño empresarial recurro a usted para que por favor pueda validar este cuestionario que utilizaré en mi investigación.

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems de acuerdo con los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considera pertinentes. Para ello, se anexa los ítems del cuestionario y la Tabla de calificación.

Gracias por su apoyo y le reiteramos nuestro agradecimiento-

Atentamente,

Claudia Ahumada / Sandra Calderón

Correo respuesta

Re: Revisión de Instrumento para Tesis Curso Tesis x



← **Luis Valdivia**
para mí, Luis, Sandra ▾

📧 lun, 10 may 21:36 ☆ ↩ ⋮

Hola Claudia/ Sandra,

Les paso la validación que realice, mirenla y me cuentan si necesitan algún apoyo adicional.

Les sugiero que estén redactados los enunciados en un mismo tiempo. Por otro lado, revisen si es necesario tener tantos enunciados, algunos se repiten y están redactados en negativo.

Si necesitan apoyo para revisar nuevamente el cuestionario actualizando me avisan o si tienen alguna sugerencia nos juntamos virtualmente.

Saludos,
Lucho

Ítems del Cuestionario

A continuación, se muestran 38 ítems los cuales serán calificados en rangos.

En la parte inferior se encuentra la tabla de criterios de calificación de los ítems.

	Liderazgo Transformacional	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Mi jefe acostumbra a evaluar críticamente mis creencias y supuestos para ver si son los apropiados.	2	2	3	2	Puede ser muy perceptiva la rpta del encuestado. Puede preguntar qué es supuestos
2	Mi jefe expresa sus valores y creencias más importantes.	3	3	3	3	
3	Me genera orgullo ser parte del equipo de mi jefe.	4	4	4	4	El término de jefe si hablan de liderazgo podría ser como "líder"
4	Mi jefe me dedica tiempo para enseñarme y orientarme.	4	4	3	4	Pondría mi líder/jefe inmediato, ya que hay supervisores en

						restaurantes
5	Mi jefe me trata como persona y no sólo como miembro de su grupo.	1	2	2	4	¿Se tendría que replantear el enunciado, sea o no miembro de grupo eres persona...que es lo que quieren decir?
6	Mi jefe actúa de modo que se gana mi respeto y el del equipo.	4	2	3	4	Mi jefe se ha ganado mi respeto y del equipo por su forma de actuar
7	Mi jefe construye una visión motivante del futuro.	4	2	2	4	¿Qué dice la teoría? ¿Construye o comparte? La puedo construir pero no hacerla llegar
8	Mi jefe considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas y relevantes.	2	2	2	4	Muchos términos y son diferentes Habilidades / aspiraciones - necesidades
9	Mi jefe me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	4	4	4	4	
10	Mi jefe me deja clara la importancia de tener una misión compartida.	4	4	4	4	
11	Mi jefe comparte los riesgos en las decisiones tomadas por el equipo de trabajo.	4	2	2	4	
12	Los juicios	3	3	3	3	

	de mi jefe y sus decisiones me generan confianza.					
13	Mi jefe es coherente entre lo que dice y lo que hace.	4	4	4	4	
14	Creo que mi jefe es un modelo a seguir.	4	4	4	3	
15	Mi jefe orienta mi trabajo hacia metas que son alcanzables.	4	4	4	4	
16	Mi jefe estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	4	¿Cambiaría estimula por promueve... que dicen?
17	Mi jefe se relaciona conmigo de forma personal.	2	2	2	2	¿Qué es de forma personal? ¿Qué quieren decir aquí?
18	Mi jefe me muestra los beneficios que se logran al alcanzar las metas institucionales.	3	3	3	3	Mi jefe nos refuerza o nos ha mostrado los beneficios que traen alcanzar las metas institucionales establecidas
19	Mi jefe me estimula a expresar las ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	3	2	4	4	Estimula por motiva Promueve un ambiente donde puedo expresar mis ideas para optimizar el trabajo

20	Mi jefe construye metas que incluyen mis necesidades y las del equipo.	2	2	2	2	Es complicado mezclar las necesidades de todo el equipo, que quieren evaluar?1
Desempeño Laboral		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
21	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	2	4	4	Es mejor poner en presente la oración, “soy capaz “
22	Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba lograr.	3	2	3	4	¿Qué quieren evaluar? El resultado? ¿O lo que implica? Lo redactaría en presente Tengo presente el resultado del trabajo que debo lograr día a día(ustedes determinan frecuencia)
23	Pude establecer prioridades.	2	3	3	2	Presente
24	Pude llevar a cabo mi trabajar eficientemente.	2	3	2	3	Presente
25	Manejé bien mi tiempo.	3	3	3	3	Presente
26	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	3	3	3	3	¿Redactar en presente mejor no? Suelo realizar otras tareas cuando finalizo mis funciones diarias
27	Asumí tareas desafiantes	3	2	3	3	En presente

