

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores
del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha Pasco – 2024**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado(a) en Administración**

Autor(es):

**Bach. Mishel Doris POMA QUISPE
Bach. Pierol Andre Korigan SOTO VITOR**

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores
del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha Pasco – 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Héctor Joel PIZARRO RIOS
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 070-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Mishel Doris POMA QUISPE - Pierol Andre Korigan, SOTO VITOR

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Liderazgo Carismático en el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Banco de Crédito del Perú del Distrito de Yanacancha, Pasco – 2024

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Índice de Similitud: **12%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 27 de Diciembre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE, José Antonio FAU
201546950646 s08
Morivo. Soy el autor del documento
Fecha: 27.12.2024 09:20:07 -06:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios, por ser la fuente de mi fortaleza
y guía en cada paso de mi vida.

A mis padres, quienes con su amor
incondicional, sacrificio y valores
inculcados me han dado las herramientas
necesarias para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por brindarme la oportunidad de crecer académicamente y por proporcionarme las herramientas necesarias para realizar esta investigación. A los maestros, quienes con su dedicación, conocimientos y orientación han sido fundamentales en mi formación profesional.

Mi gratitud también se extiende a todos

los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, distrito de Yanacancha, Pasco, quienes participaron en este proyecto. Su disposición y colaboración fueron esenciales para llevar a cabo este estudio, permitiéndome explorar y entender el impacto del liderazgo carismático en el rendimiento laboral.

RESUMEN

En los últimos años, el liderazgo carismático ha ganado atención como un factor crucial en la mejora del rendimiento laboral en diversas organizaciones. Sin embargo, el impacto específico de este tipo de liderazgo en instituciones bancarias en zonas rurales, como el distrito de Yanacancha en Pasco, no ha sido completamente comprendido. Se plantea la pregunta: ¿hasta qué punto puede el liderazgo carismático influir en el rendimiento laboral en estos contextos?

El objetivo general de este estudio fue determinar la influencia del liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024. Para ello, se adoptó un método de investigación deductivo, utilizando un diseño descriptivo correlacional para analizar la relación entre las percepciones de liderazgo y el rendimiento laboral.

Los resultados obtenidos muestran que el liderazgo carismático influye de manera significativa y positiva en el rendimiento laboral. Los colaboradores que perciben a sus líderes como carismáticos reportaron un mayor nivel de motivación, compromiso y eficiencia en sus tareas.

En conclusión, los hallazgos de este estudio confirman la hipótesis planteada: el liderazgo carismático tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral. Este resultado subraya la importancia de fomentar habilidades carismáticas en líderes dentro de organizaciones bancarias, especialmente en contextos similares al de Yanacancha. Sin embargo, se recomienda realizar investigaciones adicionales para explorar otros factores que puedan influir en esta relación y para validar estos hallazgos en diferentes escenarios organizacionales.

Palabras clave: Liderazgo, rendimiento, motivación, líderes, etc.

ABSTRACT

It can be observed that charismatic leadership has gained attention in improving job performance in various organizations. Despite this, the impact of this leadership style in banking institutions, such as those in the Yanacancha district in Pasco, has not been fully understood. This raises the question: How does charismatic leadership influence the job performance of employees at Banco de Crédito del Perú in the Yanacancha district, Pasco – 2024?

The general objective of this study was to determine the influence of charismatic leadership on the job performance of employees at Banco de Crédito del Perú in the Yanacancha district, Pasco – 2024. To achieve this, a deductive research method was adopted, using a descriptive correlational design to analyze the relationship between charismatic leadership and job performance.

The results obtained show that charismatic leadership positively influences the job performance of employees at Banco de Crédito del Perú in the Yanacancha district, Pasco - 2024. It was demonstrated that workers who perceive their leaders as charismatic reported higher levels of motivation, commitment, and efficiency in their tasks.

These findings may confirm the proposed hypothesis. Additionally, this result highlights the importance of promoting charismatic skills in leaders across all banking organizations. However, it is important to continue conducting additional studies and research to explore other factors that may influence this relationship and to validate these findings in different organizational settings.

Keywords: Leadership, performance, motivation, leaders, etc.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo carismático ha emergido como un factor clave en el rendimiento laboral dentro de diversas organizaciones. Sin embargo, su impacto en contextos específicos, como las instituciones bancarias en zonas rurales, sigue siendo un área poco explorada. Este estudio se centra en el Banco de Crédito del Perú en el distrito de Yanacancha, Pasco, y busca determinar cómo este estilo de liderazgo influye en el desempeño de sus colaboradores.

El Capítulo I aborda el problema de investigación, estableciendo el contexto y la relevancia del estudio, además de delimitar el alcance temporal y geográfico. Se formulan tanto el problema general como los problemas específicos, acompañados de los objetivos que guían la investigación. También se justifica la importancia del estudio y se reconocen las posibles limitaciones encontradas durante su desarrollo.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico que sustenta la investigación, incluyendo los antecedentes, las bases teóricas, y la definición de términos clave. Se formula la hipótesis central y sus derivadas, y se identifican las variables que serán analizadas a lo largo del estudio.

El Capítulo III detalla la metodología empleada, describiendo el tipo y nivel de investigación, así como los métodos y el diseño utilizados. Se explica cómo se recolectaron y analizaron los datos, y se discuten las técnicas empleadas para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

El Capítulo IV se centra en la presentación y discusión de los resultados, evaluando cómo estos se alinean con las hipótesis planteadas. Finalmente, se extraen conclusiones y se proponen recomendaciones basadas en los hallazgos, sugiriendo posibles líneas de investigación futura.

ÍNDICE

	Página.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
CAPITULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Identificación y planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación.....	5
1.6. Limitaciones de la investigación	7
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Bases teóricas – científicas.....	15
2.3. Definición de términos básicos	42
2.4. Formulación de hipótesis.....	43
2.4.1. Hipótesis general	43
2.4.2. Hipótesis específica	43
2.5. Identificación de variables.....	44
2.6. Definición de operacionalización de variables.....	45

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	47
3.2.	Nivel de investigación.....	47
3.3.	Métodos de investigación.....	48
3.4.	Diseño de investigación.....	49
3.5.	Población y muestra	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	50
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	51
3.9.	Tratamiento estadístico.....	52
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	52

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.	53
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	54
4.3.	Prueba de hipótesis	65
4.4.	Discusión de resultados.....	67

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Estadístico de fiabilidad variable 1	54
Tabla 2. Estadístico de fiabilidad variable 2	55
Tabla 3. Datos de la variable 1.....	56
Tabla 4. Datos de la variable 2.....	56
Tabla 5. Variable 1: Liderazgo Carismático.....	57
Tabla 6. Dimensión 1 Liderazgo autoritario.....	58
Tabla 7. Dimensión 2 Liderazgo Democrático.....	59
Tabla 8. Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare.....	60
Tabla 9. Variable 2 Rendimiento Laboral.	61
Tabla 10. Variable 2 Dimensión 1 Productividad Laboral.....	62
Tabla 11. Variable 2 Dimensión 2 Eficiencia.	63
Tabla 12. Variable 2 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.....	64
Tabla 13. Prueba de normalidad.....	65
Tabla 14. Correlación entre la variable 1 y la variable 2.....	65
Tabla 15. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2.	66
Tabla 16. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2.	66
Tabla 17. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2.	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página.
Gráfico 1. Variable 1: Liderazgo Carismático.	57
Gráfico 2. Dimensión 1 Liderazgo autoritario.	58
Gráfico 3. Dimensión 2 Liderazgo Democrático.	59
Gráfico 4. Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare.....	60
Gráfico 5. Variable 2 Rendimiento Laboral.	61
Gráfico 6. Variable 2 Dimensión 1 Productividad Laboral.....	62
Gráfico 7. Variable 2 Dimensión 2 Eficiencia.	63
Gráfico 8. Variable 2 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.....	64

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

En la actualidad, el liderazgo se identificó como un factor crucial que influye directamente en el rendimiento y la motivación de los colaboradores. En el Banco de Crédito del Perú (BCP) del distrito de Yanacancha, Pasco, el estilo de liderazgo adoptado por los supervisores jugaba un papel determinante en el desempeño laboral de los colaboradores. El liderazgo carismático, caracterizado por la capacidad del líder para inspirar y motivar a través de su carisma y visión, se planteó como una variable significativa que podría impactar el rendimiento de los colaboradores.

A pesar de la importancia reconocida del liderazgo carismático en el ámbito empresarial, existía una notable carencia de estudios específicos que examinaran su influencia directa en el rendimiento laboral, particularmente en el BCP de Yanacancha. Esta falta de evidencia limitaba la capacidad de los directivos para implementar estrategias de liderazgo efectivas que optimizaran la

productividad y el bienestar de los colaboradores. La ausencia de investigaciones específicas sobre este tema en el mencionado contexto organizacional subrayaba la necesidad de una investigación detallada.

El problema central que se abordó en esta investigación fue: ¿Cómo influye el liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024? La falta de comprensión clara sobre esta relación no solo impedía la maximización del potencial de los colaboradores, sino que también podría haber estado afectando negativamente el clima organizacional y la eficiencia operativa del banco.

La importancia de abordar este problema radicó en varias consideraciones clave. Primero, entender cómo el liderazgo carismático afectaba el rendimiento laboral podía proporcionar descubrimientos valiosos para mejorar la gestión de recursos humanos y aumentar la productividad y eficiencia del banco. Segundo, identificar prácticas de liderazgo efectivas contribuiría al desarrollo de estrategias de formación y desarrollo para los líderes dentro de la organización, promoviendo un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio para los colaboradores. Tercero, un liderazgo carismático efectivo tenía el potencial de incrementar la satisfacción y motivación de los colaboradores, reduciendo la rotación de personal y mejorando el clima laboral, lo que era fundamental para el éxito a largo plazo de la organización.

La investigación buscó llenar un vacío crítico en el conocimiento sobre el impacto del liderazgo carismático en el rendimiento laboral en el contexto específico del BCP en Yanacancha, Pasco. Los resultados esperados de esta investigación no solo contribuirían al entendimiento académico del tema, sino

que también ofrecerían recomendaciones prácticas para la mejora del liderazgo y el desempeño laboral en el sector bancario.