	cuando estuvieran disponibles.					
28	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	2	2	2	2	¿Qué es lo que quieren evaluar aquí?
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	2	2	2	2	En presente
30	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	1	2	4	Este enunciado se presta para interpretación y percepciones de cada uno. "Aporto con soluciones creativas frente a diferentes problemas que surgen en el trabajo"
31	Asumí responsabilidades adicionales	3	3	3	3	Se mezcla con otros enunciados, no olvidar el tiempo del verbo
32	Continuamente busco nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	4	
33	Participé activamente en reuniones y/o consultas	4	3	4	4	Participó activamente. En las reuniones.. Consultas ya no pondría
34	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	3	3	3	3	Me quejo constantemente por la injusticias del trabajo Asuntos sin importancia sesga la rspta,

						suenan negativo
35	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	1	1	1	2	Agrandando los problemas
36	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	2	2	2	2	Verbo presente
37	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	2	2	2	2	Revisar a que quieren hacer referencia
38	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	2	2	2	2	Revisar a que quieren hacer referencia

*Las respuestas se encuentran en rangos.

Tabla de Calificación de los Ítems

Categoría	Calificación	Indicador
SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Solicitud para Validar el Cuestionario

Lima, 11 de mayo de 2021

Estimada

Cristina Arana

Presente.-

Es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado en la investigación cuyo título es **el estilo de liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida**, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana.

Por su amplia experiencia y conocimiento sobre los temas de liderazgo y/o desempeño empresarial recurro a usted para que por favor pueda validar este cuestionario que utilizaré en mi investigación.

Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considera pertinentes. Para ello, se anexa los ítems del cuestionario y la Tabla de calificación.

Gracias por su apoyo y le reiteramos nuestro agradecimiento,

Atentamente,

Claudia Ahumada / Sandra Calderón

Correo respuesta

Re: Revisión de Instrumento para Tesis Curso Tesis x



densy cristina arana vásquez <densyarana@gmail.com>
para Sandra, mí, Claudia, Sandra ▾

mié, 12 may 17:02 ☆ ↩ ⋮

Estimadas

Adjunto cuestionario revisado. Espero sea de utilidad.

Saludos

Cristina Arana

Ítems del Cuestionario

A continuación, se muestran 38 ítems los cuales serán calificados en rangos.

En la parte inferior se encuentra la tabla de criterios de calificación de los ítems.

	Liderazgo Transformacional	Suficiencia	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observacio nes
1	Mi jefe acostumbra a evaluar críticamente mis creencias y supuestos para ver si son los apropiados.	3	3	3	3	
2	Mi jefe expresa sus valores y creencias más importantes.	1	3	3	1	
3	Me genera orgullo ser parte del equipo de mi jefe.	4	4	4	4	
4	Mi jefe me dedica tiempo para enseñarme y orientarme.	4	4	4	4	
5	Mi jefe me trata como persona y no	3	3	3	3	

	sólo como miembro de su grupo.					
6	Mi jefe actúa de modo que se gana mi respeto y el del equipo.	1	3	3	1	
7	Mi jefe construye una visión motivante del futuro.	4	4	4	4	
8	Mi jefe considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas y relevantes.	3	2	2	2	
9	Mi jefe me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	3	3	3	3	
10	Mi jefe me deja clara la importancia de tener una misión compartida.	4	4	4	4	
11	Mi jefe comparte los riesgos en las decisiones tomadas por el equipo de trabajo.	2	4	3	2	
12	Los juicios de mi jefe y sus decisiones me generan confianza.	2	2	2	2	
13	Mi jefe es coherente entre lo que dice y lo que	4	4	4	4	

	hace.					
14	Creo que mi jefe es un modelo a seguir.	3	3	3	3	
15	Mi jefe orienta mi trabajo hacia metas que son alcanzables.	4	4	4	4	
16	Mi jefe estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	3	3	3	3	
17	Mi jefe se relaciona conmigo de forma personal.	3	3	3	3	
18	Mi jefe me muestra los beneficios que se logran al alcanzar las metas institucionales.	1	1	1	1	
19	Mi jefe me estimula a expresar las ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	4	4	4	4	
20	Mi jefe construye metas que incluyen mis necesidades y las del equipo.	4	4	4	4	
	Desempeño Laboral	Suficiencia	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observacio nes
21	Fui capaz de hacer bien mi	3	3	3	3	

	trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
22	Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba lograr.	4	4	4	4	
23	Pude establecer prioridades.	2	3	3	2	
24	Pude llevar a cabo mi trabajar eficientemente.	4	4	4	4	
25	Manejé bien mi tiempo.	2	2	2	2	
26	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	4	
27	Asumí tareas desafiantes cuando estuvieran disponibles.	4	4	4	4	
28	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	2	2	2	2	
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	2	2	2	2	
30	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los	4	4	4	4	

	nuevos problemas.					
31	Asumí responsabilidades adicionales	3	3	3	3	
32	Continuamente busco nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	4	
33	Participé activamente en reuniones y / o consultas	3	3	3	3	
34	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	2	2	2	2	
35	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	2	2	2	2	
36	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	3	3	3	3	
37	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	1	1	1	
38	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	1	1	1	1	

*Las respuestas se encuentran en rangos.

Tabla de Calificación de los Ítems

Categoría	Calificación	Indicador
SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Solicitud para Validar el Cuestionario

Lima, 27 de abril de 2021

Estimado

Augusto Prada

Presente.-

Es grato saludarlo y a través de la presente solicito su apoyo para evaluar el contenido del cuestionario a ser utilizado en la investigación cuyo título es **el estilo de liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida**, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana.

Por su amplia experiencia y conocimiento sobre los temas de liderazgo y/o desempeño empresarial recurro a usted para que por favor pueda validar este cuestionario que utilizaré en mi investigación.

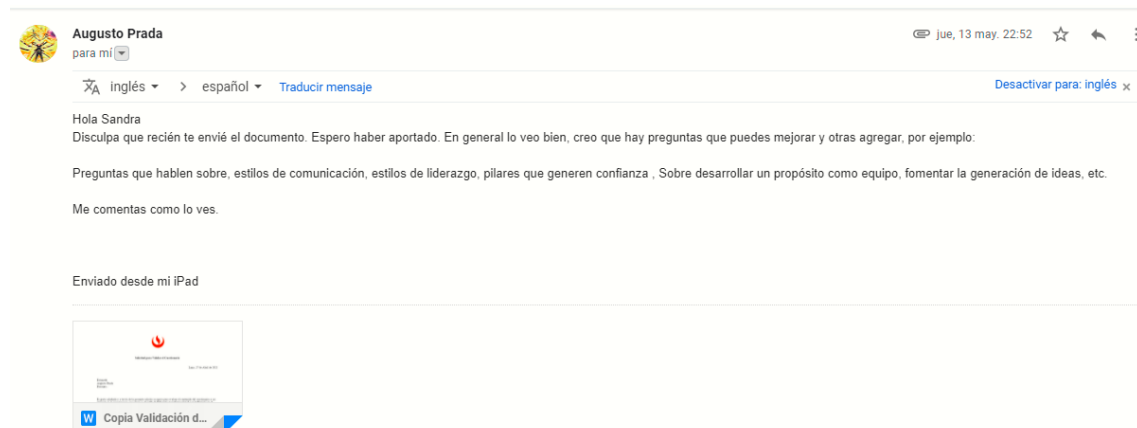
Por favor, califique Ud. cada uno de los ítems de acuerdo a los criterios señalados y puede poner las observaciones que Ud. considera pertinentes. Para ello, se anexa los ítems del cuestionario y la Tabla de calificación.

Gracias por su apoyo y le reiteramos nuestro agradecimiento,

Atentamente,

Claudia Ahumada / Sandra Calderón

Correo respuesta



Ítems del Cuestionario

A continuación, se muestran 38 ítems los cuales serán calificados en rangos.

En la parte inferior se encuentra la tabla de criterios de calificación de los ítems.

	Liderazgo Transformacional	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
1	Mi jefe acostumbra a evaluar críticamente mis creencias y supuestos para ver si son los apropiados.	3	3	3	4	Trataría de ver por separado creencia y supuesto
2	Mi jefe expresa sus valores y creencias más importantes.	2	3	2	3	Muy abierto
3	Me genera orgullo ser parte del equipo de mi jefe.	4	4	4	4	
4	Mi jefe me dedica tiempo para enseñarme y orientarme.	4	3	3	4	
5	Mi jefe me trata como persona y no sólo como	2	1	2	3	¿Qué es persona?

	miembro de su grupo.					
6	Mi jefe actúa de modo que se gana mi respeto y el del equipo.	3	3	3	4	
7	Mi jefe construye una visión motivante del futuro.	4	4	4	4	
8	Mi jefe considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas y relevantes.	3	2	3	3	
9	Mi jefe me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	3	4	3	2	
10	Mi jefe me deja clara la importancia de tener una misión compartida.	4	4	4	4	
11	Mi jefe comparte los riesgos en las decisiones tomadas por el equipo de trabajo.	4	4	4	4	
12	Los juicios de mi jefe y sus decisiones me generan confianza.	2	2	3	2	subjetivo
13	Mi jefe es coherente entre lo que dice y lo que hace.	4	4	4	4	
14	Creo que mi jefe es un modelo a	4	4	4	4	

	seguir.					
15	Mi jefe orienta mi trabajo hacia metas que son alcanzables.	4	3	4	4	
16	Mi jefe estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	4	4	4	4	
17	Mi jefe se relaciona conmigo de forma personal.	3	4	4	3	
18	Mi jefe me muestra los beneficios que se logran al alcanzar las metas institucionales.	4	4	4	4	
19	Mi jefe me estimula a expresar las ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	4	4	4	4	
20	Mi jefe construye metas que incluyen mis necesidades y las del equipo.	4	4	4	4	
	Desempeño Laboral	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
21	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	3	3	3	3	
22	Tuve presente el resultado del trabajo que necesitaba	4	4	4	4	

	lograr.					
23	Pude establecer prioridades.	4	4	4	4	
24	Pude llevar a cabo mi trabajo eficientemente.	3	4	4	4	
25	Manejé bien mi tiempo.	3	3	3	3	
26	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	4	4	4	4	
27	Asumí tareas desafiantes cuando estuvieran disponibles.	4	4	4	4	
28	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	3	3	3	3	
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	3	3	3	3	
30	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	3	4	4	3	
31	Asumí responsabilidades adicionales	3	4	3	2	
32	Continuamente busco nuevos desafíos en mi trabajo.	4	4	4	4	
33	Participé activamente en reuniones y / o consultas	4	3	4	4	

34	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	3	Siempre y cuando se cruce con otras respuestas
35	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	2	2	3	3	
36	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	3	3	3	4	Sería mejor si lo abres en aspectos más claros
37	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	4	4	4	4	
38	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	4	Es muy obvio, pero interesante

*Las respuestas se encuentran en rangos.

Tabla de Calificación de los Ítems

Categoría	Calificación	Indicador
SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Anexo 5 Encuesta Final

CUESTIONARIO: Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

Esta encuesta está dirigida a trabajadores de restaurantes de comida rápida en Lima Metropolitana con la finalidad de obtener información relevante para analizar la influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Laboral. El cuestionario es de carácter académico y confidencial, está dividido en 3 secciones, 1 de ellas sobre los datos del encuestado y las otras 2 sobre las variables que analizaremos: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.

Sección 1:

El objetivo de esta sección es recopilar información acerca de su líder (Jefe Inmediato). Para cada ítem, marque el número que corresponda de acuerdo con su respuesta use la siguiente escala de Likert:

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

		ESCALA				
N o	ÍTEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo , ni de acuerdo	De acuer do	Totalmente de acuerdo
1	Mi jefe acostumbra a evaluar críticamente mis creencias para ver si son apropiados.					
2	Mi jefe expresa sus valores y creencias más importantes.					
3	Me genera orgullo ser parte del equipo de mi jefe.					
4	Mi jefe me dedica tiempo para enseñarme y orientarme.					
5	Mi jefe distingue a sus trabajadores de manera individual y no sólo como miembro del grupo.					
6	Mi jefe se ha ganado mi respeto y del equipo por su forma de actuar.					
7	Mi jefe construye y comparte una visión motivante del futuro.					
8	Mi jefe considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas y relevantes.					
9	Mi jefe me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
10	Mi jefe me deja clara la importancia de tener una misión compartida.					
11	Mi jefe comparte los riesgos en las decisiones tomadas					

	por el equipo de trabajo.					
12	Los juicios de mi jefe y sus decisiones me generan confianza.					
13	Mi jefe es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
14	Creo que mi jefe es un modelo a seguir.					
15	Mi jefe orienta mi trabajo hacia metas que son alcanzables.					
16	Mi jefe promueve la tolerancia a las diferencias de opinión.					
17	Mi jefe se relaciona conmigo directamente.					
18	Mi jefe me muestra los beneficios que se obtienen al alcanzar las metas institucionales establecidas.					
19	Mi jefe promueve un ambiente donde puedo expresar mis ideas para optimizar el trabajo.					
20	Mi jefe construye planes de acción que incluyen mis necesidades y las del equipo.					