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación temporal

La investigación se llevará a cabo durante el año 2024. Este nos permitirá la recolección y análisis de datos actuales y relevantes sobre el liderazgo carismático y su influencia en el rendimiento laboral. Esto también incluirá el diseño del estudio, la recolección de datos, el análisis y la interpretación de los resultados, así como la elaboración del informe final de la investigación.

Delimitación espacial

El estudio se centrará en el Banco de Crédito del Perú ubicado Av. Daniel A. Carrión 12 – San Juan en el distrito de Yanacancha, Pasco.

Delimitación temática

La investigación se enfocará específicamente en el liderazgo carismático y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores. El liderazgo carismático se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar y motivar a través de su carisma y visión, mientras que el rendimiento laboral se medirá en términos de calidad, cantidad, puntualidad, adaptabilidad, colaboración, iniciativa y creatividad en el trabajo. Este enfoque temático permitirá un análisis profundo y detallado de cómo estos elementos interrelacionan y afectan el desempeño de los colaboradores.

Delimitación poblacional

La población del estudio estará compuesta por todos los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en la sucursal de Yanacancha, Pasco. Esto incluye a empleados de diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales dentro del banco.

La muestra seleccionada para el estudio incluirá una representación significativa de esta población para asegurar que los hallazgos sean generalizables y representativos de las diversas perspectivas y experiencias dentro de la organización. La selección de los participantes se realizará mediante técnicas de muestreo adecuadas para garantizar la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye el liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?
- ¿Cómo influye el liderazgo carismático en la eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?
- ¿Cómo influye el liderazgo carismático en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.
- Determinar la influencia del liderazgo carismático en la eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.
- Determinar la influencia del liderazgo carismático en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.

1.5. Justificación de la investigación

El liderazgo fue reconocido como un elemento crucial en la gestión organizacional, capaz de influir significativamente en el rendimiento y la motivación de los empleados. En el Banco de Crédito del Perú (BCP) en el distrito de Yanacancha, Pasco, fue esencial comprender cómo el liderazgo carismático podía impactar el rendimiento laboral de los colaboradores. Esta investigación resultó particularmente relevante por varias razones clave.

Desde una perspectiva teórica, la investigación sobre el liderazgo carismático y su influencia en el rendimiento laboral contribuyó al cuerpo de conocimiento existente en el campo de la gestión y el comportamiento organizacional. Aunque existieron estudios previos sobre liderazgo carismático en otras instituciones y empresas, hubo una notable falta de investigaciones específicas que abordaran su impacto en el sector bancario en regiones específicas como Yanacancha, Pasco. Este estudio llenó ese vacío, proporcionando datos empíricos que enriquecieron el saber académico y ofrecieron nuevas perspectivas

sobre cómo el carisma de los líderes podía afectar el desempeño laboral en entornos específicos dentro del área organizacional.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación tuvieron implicaciones directas para la gestión del Banco de Crédito del Perú. Al comprender mejor cómo el liderazgo carismático influyó en el rendimiento laboral, los directivos y líderes del banco pudieron desarrollar estrategias y programas de formación más efectivos. Esto llevó a una mejora en la motivación y satisfacción de los empleados, lo que a su vez aumentó la productividad y eficiencia operativa del banco. Implementar prácticas de liderazgo carismático contribuyó a crear un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, reduciendo la rotación de personal y mejorando el clima organizacional.

Además, esta investigación ayudó al Banco de Crédito del Perú a identificar y promover líderes con habilidades carismáticas, lo que fue un diferenciador competitivo en el sector bancario. Un liderazgo carismático efectivo potenció la capacidad del banco para enfrentar desafíos y adaptarse a cambios en el mercado, mejorando su resiliencia y sostenibilidad a largo plazo. Los resultados de este estudio sirvieron como base para desarrollar políticas internas que fomentaran un liderazgo inspirador y motivador, alineando mejor los objetivos individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización.

Desde una perspectiva social, un mejor liderazgo dentro del banco tuvo efectos positivos en la comunidad local. Empleados más satisfechos y motivados tendieron a ser más productivos y a ofrecer un mejor servicio al cliente, lo que mejoró la percepción y la reputación del banco en Yanacancha. Además, un ambiente de trabajo saludable y motivador contribuyó al bienestar general de los

empleados, lo que tuvo un impacto positivo en su vida personal y en la comunidad en la que vivían.

Definitivamente, esta investigación abrió nuevas líneas de investigación en el campo del liderazgo. Al proporcionar datos específicos sobre una institución, en este caso, el BCP, inspiró a otros investigadores a explorar más a fondo el impacto del liderazgo carismático en diferentes sectores y regiones. También motivó estudios comparativos entre diferentes estilos de liderazgo y sus efectos en diversas industrias, enriqueciendo así el conocimiento académico y ofreciendo nuevas direcciones para futuras investigaciones.

Por ende, esta justificación se basó en su potencial para contribuir al conocimiento, ofrecer beneficios prácticos y organizacionales, impactar positivamente en la comunidad y abrir nuevas oportunidades para futuras investigaciones. Comprender la influencia del liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en Yanacancha, Pasco – 2024, fue esencial para desarrollar estrategias de liderazgo efectivas que beneficiaran tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

1.6. Limitaciones de la investigación

Acceso y Disponibilidad de Datos.

Una de las principales limitaciones que surgió en esta investigación fue el acceso y la disponibilidad de datos relevantes. Dado que el estudio se centró en el rendimiento laboral y el liderazgo carismático en el Banco de Crédito del Perú en Yanacancha, fue crucial obtener información detallada y precisa de los colaboradores y de los registros internos del banco. Sin embargo, hubo restricciones en el acceso a ciertos datos debido a políticas de privacidad y

confidencialidad del banco. Además, la disponibilidad de los empleados para participar en encuestas y entrevistas fue limitada, lo que pudo haber afectado la representatividad y la validez de los resultados.

Sesgo en las Respuestas de los Participantes:

Otra limitación posible fue el sesgo en las respuestas de los participantes. Dado que la investigación dependió en gran medida de la percepción subjetiva de los colaboradores sobre el liderazgo carismático y su propio rendimiento laboral, existió el riesgo de que las respuestas no reflejaran con precisión la realidad. Los participantes pudieron haberse sentido presionados a proporcionar respuestas socialmente deseables o pudieron haber tenido miedo de expresar críticas honestas sobre sus supervisores, especialmente si creían que sus respuestas podrían afectar su situación laboral. Este sesgo pudo haber influido en los resultados y dificultado la obtención de conclusiones precisas y objetivas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacional

Ayoub, J. (2010). En su investigación titulada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” planteando la siguiente pregunta de acción ¿Cuáles son los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios de la administración pública federal centralizada de México y de qué manera se relacionan estos estilos con los indicadores de desempeño de esfuerzo extra del seguidor, satisfacción con el líder y eficacia percibida del líder, en un contexto de crisis nacional? Teniendo como objetivo principal explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente. Con este objetivo se pretende generar evidencia empírica, como punto de partida, sobre la realidad del fenómeno del liderazgo en el sector público y ampliar el alcance del modelo de liderazgo de alcance pleno (Avolio y Bass, 2004; Bass, 1985) al contexto de la

administración pública federal mexicana. Finalmente, para concluir su investigación de la siguiente manera:

Aun cuando no fue el objetivo de esta investigación, resulta evidente la necesidad de indagar a profundidad y generar evidencia empírica específica para la administración pública en el contexto mexicano, sobre las situaciones que condicionan a un individuo a comportamientos de liderazgo transformacional, así como de los procesos motivacionales que operan como nexo causal entre los comportamientos que integran el modelo de liderazgo de alcance pleno (pasivo-evasivo, transaccional y transformacional) y distintos criterios de desempeño (e.g., esfuerzo extra, satisfacción y eficacia). Las encuestas biográficas (cf. Owens y Schoenfeldt, 1979), para el primer caso, y la técnica de los incidentes críticos (Butterfield et al., 2005; Flanagan, 1954), para el segundo, pueden ser de utilidad. Para determinar la dirección de la causalidad, investigaciones longitudinales también serán efectivas (lo mismo que para superar la falta de variabilidad en la percepción de crisis). Asimismo, los avances científicos sobre genética y experimentos con gemelos pueden ofrecer mayor conocimiento en este sentido. Por ejemplo, investigaciones con mujeres gemelas sugieren que el 30-32% de la varianza en la ocupación de un rol de liderazgo puede ser explicado a través de la herencia genética (Arvey et al., 2006; Arvey et al., 2007).

Otra asignatura pendiente y, de especial relevancia, es la evaluación de la relación entre comportamientos de liderazgo e indicadores de desempeño moderando los efectos a través de la variable de género. La evidencia empírica, todavía en crecimiento, sugiere que las mujeres generalmente son más transformacionales, por lo que se desempeñan con mayor eficacia y despiertan mayor satisfacción en sus seguidores (Bass, 1997; Bass, Avolio y Atwater, 1996;

Eagly y Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly et al., 2003; Van Engen y Willemsen, 2004). Un meta-análisis con 45 estudios, incluyendo al sector gubernamental (7%), encontró que aun cuando el efecto es pequeño, las mujeres obtuvieron una puntuación más elevada que los hombres en los factores de liderazgo transformacional (con excepción de la influencia idealizada como comportamiento) y en recompensa contingente, y los hombres más que las mujeres en dirección por excepción (activa y pasiva) y laissezfaire (Eagly et al., 2003).

Incrementando la participación por dependencias y empleando el análisis multinivel se podría evaluar, además, como varían los estilos de liderazgo entre dependencias (contextos específicos). Es decir, continuar con la investigación a nivel general del gobierno e ir bajando de nivel por secretarías de estados, entre secretarías y por niveles jerárquicos. Asimismo, incluir variables dependientes de desempeño objetivo incrementará sustancialmente el valor de los resultados

Laica, V. (2018) En su investigación intitulada “El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador” donde su pregunta de investigación se plantea de la siguiente manera ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito – Ecuador? Llegando a plantear el siguiente objetivo de investigación Determinar si existe o no la relación del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito – Ecuador. Concluyendo de la siguiente manera su investigación:

El objetivo de esta tesis es determinar si existe o no la relación del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017. Para lo cual, se realiza un estudio metodológico basado en la rejilla de liderazgo aplicado a toda el área directiva para correlacionar con la información del desempeño laboral de todos sus seguidores y validarla estadísticamente comparando el valor de p con el propósito de rechazar o comprobar la hipótesis de investigación.