Sección 2:

El objetivo de esta sección es recopilar información sobre su desempeño laboral. Para cada ítem, marque el número que corresponda de acuerdo con su respuesta, use la siguiente escala de Likert:

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

N o	ÍTEM	ESCALA				
		Nunc a	Rar a vez	A vece s	A menu do	Siemp re
21	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.					
22	Tengo presente el resultado del trabajo que debo lograr.					
23	Puedo establecer prioridades.					
24	Puedo llevar a cabo mi trabajo eficientemente.					
25	Manejo bien mí tiempo.					
26	Suelo realizar otras tareas, sin que me lo pidan, cuando finalizo mis funciones diarias.					
27	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
28	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
29	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
30	Aporto soluciones creativas frente a diferentes problemas que surgen en el trabajo.					
31	Participo activamente en reuniones y / o consultas					
32	Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo.					
33	Agrando los problemas que se presentan en el trabajo.					
34	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					

35	Comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.					
36	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la empresa.					

Sección 3:

El objetivo de esta sección es recopilar información sobre el encuestado y la empresa en la que trabaja. Recuerde que esta información es confidencial y con fines académicos.

1. Empresa en la que trabaja: _____
2. Distrito en el que labora: _____
3. Puesto que ocupa: _____

Anexo 6 Análisis descriptivo de los ítems de la escala Liderazgo Transformacional medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

Tabla 35

Análisis descriptivo de los ítems de la escala Liderazgo Transformacional medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

Ítems	N	Media	S.D.	Asimetría	Curtosis	Normalidad (p-valor)
P_02	370	4.232	0.920	-1.360	1.933	0.000
P_03	370	4.303	0.836	-1.233	1.634	0.000
P_06	370	4.295	0.834	-1.217	1.626	0.000
P_10	370	4.122	0.936	-0.981	0.760	0.000
P_11	370	4.143	0.953	-1.026	0.644	0.000
P_12	370	4.103	0.928	-0.880	0.311	0.000
P_13	370	4.151	0.939	-1.016	0.615	0.000
P_14	370	4.103	0.949	-0.858	0.054	0.000
P_07	370	4.238	0.860	-1.198	1.615	0.000
P_15	370	4.111	0.908	-0.766	0.018	0.000
P_18	370	4.130	0.945	-0.997	0.559	0.000
P_20	370	4.135	0.904	-0.868	0.372	0.000
P_04	370	4.219	0.895	-1.267	1.788	0.000
P_05	370	4.149	0.924	-1.316	2.029	0.000
P_08	370	4.195	0.868	-1.138	1.677	0.000
P_17	370	4.003	1.048	-0.873	-0.032	0.000
P_01	370	3.568	1.211	-0.477	-0.725	0.000
P_09	370	4.241	0.845	-1.022	0.873	0.000
P_16	370	4.262	0.835	-1.085	0.970	0.000
P_19	370	4.197	0.837	-0.970	1.041	0.000

Nota. Elaboración propia.

Anexo 7 Análisis descriptivo de los ítems de la escala Desempeño Laboral medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

Tabla 36

Análisis descriptivo de los ítems de la escala Desempeño Laboral medidos en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021

Ítems	N	Media	S.D.	Asimetría	Curtosis	Normalidad (p-valor)
P_21	370	4.500	0.586	-0.855	0.635	0.000
P_22	370	4.532	0.663	-1.327	1.421	0.000
P_23	370	4.538	0.629	-1.228	1.303	0.000
P_24	370	4.543	0.637	-1.269	1.308	0.000
P_25	370	4.470	0.706	-1.192	1.153	0.000
P_26	370	4.165	0.950	-0.926	0.104	0.000
P_27	370	4.078	0.909	-0.569	-0.711	0.000
P_28	370	4.189	0.853	-0.715	-0.412	0.000
P_29	370	4.211	0.848	-0.711	-0.488	0.000
P_30	370	4.386	0.670	-0.693	-0.369	0.000
P_31	370	4.386	0.757	-1.416	2.783	0.000
P_32	370	2.238	1.318	0.940	-0.261	0.000
P_33	370	1.930	1.280	1.451	0.947	0.000
P_34	370	2.032	1.296	1.284	0.507	0.000
P_36	370	1.995	1.333	1.258	0.297	0.000
P_35	370	2.581	1.426	0.405	-1.190	0.000

Nota. Elaboración propia.

Anexo 8 Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Liderazgo Transformacional en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 37

Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Liderazgo Transformacional en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.

Liderazgo Transformacional	Ítems	ID	Comunalidades		Cargas	α	Varianza Explicada	NºD
			Inicial	Extracción				
Influencia Idealizada	P_02	0.918	0.232	0.237	0.487	0.910	61.977	01
	P_03	0.902	0.488	0.482	0.694			
	P_06	0.897	0.556	0.575	0.759			
	P_10	0.896	0.564	0.597	0.773			
	P_11	0.893	0.614	0.644	0.802			
	P_12	0.890	0.678	0.716	0.846			
	P_13	0.891	0.656	0.682	0.826			
Motivación Inspiracional	P_14	0.895	0.620	0.626	0.791	0.889	75.042	01
	P_07	0.703	0.502	0.563	0.751			
	P_15	0.757	0.573	0.663	0.814			
	P_18	0.769	0.619	0.694	0.833			
Consideraciones Individualizadas	P_20	0.799	0.651	0.756	0.869	0.777	60.566	01
	P_04	0.621	0.401	0.546	0.739			
	P_05	0.527	0.293	0.373	0.611			
	P_08	0.647	0.427	0.594	0.771			
Estimulación Intelectual	P_17	0.546	0.318	0.403	0.635	0.611	56.682	01
	P_01	0.250	0.069	0.079	0.281			
	P_09	0.544	0.371	0.491	0.701			
	P_16	0.531	0.405	0.522	0.722			
	P_19	0.611	0.461	0.677	0.823			
Total						0.953	61.525	02

NºD = Número de dimensiones en el análisis factorial confirmatorio; α = Alfa de Crombach

Nota. Elaboración propia.

Anexo 9 Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del Desempeño Laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 38

Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de la escala Desempeño Laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021.

Desempeño Laboral	Ítems	ID	Comunalidades		Cargas	α	Varianza Explicada	NºD
			Inicial	Inicial				
Rendimiento de la Tarea	P_21	0.616	0.385	0.485	0.696	0.799	56.071	01
	P_22	0.486	0.275	0.309	0.556			
	P_23	0.651	0.441	0.573	0.757			
	P_24	0.644	0.434	0.550	0.742			
	P_25	0.525	0.310	0.362	0.602			
Rendimiento en el Contexto*	P_26	0.680	0.598	0.609	0.776	0.886	81.603	02
	P_27	0.799	0.719	0.795	0.891			
	P_28	0.840	0.824	0.811	0.891			
	P_29	0.837	0.822	0.815	0.896			
	P_30	0.643	0.512	0.700	0.824			
	P_31	0.431	0.359	0.517	0.717			
Comportamiento Contraproducente	P_32	0.750	0.602	0.617	0.786	0.923	77.994	01
	P_33	0.851	0.765	0.810	0.900			
	P_34	0.843	0.737	0.792	0.890			
	P_36	0.847	0.730	0.792	0.890			
	P_35	0.723	0.556	0.565	0.752			
Total						0.852	68.783	03

NºD = Número de dimensiones en el análisis factorial confirmatorio; α = Alfa de Crombach; * = Se encontraron dos dimensiones, la primera conformado por P_30 y P_31, y los ítems restantes en otra dimensión.

Nota. Elaboración propia.

Anexo 10 Supuestos de la regresión lineal simple

A) Linealidad

- Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación lineal entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H_1 : Existe relación lineal entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

- Prueba estadística: Rho de Spearman

- Nivel de significación o límite de tolerancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- Cálculo del p-valor: $0.000 = 0.0\%$

Tabla 39

Correlación Rho de Spearman como supuesto de linealidad en el modelo lineal normal simple

	Desempeño Laboral	P - valor
Liderazgo Transformacional	0.532	0.000

Nota. Elaboración propia.

- Regla de decisión: Si p-valor $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si p-valor $> 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0

- Interpretación: Como se observa, los valores estimados en la muestra tienen un p-valor = 0.000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un coeficiente *Rho de Spearman* = 0.802; de manera que, Existe relación lineal entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima

Metropolitana en el 2021.

- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

B) Normalidad de los residuales

- **Planteamiento de la hipótesis**

H_0 : La distribución de los residuales del modelo lineal normal simple es similar a la normal

H_1 : La distribución de los residuales del modelo lineal normal simple es diferente a la normal

- **Prueba estadística:** Kolmogorov Smirnov
- **Nivel de significación o límite de tolerancia:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- **Cálculo del p-valor:** $0.0001 = 0.01\%$