Se identificó los estilos de liderazgo de los coordinadores y directores de los departamentos administrativos de la UDLA, cuyo resultado arroja que la mayor incidencia la ocupa el liderazgo burocrático con un total de 52 personas que representa el 69,3% de la población estudiada. Mientras que los liderazgos democrático y paternalista presentan el 21,4% y 9,3% respectivamente. Por otro lado no existe la presencia de los liderazgos autocrático y transformador.

Se sistematizaron los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de los departamentos administrativos en la UDLA correspondientes al último semestre del 2017, cuyas calificaciones muestran que el 58,2% de la población tiene un desempeño no óptimo. Mientras que el 41,8% de la población estudiada alcanzó el puntaje en el rango de excelente, es decir, labora con un desempeño óptimo.

Se determinó la relación observada entre el estilo de liderazgo y el desempeño, discriminando el grupo de acuerdo a las variables intervenientes. El estudio de asociación refleja que el género, la edad, la antigüedad, la instrucción y el estado civil; no influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UDLA, debido que los valores de la prueba de chi cuadrado son mayores a 0.05.

La prueba asociativa de chi cuadrado de Pearson registra un valor de p por encima de 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis nula, es decir, existe la asociación entre los estilos de liderazgo burocrático y paternalista con los bajos niveles de desempeño laboral en el personal administrativo de la UDLA.

A consecuencia del hallazgo investigativo, se realizó el aporte de una propuesta de un plan de formación y desarrollo del liderazgo en la función directiva de la institución, dirigido especialmente para las direcciones que presentan estilos de 60 liderazgo burocrático y paternalista para desarrollar y fomentar las habilidades de liderazgo.

Nacional

Muñoz, Y. (2018). En su investigación titulada “EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ - TUMBES, 2017” presento la siguiente pregunta de investigación para su trabajo ¿Qué influencia ejerce el liderazgo en el clima organizacional en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Tumbes, 2017? Teniendo como objetivo de investigación Determinar la influencia del liderazgo en el clima organizacional en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Tumbes, 2017. Concluyendo su investigación satisfactoriamente presentando los siguientes resultados:

Primera

En cuanto al objetivo general se determina la influencia del liderazgo en el clima organizacional en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Tumbes, 2017, se concluye, que existe influencia directa y significativa, lo que demuestra que el liderazgo influye positivamente en el clima organizacional, lo cual quedó demostrado en la discusión del estudio.

Segunda

En cuanto al primer objetivo identificar el nivel de clima organizacional en los colaboradores del banco de crédito del Perú – Tumbes, 2017 a través de la encuesta, se concluye, que mediante la aplicación de la misma se puede identificar el nivel del clima organizacional, como se puede observar en la aplicación de la encuesta realizada y en la discusión de la investigación.

Tercera

En cuanto al segundo objetivo fundamentar los factores y elementos del liderazgo en el nivel de clima organizacional en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú - Tumbes, 2017, se concluye, que hay una relación lo que demuestra en la discusión de la investigación., indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo Evaluar el nivel de conocimiento de los colaboradores acerca del clima organizacional, mediante la encuesta, se concluye que, si los colaboradores adquieren conocimientos en el proceso de su trabajo, esto hace mejorar su clima organizacional.

Regional

Bajo una exhaustiva revisión bibliográfica en los distintos repositorios que yacen en nuestra región, no se encontraron investigaciones previas específicas que aborden directamente la relación entre el liderazgo carismático y el rendimiento laboral de los colaboradores. Aunque existen numerosos estudios que examinan el liderazgo carismático y su impacto en el desempeño laboral en diferentes contextos y organizaciones, parece que hay una brecha de investigación en cuanto a la aplicación de este concepto dentro de la mencionada

institución u otra a fines y de la misma manera en la zona. Esta falta de estudios previos resalta la relevancia y la originalidad de la presente investigación, la cual contribuirá a llenar este vacío de conocimiento y proporcionará información valiosa para la comprensión de cómo el liderazgo carismático influye en el rendimiento laboral en este contexto particular.

2.2. Bases teóricas – científicas

Teoría del Liderazgo Carismático de House.

La Teoría del Liderazgo Carismático, desarrollada por Robert House, ofrece un marco comprensivo para entender el impacto significativo que los líderes carismáticos pueden tener en sus seguidores y en el desempeño de las organizaciones. Esta teoría se enfoca en las características y comportamientos específicos que distinguen a los líderes carismáticos, así como en la manera en que estos atributos influyen en los seguidores House, J. (1977).

House describe varias características distintivas de los líderes carismáticos. En primer lugar, estos líderes poseen una gran confianza en sí mismos. Esta autoconfianza se transmite a sus seguidores, inspirándolos a creer en la posibilidad de alcanzar metas ambiciosas House, J. (1977). En segundo lugar, los líderes carismáticos tienen una visión clara y atractiva del futuro que desean crear. Esta visión no solo es inspiradora, sino también desafiante, motivando a los seguidores a comprometerse con los objetivos del líder Conger et al, (1998). Además, estos líderes son comunicadores excepcionales. Utilizan un lenguaje emocionalmente evocador y persuasivo que capta la atención y el entusiasmo de sus seguidores Northouse, P. (2018). Por último, los líderes carismáticos actúan como modelos a seguir, demostrando con su conducta los valores y comportamientos que desean ver en sus seguidores Yukl, G. (2013).

La teoría también identifica comportamientos clave que los líderes carismáticos tienden a exhibir. Entre ellos, se destaca el establecimiento de expectativas elevadas para sus seguidores, desafiándolos a alcanzar un rendimiento superior y fomentando un sentido de propósito y esfuerzo extraordinario House, J. (1977). Estos líderes empoderan a sus seguidores otorgándoles responsabilidad y autonomía en la consecución de la visión compartida, lo cual fortalece la confianza y la capacidad de los seguidores para tomar decisiones importantes Conger et al, (1998). Además, inspiran y motivan a través de discursos apasionados y ejemplos personales, utilizando historias y metáforas poderosas para conectar emocionalmente con sus seguidores y fomentar un sentido de comunidad y Northouse, P. (2018). También son perceptivos y están atentos a las necesidades y deseos de sus seguidores, adaptando su enfoque para apoyar y guiar a cada individuo de manera efectiva Yukl, G. (2013).

La teoría sostiene que los líderes carismáticos pueden generar un alto nivel de compromiso y lealtad entre sus seguidores. Los seguidores de estos líderes suelen experimentar un sentido de identidad reforzado, aumentando su autoestima y su disposición a realizar esfuerzos adicionales. Este nivel de compromiso y motivación puede llevar a un rendimiento organizacional superior y a la consecución de objetivos ambiciosos House, J. (1977). El impacto positivo de este estilo de liderazgo se manifiesta en un ambiente organizacional dinámico, donde los empleados se sienten valorados, motivados e inspirados a dar lo mejor de sí mismos Northouse, P. (2018).

La Teoría del Liderazgo Carismático de House proporciona un marco valioso para entender cómo ciertos líderes pueden influir profundamente en sus

seguidores y en la dinámica organizacional a través de características y comportamientos específicos que inspiran y motivan. Esta teoría subraya la importancia del carisma en el liderazgo efectivo y ofrece una base para desarrollar y evaluar prácticas de liderazgo en diversas organizaciones Conger et al, (1998).

Importancia e Impacto Organizacional

El liderazgo carismático es crucial en las organizaciones modernas porque promueve el compromiso, el entusiasmo y la cohesión de los equipos (Chiavenato, 2009). Según García García (2020), este tipo de liderazgo tiene un impacto significativo en la satisfacción y desempeño laboral, al despertar aspiraciones y motivar a los trabajadores a superar sus propios intereses en favor del colectivo (García García, 2020).

Además, House y colaboradores destacan que el liderazgo carismático facilita la transformación organizacional, fomenta la innovación y ayuda a enfrentar períodos de incertidumbre, ya que los seguidores confían plenamente en la visión y el juicio del líder (House, 1977; Hu et al., 2022).

Dimensiones del Liderazgo Carismático según House

De acuerdo con la Teoría del Liderazgo Carismático formulada por House, esta variable se estructura en varias dimensiones clave:

- 1. Visión y articulación de la visión:** El líder carismático formula y transmite una meta idealizada, clara, persuasiva e inspiradora, orientando los esfuerzos del equipo hacia logros significativos.
- 2. Riesgo personal:** Asume sacrificios y riesgos personales al perseguir su visión, lo que aumenta la credibilidad y el respeto de sus seguidores.

3. **Sensibilidad a las necesidades de los seguidores:** Escucha y reconoce las aspiraciones, preocupaciones y emociones de su equipo, promoviendo un liderazgo empático y adaptativo.
4. **Comportamiento no convencional:** Enfrenta los retos laborales con creatividad y acciones fuera de lo común, mostrando disposición para desafiar normas si es necesario para alcanzar la visión

Estas dimensiones reflejan la manera en que el liderazgo carismático, la potencia el rendimiento y la innovación, y genera un impacto emocional y conductual directo sobre los colaboradores.

Teoría del Intercambio Líder-Miembro (LMX).

La Teoría del Intercambio Líder-Miembro (Leader-Member Exchange, LMX) es un enfoque de liderazgo que se centra en la relación bidireccional y personalizada entre los líderes y sus seguidores. Desarrollada inicialmente por Dansereau et al, (1975) en la década de 1970, esta teoría sugiere que los líderes no tratan a todos sus seguidores de la misma manera, sino que desarrollan relaciones únicas con cada uno de ellos Dansereau et al, (1975). Esta diferenciación en las relaciones da lugar a dos grupos distintos: el grupo interno y el grupo externo. Los miembros del grupo interno disfrutan de una relación de alta calidad con el líder, caracterizada por mayor confianza, apoyo y oportunidades, mientras que los miembros del grupo externo tienen una relación más formal y limitada con el líder Graen et al, (1991).

La calidad del intercambio entre líder y miembro es un aspecto central de la teoría LMX. Una alta calidad de intercambio se caracteriza por la confianza mutua, el respeto y la obligación recíproca. En estas relaciones de alta calidad, los líderes y los miembros del grupo interno están dispuestos a esforzarse más

allá de los requisitos formales del trabajo debido a su relación de confianza y compromiso Liden et al, (1993). En contraste, las relaciones de baja calidad en el grupo externo se limitan a interacciones formales y contractuales, lo que puede limitar el desarrollo y la satisfacción de los miembros de este grupo.