Tabla 40

Prueba de normalidad de los residuales del modelo lineal normal simple

Estadístico	Valores
Kolmogorov Smirnov	0.149
p - valor	0.0001 ^c

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0

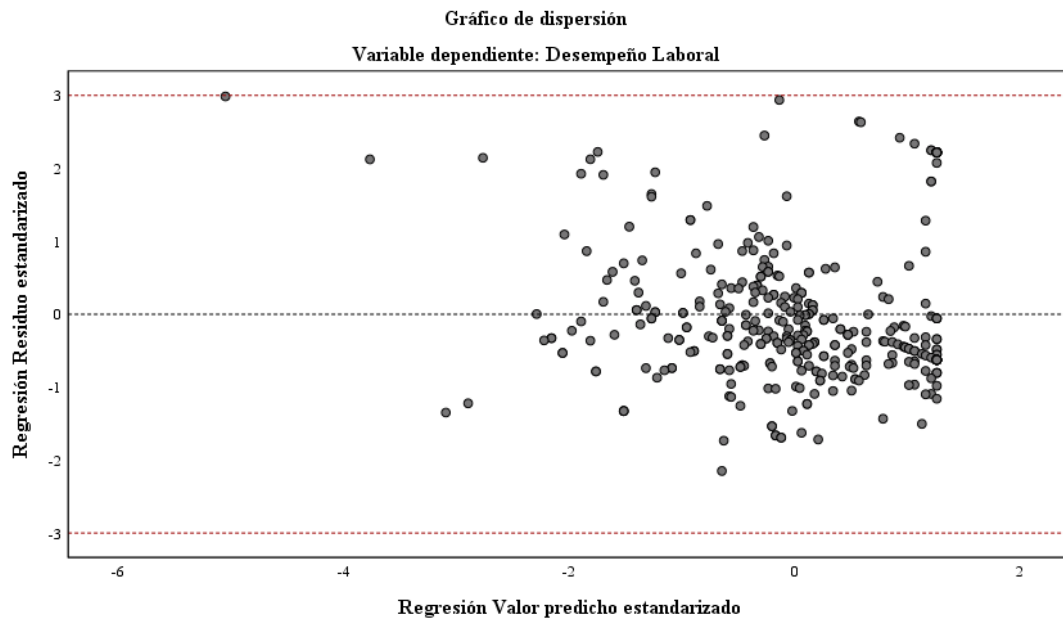
- **Interpretación:** Como se observa, los valores estimados en la muestra tienen un $p\text{-valor} = 0.000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un coeficiente Kolmogorov Smirnov = 0.071; de manera que, la distribución de los residuos del modelo lineal normal simple es diferente a la normal.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

C) Homocedasticidad de los residuales

La figura muestra una gráfica de dispersión entre los residuos estandarizados y el valor predicho estandarizado. Como se observa, la distribución de estos puntos por encima y por debajo de la línea entrecortada de color negro (residuo estandarizado igual a cero) son aleatorios, esto indica que las varianzas en los residuales son homocedasticos. Además, estos puntos se encuentran dentro de ± 3 desviaciones estándar de los residuales; de manera que, la variable respuesta no tiene valores atípicos.

Figura 11

Gráfica de dispersión entre los residuales estandarizados y valores predichos estandarizados obtenidos en la regresión lineal normal simple



Nota. Elaboración propia

Anexo 11 Supuestos de la regresión lineal múltiple

A) Linealidad

- Planteamiento de la hipótesis

H₁: Existe relación lineal entre la Influencia Idealizada y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H₂: Existe relación lineal entre la Motivación Inspiracional y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H₃: Existe relación lineal entre la Consideración Individualizada y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

H₄: Existe relación lineal entre la Estimulación Intelectual y el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.

- Prueba estadística: Rho de Spearman

- Nivel de significación: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- Cálculo del p-valor: 0.000 = 0.0%

Tabla 41

Correlación Rho de Spearman como supuesto de linealidad en el modelo lineal normal múltiple

	Desempeño Laboral	p - valor
Influencia Idealizada	0.483	0.000
Motivación Inspiradora	0.780	0.000
Consideración Individualizada	0762	0.000
Estimulación Intelectual	0.736	0.000

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_1
 Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0
- **Interpretación:** Como se observa, los valores estimados en la muestra tienen un $p\text{-valores} = 0.000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y coeficientes *Rho de Spearman* superior de 0.48; de manera que, Existe relación lineal de la Influencia Idealizada, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, y Estimulación Intelectual con el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta $H_1, H_2, H_3,$ y H_4 .

B) Multicolinealidad

Los coeficientes del Factor de inflación de la varianza (VIF) que se muestran en la tabla se encuentran como máximo de 5.033. Según Hair et al. (2017), señalan que las variables con VIF inferior a 5 no presentan colinealidad importante como para considerar un problema grave en el modelo propuesto.

Tabla 42

Estadístico de multicolinealidad entre las dimensiones en el modelo lineal normal múltiple

Dimensiones	VIF
Influencia Idealizada	5.033
Motivación Inspiradora	4.836
Consideración Individualizada	3.348
Estimulación Intelectual	3.539

Nota. Elaboración propia

C) Normalidad de los residuales

- **Planteamiento de la hipótesis**

H_0 : La distribución de los residuales del modelo lineal normal múltiple es similar a la normal

H_1 : La distribución de los residuales del modelo lineal normal múltiple es diferente a la normal

- **Prueba estadística:** Kolmogorov Smirnov

- **Nivel de significación:** $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

- **Cálculo del p-valor:** Significancia bilateral = 0.0001 = 0.01% *normalidad de los*

Tabla 43

Prueba de normalidad de los residuales del modelo lineal normal múltiple

Estadístico	Valores
Kolmogorov Smirnov	0.146
p - valor	0.0001 ^c
c. Corrección de significación de Lilliefors.	