Graen et al, (1991) identificaron tres fases en el desarrollo de la relación LMX: la fase de rol-rutinario, la fase de rol-desarrollado y la fase de madurez del rol. En la fase de rol-rutinario, las interacciones son principalmente formales, y el líder y el miembro establecen expectativas y roles básicos. A medida que la relación progresá, se entra en la fase de rol-desarrollado, donde se intercambian más recursos e información, desarrollando una mayor confianza y compromiso. Finalmente, en la fase de madurez del rol, la relación se caracteriza por un alto nivel de confianza mutua, respeto y obligación recíproca, y ambos están dispuestos a ir más allá de las expectativas formales para apoyar el éxito mutuo y organizacional.

La teoría LMX ha demostrado que la calidad de la relación líder-miembro tiene un impacto significativo en diversos aspectos del comportamiento organizacional. Los estudios han encontrado que los miembros del grupo interno tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento laboral. Además, estos miembros son más propensos a exhibir comportamientos de ciudadanía organizacional y a tener menores tasas de Gerstner et al, (1997). La relación de alta calidad no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al éxito general de la organización.

En resumen, la Teoría del Intercambio Líder-Miembro (LMX) destaca la importancia de las relaciones personalizadas entre los líderes y sus seguidores. A

través de la diferenciación en las relaciones y el desarrollo progresivo de intercambios de alta calidad, esta teoría proporciona una comprensión profunda de cómo las dinámicas relacionales pueden influir en el rendimiento y la satisfacción en el lugar de trabajo Uhl-Bien et al, (1995). Al enfatizar la variabilidad en las relaciones líder-seguidor, la teoría LMX ofrece un marco valioso para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión de recursos humanos.

Teoría de los Comportamientos Transformacionales.

La Teoría de los Comportamientos Transformacionales se centra en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores a alcanzar niveles excepcionales de desempeño y desarrollo personal. Este enfoque de liderazgo fue desarrollado por Avolio et al, (2002), quienes se basaron en el trabajo inicial de James MacGregor Burns, que distinguió entre liderazgo transformacional y liderazgo transaccional Bass, B. (1985); Burns, J. (1978). Según esta teoría, los líderes transformacionales van más allá de las transacciones diarias y se enfocan en transformar a sus seguidores a través de una visión inspiradora, comportamientos carismáticos y un fuerte énfasis en el desarrollo personal.

Una de las características principales de los líderes transformacionales es la influencia idealizada, también conocida como carisma. Estos líderes actúan como modelos a seguir, demostrando altos estándares de ética y conducta que inspiran respeto y admiración. La influencia idealizada permite a los líderes ganar la confianza de sus seguidores, estableciendo una base sólida para una visión compartida y un sentido de pertenencia Bass et al, (1994). Además, los líderes transformacionales poseen la habilidad de motivar e inspirar a sus seguidores mediante una comunicación efectiva de una visión significativa del futuro. Utilizan discursos apasionados y optimistas para alinear los esfuerzos de sus

seguidores con los objetivos organizacionales, aumentando su motivación y compromiso Bass, B. (1985).

Otro aspecto crucial del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual, que se refiere a la capacidad del líder para desafiar a sus seguidores a pensar de manera crítica y creativa. Los líderes transformacionales fomentan un ambiente donde se valoran las nuevas ideas y enfoques innovadores, promoviendo el pensamiento independiente y la resolución de problemas. Esta estimulación intelectual no solo ayuda a los seguidores a desarrollarse profesionalmente, sino que también impulsa la innovación dentro de la organización Avolio et al, (2002). Junto con esto, la consideración individualizada es fundamental en el liderazgo transformacional. Los líderes prestan atención personalizada a las necesidades y al desarrollo de cada seguidor, actuando como mentores y entrenadores. Este enfoque personalizado fortalece las relaciones y la confianza, haciendo que los seguidores se sientan valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial Bass et al, (1994).

La Teoría de los Comportamientos Transformacionales ha demostrado tener un impacto positivo significativo en diversos aspectos del comportamiento organizacional. Investigaciones han encontrado que el liderazgo transformacional está asociado con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento. Los seguidores de líderes transformacionales muestran una mayor motivación intrínseca y están más dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos organizacionales Bass, B. (1990). Además, este estilo de liderazgo fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde la innovación y la creatividad son altamente valoradas, contribuyendo al éxito global de la organización Avolio et al, (2002).

La Teoría de los Comportamientos Transformacionales ofrece un marco valioso para entender cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores a alcanzar niveles excepcionales de desempeño y desarrollo personal. A través de la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, los líderes transformacionales crean un entorno que promueve el crecimiento, la innovación y el éxito organizacional. Este enfoque de liderazgo no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la organización.

Teoría de la Autoeficacia de Bandura.

La Teoría de la Autoeficacia, desarrollada por Albert Bandura, es un pilar fundamental dentro de su teoría cognitivo-social. Este concepto se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para gestionar situaciones específicas Bandura, A. (1977). La autoeficacia influye profundamente en cómo las personas piensan, se motivan y actúan, afectando su enfoque hacia los desafíos y el nivel de esfuerzo que invierten en alcanzar sus objetivos.

específicas Bandura, A. (1977) identifica cuatro fuentes principales de autoeficacia. La primera y más efectiva es la experiencia de maestría, que se basa en el éxito directo. Superar desafíos y alcanzar metas refuerza la creencia en la propia capacidad, mientras que los fracasos, si no se gestionan adecuadamente, pueden debilitar esta creencia. La segunda fuente es la experiencia vicaria, donde observar a otros, especialmente a aquellos con quienes nos identificamos, tener éxito puede fortalecer nuestra autoeficacia. Si vemos que otros pueden lograr algo, creemos que nosotros también somos capaces de hacerlo.

La tercera fuente es la persuasión verbal. Las palabras de aliento y persuasión de personas significativas, como mentores, padres o amigos, pueden aumentar la autoeficacia. Sin embargo, esta fuente es menos poderosa que las experiencias directas y vicarias. Finalmente, los estados fisiológicos y emocionales también influyen en la percepción de autoeficacia. El estrés y la ansiedad pueden disminuirla, mientras que un estado de calma y bienestar puede aumentarla.

a autoeficacia afecta varios aspectos del comportamiento humano. Las personas con alta autoeficacia tienden a establecerse metas más desafiantes y a persistir más en sus esfuerzos, incluso frente a obstáculos. Tienden a ver los desafíos como oportunidades para aprender y crecer, lo que los motiva a esforzarse más y a recuperarse más rápidamente de los fracasos Bandura, A. (1986). Además, la autoeficacia influye en la toma de decisiones, la resiliencia y la manera en que las personas enfrentan el estrés y la adversidad.

En el contexto educativo, por ejemplo, los estudiantes con alta autoeficacia son más propensos a participar activamente en el aprendizaje, a persistir en tareas difíciles y a obtener mejores resultados académicos. En el ámbito laboral, los empleados con alta autoeficacia son más proactivos, innovadores y eficaces en el cumplimiento de sus tareas Bandura, A. (1986).

La Teoría de la Autoeficacia tiene amplias aplicaciones en diversas áreas como la educación, la salud, la psicología clínica y el desarrollo organizacional. En la educación, se utiliza para diseñar intervenciones que aumenten la confianza de los estudiantes en sus habilidades, mejorando así su rendimiento académico. En la psicología clínica, se emplea para tratar trastornos como la ansiedad y la depresión, ayudando a los pacientes a desarrollar una mayor confianza en su

capacidad para enfrentar y superar sus problemas Bandura, A. (2006). En el ámbito de la salud, la autoeficacia es fundamental para el cambio de comportamiento. Programas de salud pública que buscan promover hábitos saludables, como el ejercicio regular o dejar de fumar, a menudo incluyen componentes diseñados para aumentar la autoeficacia de los participantes, lo que a su vez mejora las tasas de éxito de estos programas Strecher et al, 1986).

La Teoría de la Autoeficacia de Bandura es fundamental para entender cómo las creencias personales sobre las propias capacidades influyen en el comportamiento humano. A través de las experiencias de maestría, experiencias vicarias, persuasión verbal y estados fisiológicos y emocionales, las personas desarrollan su sentido de autoeficacia, que afecta directamente su motivación, resiliencia y éxito en diversas áreas de la vida. Esta teoría no solo proporciona un marco valioso para la investigación y la práctica en psicología y educación, sino que también ofrece estrategias prácticas para mejorar el desempeño y el bienestar individual.

Teoría de la Motivación de Herzberg.

La Teoría de la Motivación de Herzberg, también conocida como la Teoría de los Dos Factores, fue desarrollada por Frederick Herzberg en la década de 1950. Esta teoría busca explicar qué factores en el lugar de trabajo causan satisfacción laboral y cuáles provocan insatisfacción. Herzberg propuso que estos factores se dividen en dos categorías distintas: factores motivadores e higiénicos Herzberg et al, (1959).

Los factores higiénicos, también denominados factores extrínsecos, son elementos del entorno laboral que pueden prevenir la insatisfacción pero no necesariamente crear satisfacción. Entre estos factores se incluyen el salario, las

condiciones de trabajo, la política de la empresa, la supervisión y las relaciones interpersonales. Herzberg descubrió que la ausencia de estos factores puede causar insatisfacción, pero su presencia no garantiza una satisfacción duradera en el trabajo. Por ejemplo, un salario adecuado puede evitar que un empleado esté insatisfecho, pero no necesariamente lo hará sentirse motivado o satisfecho con su trabajo Herzberg et al, (1959).

Por otro lado, los factores motivadores, también conocidos como factores intrínsecos, son aquellos que están relacionados con el contenido del trabajo en sí y tienen la capacidad de crear satisfacción y motivación. Estos factores incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el avance y las oportunidades de crecimiento personal. Según Herzberg, la presencia de estos factores conduce a un aumento en la satisfacción laboral y la motivación, ya que satisfacen las necesidades psicológicas y de autorrealización de los empleados. A diferencia de los factores higiénicos, la ausencia de factores motivadores no necesariamente causa insatisfacción, pero su presencia sí contribuye significativamente a la satisfacción laboral Herzberg et al, (1959).

La Teoría de la Motivación de Herzberg tiene importantes implicaciones para la gestión y el diseño del trabajo. Según esta teoría, para mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados, los gerentes deben enfocarse en aumentar los factores motivadores más que simplemente mejorar los factores higiénicos. Esto implica diseñar trabajos que ofrezcan desafíos, oportunidades para el logro y el reconocimiento, y posibilidades de crecimiento y desarrollo personal. Herzberg sugirió el "enriquecimiento del trabajo" como una estrategia para incorporar más factores motivadores en los roles laborales, permitiendo a los

empleados tener más control sobre su trabajo y oportunidades para utilizar plenamente sus habilidades Herzberg, F. (1968).

A pesar de su impacto, la Teoría de la Motivación de Herzberg ha sido objeto de críticas. Algunos investigadores argumentan que la distinción clara entre factores higiénicos y motivadores no siempre es aplicable en todas las situaciones laborales y culturas organizacionales. Además, la teoría se basa en gran medida en estudios cualitativos, lo que puede limitar su generalización. Sin embargo, a pesar de estas críticas, la teoría sigue siendo relevante y ampliamente utilizada en la gestión de recursos humanos y en el diseño de políticas organizacionales que buscan mejorar la satisfacción y la productividad laboral Robbins et al, (2013).

La Teoría de la Motivación de Herzberg explica los factores que afectan la satisfacción e insatisfacción laboral. Al diferenciar entre factores higiénicos y motivadores, esta teoría ayuda a los gerentes a diseñar estrategias más efectivas para mejorar la motivación y el bienestar de los empleados. Aunque no está exenta de críticas, la teoría de Herzberg sigue siendo una herramienta útil para analizar y mejorar el entorno laboral en diversas organizaciones.

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass.

La Teoría del Liderazgo Transformacional, propuesta por Bernard M. Bass en la década de 1980, se distingue por su enfoque en cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores hacia niveles superiores de desempeño y desarrollo personal Bass, B. (1985). Este enfoque contrasta con las teorías tradicionales del liderazgo que se centran en el intercambio entre líderes y seguidores, al proponer un modelo en el cual los líderes tienen la capacidad de transformar y elevar la moral, la motivación y el compromiso de sus seguidores.

En su esencia, los líderes transformacionales incorporan cuatro componentes fundamentales que los distinguen: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. El carisma de estos líderes les permite cautivar a sus seguidores, generando confianza y entusiasmo en torno a una visión compartida del futuro. Esta visión inspiradora va más allá de los intereses individuales y se centra en objetivos colectivos y nobles que impulsan el compromiso y la identificación con la causa Bass et al, (1994).

Además, los líderes transformacionales desafían el status quo y fomentan la creatividad y la innovación entre sus seguidores a través de la estimulación intelectual. Promueven un ambiente donde se valora el pensamiento crítico, la experimentación y la búsqueda de soluciones originales a los problemas. Por otro lado, muestran un profundo interés y cuidado por el desarrollo personal y profesional de cada uno de sus seguidores a través de la consideración individualizada. Reconocen las fortalezas individuales, brindan apoyo emocional y proporcionan oportunidades de crecimiento y desarrollo personalizado Avolio et al, (2004).

La investigación respalda la eficacia del liderazgo transformacional, mostrando que está asociado con una serie de resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, este estilo de liderazgo se correlaciona con niveles más altos de satisfacción laboral, compromiso organizacional, autoeficacia y desempeño laboral. A nivel organizacional, se asocia con un clima positivo, una cultura de innovación y un mejor desempeño financiero.

La Teoría del Liderazgo Transformacional destaca la importancia de los líderes en inspirar y elevar a sus seguidores hacia niveles más altos de

rendimiento y desarrollo. Al enfocarse en el carisma, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, los líderes transformacionales pueden crear un impacto significativo tanto a nivel individual como organizacional, ayudando a las organizaciones a alcanzar sus metas y afrontar los desafíos con éxito..

Teoría de la Expectativa de Vroom.

La Teoría de la Expectativa, propuesta por Victor H. Vroom en la década de 1960, se centra en la relación entre las expectativas individuales y la motivación para alcanzar metas específicas Vroom, V. (1964). Según esta teoría, la motivación de una persona para realizar una determinada acción depende de tres factores clave: expectativa, instrumentalidad y valencia.

La "expectativa" se refiere a la creencia de un individuo en que sus esfuerzos conducirán al logro de un resultado deseado. En otras palabras, es la percepción de la probabilidad de que ciertos comportamientos produzcan ciertos resultados. La "instrumentalidad" se refiere a la creencia de que el logro de un resultado deseado conducirá a recompensas o consecuencias positivas. Finalmente, la "valencia" se refiere al valor o atractivo que tiene para un individuo el resultado o la recompensa esperada.

La Teoría de la Expectativa sugiere que la motivación de una persona para realizar una tarea específica se calcula multiplicando la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. En otras palabras, la motivación es el resultado de la creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño exitoso (expectativa), que el desempeño exitoso conducirá a recompensas deseables (instrumentalidad) y que estas recompensas son valoradas por el individuo (valencia) Vroom, V. (1964).

Esta teoría tiene implicaciones significativas para la gestión y el liderazgo en las organizaciones. Al comprender cómo las expectativas individuales, la instrumentalidad percibida y la valencia de las recompensas influyen en la motivación, los líderes pueden diseñar sistemas de recompensas y estructurar las tareas de manera que aumenten la motivación y el desempeño de los empleados. Por ejemplo, los líderes pueden mejorar la motivación de los empleados asegurándose de que las expectativas sean claras y alcanzables, que las recompensas estén vinculadas al desempeño y que las recompensas sean significativas para los empleados Vroom, V. (1964).

En resumen, la Teoría de la Expectativa de Vroom proporciona un marco útil para comprender cómo las percepciones individuales influyen en la motivación y el comportamiento en el lugar de trabajo. Al considerar las expectativas individuales, la instrumentalidad percibida y la valencia de las recompensas, los líderes pueden diseñar sistemas de recompensas y estructurar las tareas de manera que aumenten la motivación y el desempeño de los empleados..

Teoría de la Justicia Organizacional.

La Teoría de la Justicia Organizacional se centra en el análisis de las percepciones de equidad en el entorno laboral y cómo estas percepciones influyen en la satisfacción, el compromiso y el comportamiento de los empleados. Según esta teoría, las personas evalúan la justicia de los procesos y resultados organizacionales en base a principios como la equidad, la imparcialidad y la consistencia Greenberg, J. (1987). Este concepto se desglosa en tres dimensiones principales: justicia distributiva, procedural e interpersonal.

En primer lugar, la justicia distributiva se refiere a la equidad percibida en la asignación de recompensas y resultados en la organización. Los empleados evalúan si las recompensas, como los salarios y las promociones, se distribuyen de manera justa y equitativa en relación con su contribución al éxito organizacional. Por otro lado, la justicia procedural se relaciona con la percepción de equidad en los procesos utilizados para tomar decisiones en la organización. Aquí, los empleados evalúan si los procedimientos para determinar las recompensas y tomar decisiones son justos, transparentes e imparciales. Finalmente, la justicia interpersonal se centra en la percepción de equidad en las relaciones interpersonales dentro de la organización, evaluando si los empleados son tratados con respeto y cortesía por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, y si se les brinda apoyo emocional y social en el entorno laboral.

La Teoría de la Justicia Organizacional postula que cuando los empleados perciben que son tratados de manera justa en la distribución de recompensas, en los procesos de toma de decisiones y en las relaciones interpersonales, muestran mayor satisfacción laboral, compromiso con la organización y comportamientos positivos en el trabajo Colquit et al, (2013). Esto incluye un mejor desempeño laboral, mayor compromiso con el trabajo en equipo y un comportamiento ciudadano más proactivo en la organización.

La Teoría de la Justicia Organizacional resalta la importancia de garantizar la equidad percibida en el lugar de trabajo para promover un ambiente laboral positivo y fomentar el compromiso y el desempeño de los empleados. Al mantener la equidad en la distribución de recompensas, los procesos de toma de decisiones y las relaciones interpersonales, las organizaciones pueden cultivar un

clima laboral propicio para el crecimiento y el éxito tanto individual como organizacional

Teoría del Reforzamiento de Skinner.

La Teoría del Reforzamiento, propuesta por el psicólogo Burrhus Frederic Skinner, se basa en el concepto fundamental de que el comportamiento humano está determinado por sus consecuencias, específicamente por los refuerzos y castigos que sigue a dicho comportamiento Skinner, B. (1953). Esta teoría es una parte integral del enfoque conductista de la psicología, que se centra en el estudio objetivo y medible del comportamiento observable.

Plazas, E. (2006) explica que según Skinner, el refuerzo es cualquier estímulo que aumenta la probabilidad de que un comportamiento se repita en el futuro, mientras que el castigo es cualquier estímulo que disminuye la probabilidad de que un comportamiento se repita. Los refuerzos pueden ser positivos, es decir, la adición de algo agradable o deseable después de un comportamiento, como el elogio o una recompensa monetaria, o negativos, lo que implica la eliminación de algo aversivo o no deseado después de un comportamiento, como la eliminación de una tarea tediosa después de completar una tarea.

La Teoría del Reforzamiento de Skinner sostiene que los individuos aprenden a través de la asociación entre su comportamiento y las consecuencias que siguen a ese comportamiento. Si un comportamiento es seguido por un refuerzo positivo o la eliminación de un refuerzo negativo, es más probable que el comportamiento se repita en el futuro. Por el contrario, si un comportamiento es seguido por un castigo o la eliminación de un refuerzo positivo, es menos probable que el comportamiento se repita.

Esta teoría tiene aplicaciones significativas en diversos campos, incluida la psicología clínica, la educación y la gestión. En la práctica clínica, los terapeutas utilizan principios de refuerzo para modificar el comportamiento no deseado y promover conductas adaptativas. En el ámbito educativo, los maestros aplican técnicas de refuerzo para motivar a los estudiantes y fomentar el aprendizaje. En el entorno laboral, los gerentes utilizan el refuerzo positivo, como el reconocimiento y las recompensas, para promover el desempeño laboral deseado y mejorar la productividad Skinner, B. (1953).