Nota. Elaboración propia

- **Regla de decisión:** Si p-valor < 0.05 → se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si p-valor > 0.05 → No se rechaza H_0

- **Interpretación:** Como se observa, los valores estimados en la muestra tienen un p-valor = 0.0001 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y un coeficiente Kolmogorov Smirnov = 0.146; de modo que, La distribución de los residuales del modelo lineal normal múltiple es diferente a la normal

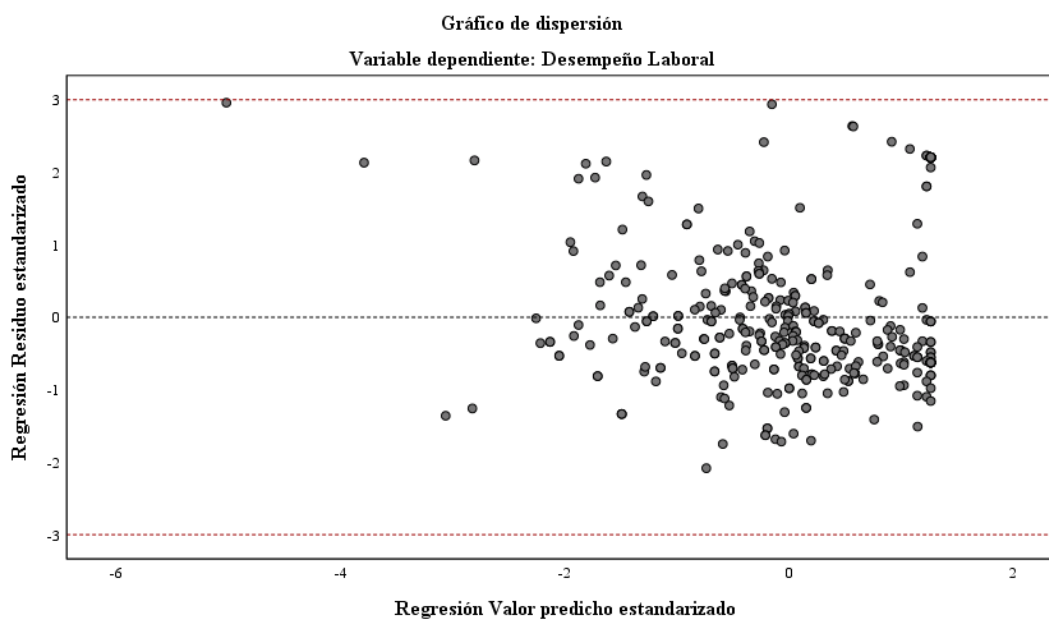
- **Conclusión:** Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

D) Homocedasticidad de los residuales

La figura muestra una gráfica de dispersión entre los residuos estandarizados y el valor predicho estandarizado. Como se observa, la distribución de estos puntos por encima y por debajo de la línea entrecortada de color negro (residuo estandarizado igual a cero) son aleatorios, esto indica que las varianzas en los residuales son homocedasticos. A demás, estos puntos se encuentran dentro de ± 3 desviaciones estándar de los residuales; de manera que, la variable respuesta no tiene valores atípicos.

Figura 12

Gráfica de dispersión entre los residuales estandarizados y valores predichos estandarizados obtenidos en la regresión lineal normal múltiple



Nota. Elaboración propia.

Anexo 12 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cómo la dimensión motivación inspiracional influye en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?</p> <p>2. ¿Cómo la dimensión influencia idealizada influye en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>O2: Determinar la influencia de la dimensión influencia idealizada en el desempeño laboral en las empresas de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1.- La motivación inspiracional influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>H2.- La influencia idealizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.</p>	<p>Variables de la investigación.</p> <p>1. Variable independiente:</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>2. Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>

<p>Lima Metropolitana en el 2021?</p> <p>3. ¿Cómo la dimensión estimulación intelectual influye en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?</p> <p>4. ¿Cómo la dimensión consideración individualizada influye en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021?</p>	<p>comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>O3: Determinar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.</p> <p>O4: Determinar la influencia de la dimensión consideración individualizada en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana en el 2021.</p>	<p>H3.- La estimulación intelectual influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida.</p> <p>H4.- La consideración individualizada influye significativamente en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en el 2021.</p>	
--	---	--	--