Finalmente, destaca la importancia de las consecuencias del comportamiento en el proceso de aprendizaje y modificación del comportamiento. Al comprender cómo los refuerzos y castigos influyen en el comportamiento humano, los individuos pueden aplicar estos principios para promover conductas deseables y desalentar conductas no deseadas en una variedad de contextos.

Teoría del Comportamiento del Liderazgo

La Teoría del Comportamiento del Liderazgo, también conocida como Teoría del Liderazgo de Estilo, se desarrolló a partir de la década de 1950 como una respuesta a las limitaciones de las teorías de rasgos del liderazgo. Esta teoría postula que el comportamiento de un líder es más importante que sus características innatas, y que diferentes situaciones requieren diferentes estilos de liderazgo Northouse, P. (2015).

Esta teoría identifica dos estilos principales de liderazgo: el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las relaciones. El liderazgo orientado a la tarea se enfoca en la coordinación y supervisión de las actividades del grupo para alcanzar metas y objetivos específicos, mientras que el liderazgo

orientado a las relaciones se centra en el apoyo emocional, la comunicación efectiva y el desarrollo de relaciones interpersonales positivas dentro del grupo Northouse, P. (2015).

La Teoría del Comportamiento del Liderazgo sugiere que el éxito del líder depende de su capacidad para adaptar su estilo de liderazgo a las demandas específicas de la situación y las necesidades del grupo. En algunas situaciones, un enfoque más orientado a la tarea puede ser más efectivo para alcanzar objetivos claros y plazos estrictos, mientras que, en otras situaciones, un enfoque más orientado a las relaciones puede ser necesario para fomentar la cohesión del grupo y promover un clima de confianza y colaboración Northouse, P. (2015).

Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en la práctica del liderazgo y ha influido en el desarrollo de modelos de liderazgo contingente y situacional, como el Modelo de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard. Estos modelos enfatizan la importancia de adaptar el estilo de liderazgo a las características específicas de la situación, incluidas las habilidades y la madurez de los seguidores, para maximizar la efectividad del liderazgo Hersey et al, (1969).

Esta teoría destaca la importancia de los comportamientos específicos de un líder en la efectividad del liderazgo. Al reconocer que diferentes situaciones requieren diferentes estilos de liderazgo, esta teoría proporciona un marco útil para comprender y aplicar el liderazgo de manera efectiva en una variedad de contextos organizacionales.

Teoría de la Motivación Intrínseca y Extrínseca

La Teoría de la Motivación Intrínseca y Extrínseca, desarrollada por Deci y Ryan en la década de 1970, postula que la motivación humana puede ser influenciada por dos tipos principales de factores: intrínsecos y extrínsecos Deci

et al, (1985). Estos dos tipos de motivación representan distintas fuentes de impulso que pueden influir en el comportamiento humano de manera significativa.

La motivación intrínseca se refiere al impulso interno que surge de la satisfacción inherente derivada del propio acto de realizar una actividad o tarea. En otras palabras, una persona intrínsecamente motivada se involucra en una actividad por el placer, el interés o la satisfacción personal que experimenta al realizarla. Este tipo de motivación está asociado con sentimientos de autonomía, competencia y autoexpresión Deci et al, (1985).

Por otro lado, la motivación extrínseca se deriva de factores externos al individuo, como recompensas, reconocimiento social o evitar castigos. En este caso, la persona se involucra en una actividad no tanto por el placer inherente de la actividad en sí misma, sino más bien por las consecuencias externas asociadas con ella. La motivación extrínseca puede variar en términos de la proximidad y tangibilidad de las recompensas, así como en la forma en que se experimentan Deci et al, (1985).

La Teoría de la Motivación Intrínseca y Extrínseca sugiere que ambos tipos de motivación pueden coexistir en un individuo y que la presencia de uno puede influir en la otra. Por ejemplo, el uso excesivo de recompensas extrínsecas puede socavar la motivación intrínseca al reducir el interés y la autodeterminación del individuo en la tarea. Por otro lado, las condiciones que apoyan la autonomía, la competencia y la conexión con los demás pueden fortalecer la motivación intrínseca y promover un compromiso más profundo con la actividad Deci et al, (1985).

Finalmente, esta teoría nos proporciona un marco conceptual para comprender las diferentes fuentes de motivación que impulsan el comportamiento humano. Al reconocer la interacción entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación, los individuos y los líderes pueden diseñar entornos y sistemas que fomenten la motivación intrínseca y promuevan un compromiso más genuino y duradero con las actividades y metas.

Teoría de los Roles de Mintzberg

La Teoría de los Roles de Mintzberg, desarrollada por Henry Mintzberg en la década de 1970, ofrece una visión integral de las funciones y responsabilidades que los gerentes desempeñan en una organización. Según esta teoría, los gerentes asumen una variedad de roles interrelacionados que se agrupan en tres categorías principales: roles interpersonales, informativos y de decisión.

En primer lugar, los roles interpersonales implican la interacción directa del gerente con otras personas, tanto dentro como fuera de la organización. Esto incluye actuar como líder, enlace y figura representativa. En segundo lugar, los roles informativos se centran en la gestión y distribución de información dentro de la organización, como monitorear, difundir y actuar como portavoz. Por último, los roles de decisión involucran la toma de decisiones y la resolución de problemas, como ser un emprendedor, manejar conflictos y asignar recursos.

Esta teoría resalta la complejidad del trabajo gerencial y subraya la importancia de que los gerentes sean capaces de equilibrar una variedad de roles para alcanzar el éxito organizacional. Ha sido ampliamente utilizada en el estudio y la práctica de la gestión, proporcionando un marco valioso para comprender las

responsabilidades del liderazgo y orientar el desarrollo de habilidades gerenciales y de liderazgo Mintzberg, H. (1973).

Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard

La Teoría del Liderazgo Situacional, desarrollada por Paul Hersey y Kenneth Blanchard en la década de 1970, es un modelo de liderazgo que enfatiza la adaptación del estilo de liderazgo a las necesidades específicas de los seguidores y las demandas de la situación Hersey et al, (1969). Según esta teoría, no existe un estilo de liderazgo único que sea efectivo en todas las situaciones, sino que el líder debe ajustar su enfoque de liderazgo según el nivel de madurez o competencia de los seguidores y la complejidad de la tarea.

La Teoría del Liderazgo Situacional postula que hay cuatro estilos de liderazgo básicos: dirigir, orientar, participar y delegar. El estilo de liderazgo adecuado depende del nivel de madurez de los seguidores, que se clasifica en cuatro etapas: baja madurez, moderada madurez, alta madurez y madurez muy alta. Cuando los seguidores tienen un nivel bajo de madurez, lo que significa que tienen poca experiencia o habilidades para realizar la tarea, el líder adopta un estilo de liderazgo más directivo. Santa-Bárbara et al, (2010) explican que a medida que los seguidores ganan experiencia y habilidades, el líder puede adoptar un enfoque más participativo, orientador o delegativo, según corresponda Hersey et al, (1969).

Esta teoría enfatiza la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad del líder para responder eficazmente a las diferentes necesidades y situaciones. Al comprender y evaluar el nivel de madurez de los seguidores y la complejidad de la tarea, el líder puede ajustar su estilo de liderazgo para maximizar la efectividad y el rendimiento del equipo. La Teoría del Liderazgo Situacional ha sido

ampliamente aplicada en la práctica del liderazgo y la gestión, proporcionando un marco útil para guiar el desarrollo de habilidades de liderazgo y mejorar el rendimiento organizacional Hersey et al, (1969).

Es importante entender la importancia de adaptar el estilo de liderazgo a las necesidades específicas de los seguidores y las demandas de la situación. Al proporcionar un marco para evaluar y responder a la madurez de los seguidores y la complejidad de la tarea, esta teoría ofrece orientación práctica para líderes y gerentes que buscan mejorar su efectividad y conducir a sus equipos hacia el éxito.

Teoría de la Meta y la Realización de Locke y Latham

La Teoría de la Meta y la Realización, desarrollada por Edwin Locke y Gary Latham, es un marco conceptual que se centra en el establecimiento de objetivos y su influencia en la motivación y el rendimiento de los individuos Locke et al, (1990). Esta teoría postula que la fijación de metas específicas y desafiantes puede motivar a las personas a trabajar más duro y de manera más efectiva para alcanzar dichas metas.

Según esta teoría, los objetivos deben ser claros, específicos, medibles y desafiantes para ser efectivos. Locke y Latham argumentan que los objetivos específicos brindan una dirección clara y un sentido de propósito, mientras que los objetivos desafiantes motivan a las personas a esforzarse más y buscar soluciones creativas para alcanzarlos Locke et al, (1990).

La Teoría de la Meta y la Realización también destaca la importancia de la retroalimentación en el proceso de fijación de metas. La retroalimentación proporciona información sobre el progreso hacia los objetivos y permite a las personas ajustar su enfoque y estrategias si es necesario. Además, la participación

en el establecimiento de objetivos, donde las personas tienen la oportunidad de contribuir a la creación de sus propios objetivos, puede aumentar el compromiso y la motivación para alcanzarlos Locke et al, (1990).

Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en diversas áreas, incluida la gestión de recursos humanos, la psicología organizacional y el rendimiento deportivo. Se ha demostrado que la fijación de metas efectiva mejora el rendimiento individual y organizacional al proporcionar una dirección clara, aumentar la motivación y mejorar la atención y el esfuerzo hacia los objetivos establecidos Locke et al, (1990).

Molina, H. (2000) Es importante establecer objetivos claros y desafiantes para motivar y mejorar el rendimiento de los individuos. Al comprender cómo los objetivos afectan la motivación y el rendimiento, los líderes y los gerentes pueden utilizar este conocimiento para mejorar la efectividad y el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner

La Teoría de la Identidad Social, desarrollada por Henri Tajfel y John Turner en la década de 1970, es un marco teórico que explora cómo las personas desarrollan una identidad social en relación con los grupos a los que pertenecen y cómo esta identidad influye en su comportamiento y percepción del mundo Tajfel et al, (1979).

Según esta teoría, las personas tienen una necesidad psicológica innata de pertenecer a grupos y de identificarse con ellos. Worley, D. (1997) menciona que Tajfel y Turner postularon que la pertenencia a un grupo y la identificación con él pueden influir en la autoestima y la autoimagen de un individuo, así como en su percepción de sí mismo y de los demás. Además, la identificación con un grupo

puede llevar a la categorización social, donde las personas perciben a los miembros de su propio grupo de manera más favorable que a los miembros de otros grupos, en un fenómeno conocido como sesgo de favoritismo intra-grupo Tajfel et al, (1979).

La Teoría de la Identidad Social también aborda el concepto de comparación social, donde las personas evalúan su propia valía y sentido de pertenencia al compararse con otros individuos y grupos. Esta comparación puede conducir a la búsqueda de una identidad social positiva al destacar las características y logros distintivos de su propio grupo y denigrar a los grupos externos en un proceso conocido como diferenciación social Tajfel et al, (1979).

Esta teoría ha sido ampliamente aplicada en el estudio de la psicología social, la sociología y la gestión organizacional. Ha proporcionado una comprensión profunda de cómo las identidades sociales influyen en el comportamiento humano, incluidas las actitudes hacia la diversidad, el prejuicio intergrupal y la formación de coaliciones dentro de las organizaciones y la sociedad en general Tajfel et al, (1979).

Finalmente, entender que la pertenencia a grupos y la identificación con ellos en la formación de la identidad individual y las percepciones intergrupales. Al comprender cómo las identidades sociales influyen en el comportamiento humano, los investigadores y los profesionales pueden desarrollar estrategias para promover la inclusión, reducir el prejuicio y fomentar la colaboración y el entendimiento entre grupos diversos.

Rendimiento laboral

Concepto

Yuki (2008) lo define como la evaluación de la manera en que un empleado cumple con las expectativas y responsabilidades de su trabajo; implica medir eficiencia, eficacia, calidad, cantidad, puntualidad y colaboración. Este enfoque resalta la importancia del aporte individual al éxito organizacional y la capacidad para adaptarse a cambios en el entorno.

Autores contemporáneos añaden matices importantes:

Salazar et al. (2019) señalan que el rendimiento laboral consiste en la medida en que el trabajador satisface las exigencias del puesto, produce resultados alineados, y demuestra calidad y eficiencia, considerando indicadores como conocimientos, habilidades y destrezas.

Ranaweera & Dharmasiri (2019) conceptualizan el desempeño laboral como “acciones escalables, comportamiento y resultados que involucran a los empleados en o lograr que estén vinculados y contribuyan a los objetivos de la organización”.

Importancia

El rendimiento laboral impacta directamente en la sostenibilidad, competitividad y rentabilidad de las organizaciones. Según Paucar Bellido (2025), proporciona una ventaja competitiva sostenible al optimizar recursos, reducir costos y lograr resultados esperados en ambientes cambiantes y con factores externos complejos. Además, la capacidad para medir el rendimiento permite identificar el potencial para la promoción, mejora continua y el diseño estratégico de capacitaciones.

Recientemente, Castillo (2025) resalta que un entorno organizacional positivo y políticas de bienestar adecuadas mejoran la percepción de las evaluaciones de desempeño, incrementando así el rendimiento laboral y la

satisfacción de los empleados. Salazar et al. (2019) afirman que el rendimiento funcional del trabajador está asociado al crecimiento profesional y al éxito organizacional

Dimensiones

Productividad laboral

La productividad laboral se refiere a la cantidad y calidad de resultados que un trabajador logra en un período determinado, considerando el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Zapata Terán (2024), la productividad está influenciada por factores como la motivación, el compromiso y el clima organizacional, y constituye un indicador clave para evaluar el rendimiento de los empleados en las empresas modernas. La autora destaca que “la productividad laboral es un reflejo del nivel de motivación y compromiso de los empleados, y se ve influenciada por factores como el clima organizacional, la comunicación y el apoyo social” (Zapata Terán, 2024, p. 12).

Eficiencia

La eficiencia implica la capacidad de un trabajador para alcanzar los objetivos propuestos utilizando la menor cantidad de recursos posibles y en el menor tiempo, sin sacrificar la calidad del resultado. Calle (2022), citado por Zapata Terán (2024), sostiene que la eficiencia operativa es fundamental para la innovación y la flexibilidad en las empresas, ya que permite optimizar los procesos y mejorar la competitividad. Un buen clima organizacional puede mejorar la innovación y la flexibilidad de los empleados, lo que a su vez aumenta la eficiencia operativa (Calle, 2022, citado en Zapata Terán, 2024, p. 13).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la capacidad de los empleados para colaborar, comunicarse y coordinarse con otros miembros de la organización, contribuyendo al logro de objetivos comunes y al fortalecimiento del clima laboral. Lozano (2023) encontró que existe una evaluación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la eficiencia, así como con la productividad, lo que demuestra la importancia de esta dimensión en el rendimiento laboral. “Se concluye que existe una compensación positiva muy fuerte entre las variables trabajo en equipo y eficiencia, así como entre trabajo en equipo y productividad, ratificando una relación directa y proporcional entre ambas” (Lozano, 2023, p. 25).

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo: El proceso de influir en un grupo de personas para lograr metas y objetivos específicos.

Motivación: El impulso interno que dirige el comportamiento hacia el logro de metas y objetivos.

Rendimiento laboral: La medida en que un empleado cumple con las expectativas de su trabajo y contribuye al éxito organizacional.

Teoría: Un conjunto sistemático de principios, conceptos y proposiciones que intentan explicar un fenómeno.

Identidad social: La parte del autoconcepto de un individuo que se deriva de su pertenencia a grupos sociales.

Estilo de liderazgo: La forma en que un líder aborda y dirige a su equipo, que puede variar desde autoritario hasta participativo.

Teoría de la motivación: Un conjunto de ideas que intenta explicar por qué las personas se comportan de ciertas maneras y qué las impulsa a lograr sus objetivos.

Teoría organizacional: Un marco conceptual que proporciona una comprensión de cómo funcionan las organizaciones y cómo se pueden mejorar.

Objetivos organizacionales: Metas específicas que una organización se esfuerza por alcanzar para cumplir su misión y visión.

Comportamiento organizacional: El estudio de cómo las personas y los grupos se comportan dentro de las organizaciones, y cómo estos comportamientos afectan el rendimiento y la efectividad organizacional.

Cultura organizacional: El conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que caracterizan a una organización y guían el comportamiento de sus miembros.

Desempeño laboral: El nivel de efectividad y eficiencia con el que un individuo lleva a cabo las tareas y responsabilidades asignadas en su trabajo.

Estrés laboral: La respuesta física y emocional de un individuo a las demandas y presiones del trabajo, que puede afectar su bienestar y rendimiento.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo carismático influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco - 2024.

2.4.2. Hipótesis específica

- El liderazgo carismático influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.

- El liderazgo carismático influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.
- El liderazgo carismático influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

D1. Visión y articulación de la visión.

D2. Riesgo personal.

D3. Sensibilidad a las necesidades de los seguidores.

D4. Comportamiento no convencional

Variable 2

D1. Productividad laboral.

D2. Eficiencia.

D3. Trabajo en equipo.

2.6. Definición de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones
Liderazgo carismático	Guion et al. (2014): El liderazgo carismático se caracteriza por la habilidad de un líder para inspirar, influir y motivar a sus seguidores a través de su carisma y personalidad. Este enfoque se centra en la capacidad del líder para articular una visión atractiva del futuro y movilizar a otros hacia su consecución mediante su carácter y habilidades comunicativas. Este comportamiento singular se evidencia en una fuerte admiración.	Para medir el liderazgo carismático se empleará un cuestionario estructurado con escala Likert, aplicado a los colaboradores, que evalúa la frecuencia con la que el líder demuestra comportamientos vinculados a cada una de sus dimensiones: visión y articulación de la visión, disposición al riesgo personal, sensibilidad a las necesidades de los seguidores y adopción de comportamientos no convencionales. Se recopilará la percepción directa mediante auto-reporte y la observación en el entorno laboral, permitiendo identificar el grado en que el líder moviliza, inspira y motiva al equipo en función de estas dimensiones.	D1. Visión y articulación de la visión. D2. Riesgo personal. D3. Sensibilidad a las necesidades de los seguidores. D4. Comportamiento no convencional
Rendimiento laboral	Yukl, G. (2008). El rendimiento laboral es la evaluación de cómo un empleado cumple con las expectativas y responsabilidades de su trabajo. Se trata de medir la eficiencia y eficacia en la realización de tareas laborales, considerando aspectos como calidad, cantidad, puntualidad y colaboración. En esencia, el rendimiento laboral es	La variable rendimiento laboral será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario tipo Likert dirigido a los colaboradores, el cual medirá la frecuencia y calidad con la que el empleado evidencia conductas asociadas a productividad laboral, eficiencia y trabajo en equipo dentro de su puesto. El instrumento incluirá	D1. Productividad laboral. D2. Eficiencia. D3. Trabajo en equipo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones
	<p>una evaluación de la contribución de un empleado al logro de los objetivos organizacionales y cumplimiento de estándares de desempeño establecidos. Este concepto abarca calidad y adaptabilidad del trabajo realizado hasta la respuesta a cambios del entorno laboral</p>	<p>ítems específicos para cada dimensión, permitiendo obtener datos empíricos y comparables sobre el desempeño, tanto por auto-reporte como por observación directa, y categorizando los resultados en una escala de razón que va de 'Nunca' a 'Siempre'.</p>	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa ya implica la recopilación y el análisis de datos numéricos para describir y entender la relación entre el liderazgo carismático y el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú. En este tipo de investigación, se utilizan métodos estadísticos para analizar los datos y determinar patrones, correlaciones y tendencias cuantificables. Esto permite una comprensión más precisa y objetiva de las relaciones entre las variables estudiadas.

3.2. Nivel de investigación

El presente estudio se clasifica como una investigación correlacional, lo que implica que se busca identificar y analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. En este caso, se examina la relación entre el liderazgo carismático y su impacto en el rendimiento laboral, así como en dimensiones específicas como la productividad, eficiencia y trabajo en equipo.

Esta investigación nos permitió observar cómo cambios en el liderazgo carismático pueden estar asociados con variaciones en el rendimiento laboral de los colaboradores. Al utilizar herramientas estadísticas como el coeficiente de correlación de Spearman, se pueden cuantificar estas relaciones, proporcionando una comprensión más profunda de cómo un estilo de liderazgo puede influir en el desempeño de un equipo.

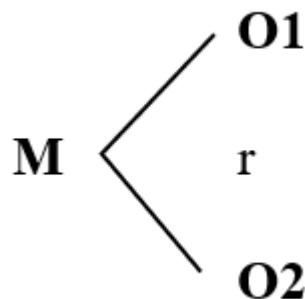
La investigación correlacional no establece causas directas, sino que revela patrones y asociaciones significativas que pueden guiar futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito laboral. Esto la convierte en un enfoque valioso para comprender la dinámica organizacional y mejorar las prácticas de liderazgo en entornos de trabajo.

3.3. Métodos de investigación

En esta investigación se utilizó un enfoque deductivo, basado en la teoría existente sobre el liderazgo carismático y su impacto en el rendimiento laboral. Se empleó un diseño descriptivo correlacional, que permitió analizar la relación entre el liderazgo carismático y el desempeño de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en Yanacancha, Pasco. El estudio recopiló datos tanto cuantitativos como cualitativos para obtener una visión integral del fenómeno. Las técnicas utilizadas incluyeron encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas, dirigidas a una muestra representativa de los colaboradores del banco.

3.4. Diseño de investigación

Descriptivo correlacional



M = Muestra

O1 = Variable independiente.

O2 = Variable dependiente

r = Relación entre 2 variables

3.5. Población y muestra

Todos los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco - 2024. Que son en 16 colaboradores, así mismo la muestra es censal.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuestas

Puedes diseñar encuestas estructuradas para recopilar datos sobre las actitudes del personal y su percepción sobre la prestación del servicio en el área de abastecimiento. Las encuestas podrían incluir preguntas cerradas y/o preguntas de escala Likert para medir diferentes aspectos, como la satisfacción laboral, la motivación, la percepción de calidad del servicio, etc.

Entrevistas:

Realizar entrevistas semiestructuradas con el personal del área de abastecimiento te permitirá obtener una comprensión más profunda de sus actitudes, percepciones y experiencias en relación con la prestación del servicio. Puedes elaborar preguntas abiertas para permitir que los colaboradores expresen sus opiniones y proporcionen información detallada sobre el tema.

Instrumentos

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Este instrumento puede incluir preguntas diseñadas específicamente para medir la satisfacción laboral del personal del área de abastecimiento. Puedes utilizar escalas de medición validadas para evaluar diferentes aspectos de la satisfacción laboral, como el ambiente de trabajo, la relación con los superiores, las oportunidades de crecimiento, etc.

Lista de Verificación

Para evaluar la calidad del servicio en el área de abastecimiento. Este instrumento podría incluir criterios específicos que reflejen aspectos importantes del servicio, como la precisión en la entrega de los productos, la rapidez en la respuesta a las solicitudes, la amabilidad en el trato con los usuarios, etc.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, se realizó un proceso riguroso de selección, validación y prueba. Los cuestionarios y entrevistas fueron elaborados tomando como base estudios previos y teorías consolidadas en el campo del liderazgo y el comportamiento organizacional. Los instrumentos fueron sometidos a una validación por expertos, quienes revisaron su contenido para asegurar que midieran adecuadamente las variables de interés. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con un grupo

reducido de participantes para evaluar la claridad de las preguntas y la consistencia interna de las respuestas. Los resultados de la prueba piloto permitieron realizar ajustes necesarios para mejorar la precisión y la fiabilidad de los instrumentos antes de su aplicación en la muestra principal del estudio.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Técnicas de Procesamiento de Datos:

Codificación de Datos: Este proceso implica asignar códigos numéricos o etiquetas a diferentes categorías o respuestas en los datos recopilados. Por ejemplo, al codificar las respuestas de una encuesta, se asignan números a las diferentes opciones de respuesta para facilitar su análisis.

Tabulación de Datos: Consiste en organizar los datos de manera ordenada en tablas o matrices. Esto permite una visualización clara de la distribución de las respuestas o variables, lo que facilita su análisis posterior. Por ejemplo, en una encuesta, se pueden tabular las respuestas de los encuestados según diferentes variables demográficas o de interés.

Análisis de Datos:

Análisis Descriptivo: Este tipo de análisis se centra en describir y resumir los datos recopilados. Esto puede incluir calcular medidas de tendencia central (como la media, la mediana y la moda) y medidas de dispersión (como la desviación estándar o el rango) para entender la distribución de los datos y resaltar patrones o tendencias.

Análisis de Correlación: Se utiliza para examinar la relación entre dos o más variables. Esto implica calcular coeficientes de correlación (como el coeficiente de correlación de Pearson) para determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables y la dirección y fuerza de esta

relación. Por ejemplo, en el caso de tu investigación, podrías analizar si existe una correlación entre el estilo de liderazgo carismático y el rendimiento laboral de los colaboradores.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico de los datos se llevará a cabo utilizando software especializado como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) u otra aplicación similar. Estas herramientas ofrecen una amplia gama de funciones estadísticas que facilitan el análisis de datos cuantitativos, incluyendo técnicas como de análisis descriptivo, pruebas de hipótesis, análisis de correlación y regresión, entre otros. El uso de software estadístico como SPSS garantiza la precisión, la eficiencia y la fiabilidad en el análisis de los datos recopilados en la investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Consentimiento Informado. Es crucial garantizar que todos los participantes en la investigación estén completamente informados sobre el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados, los posibles riesgos y beneficios, así como sus derechos como participantes. Se debe obtener su consentimiento explícito y voluntario para participar en el estudio, y deben tener la libertad de retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión.

Confidencialidad y Privacidad. Se debe proteger la privacidad de los participantes asegurando que la información recopilada se maneje de manera confidencial y se utilice solo para los fines establecidos en el estudio. Los datos deben ser anonimizados siempre que sea posible, y cualquier información que pueda identificar a los participantes debe ser protegida adecuadamente para evitar cualquier riesgo de divulgación no autorizada.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

La recolección de datos se realizó durante un período de dos meses, en los cuales se contactó a los colaboradores del banco para participar en el estudio. Se utilizó un enfoque mixto, combinando encuestas estructuradas con entrevistas semiestructuradas para obtener tanto datos cuantitativos como cualitativos.

Para las encuestas, se distribuyeron cuestionarios a una muestra representativa de los empleados, asegurando que cubrieran diferentes niveles jerárquicos y departamentos dentro de la organización. Los cuestionarios fueron completados de manera anónima para fomentar la honestidad en las respuestas y reducir el sesgo.

Durante el trabajo de campo, se presentaron algunos desafíos, como la disponibilidad limitada de tiempo de algunos colaboradores para participar, lo que requirió ajustes en el cronograma original. No obstante, se logró recopilar un

conjunto de datos robusto que permitió llevar a cabo un análisis exhaustivo de las variables investigadas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 1. Estadístico de fiabilidad variable 1

Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
Alfa de Cronbach	N de elementos		
Estadísticas de total de elemento			
1. ¿Con qué frecuencia el líder toma decisiones sin consultar al equipo?	,906	,896	
2. ¿El líder impone su visión sin considerar la opinión de los colaboradores?		,903	
3. ¿El líder controla estrictamente las actividades laborales sin delegar responsabilidades?		,905	
4. ¿El líder exige que las tareas se cumplan sin permitir flexibilidad en los métodos?		,901	
5. ¿El líder toma medidas disciplinarias sin escuchar a los colaboradores involucrados?		,907	
6. ¿Con qué frecuencia el líder consulta al equipo antes de tomar decisiones importantes?		,902	
7. ¿El líder fomenta la participación activa de los colaboradores en la planificación de tareas?		,890	
8. ¿El líder valora las opiniones y sugerencias de los colaboradores?		,902	
9. ¿El líder promueve el consenso en la toma de decisiones?		,902	
10. ¿El líder delega responsabilidades y confía en la capacidad del equipo para ejecutarlas?		,906	
11. ¿Con qué frecuencia el líder permite a los colaboradores trabajar con mínima supervisión?		,898	
12. ¿El líder brinda libertad a los colaboradores para tomar decisiones sobre su trabajo?		,895	
13. ¿El líder interviene solo cuando se solicita su ayuda?		,899	
14. ¿El líder permite que los colaboradores definan sus propias metas laborales?		,895	
15. ¿El líder proporciona recursos y apoyo solo cuando es necesario?		,898	

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

El valor del Alfa de Cronbach de 0.906 con 15 ítems indica que la variable Liderazgo Carismático tiene una muy alta fiabilidad interna. Esto significa que las preguntas o ítems que conforman el cuestionario sobre esta variable son consistentes entre sí y miden de manera coherente el constructor de liderazgo carismático.

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad variable 2

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
,889	15	
Estadísticas de total de elemento		
		Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
16. ¿Con qué frecuencia logra cumplir con los objetivos laborales establecidos?		,886
17. ¿Es capaz de completar las tareas asignadas dentro del tiempo estipulado?		,886
18. ¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que logra completar diariamente?		,881
19. ¿El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad requeridos?		,887
20. ¿Es capaz de manejar su carga laboral sin comprometer la calidad del trabajo?		,873
21. ¿Con qué frecuencia utiliza de manera efectiva los recursos disponibles para completar sus tareas?		,882
22. ¿Se asegura de minimizar los errores en su trabajo para evitar retrabajos?		,873
23. ¿Gestiona su tiempo de manera óptima para maximizar su productividad?		,885
24. ¿Logra completar tareas con el menor esfuerzo y tiempo posible?		,883
25. ¿Se enfoca en mejorar continuamente sus métodos de trabajo para ser más eficiente?		,880
26. ¿Con qué frecuencia colabora efectivamente con sus colegas para alcanzar objetivos comunes?		,882
27. ¿Participa activamente en las reuniones de equipo y comparte ideas constructivas?		,896
28. ¿Contribuye al éxito del equipo más allá de sus responsabilidades individuales?		,883
29. ¿Fomenta un ambiente de trabajo positivo y cooperativo entre sus compañeros?		,877
30. ¿Está dispuesto a apoyar a sus colegas cuando enfrentan dificultades en sus tareas?		,875

Fuente. *Elaboración propia.*

Interpretación

El valor del Alfa de Cronbach de 0.889 con 15 ítems indica que la fiabilidad interna de la variable que estás midiendo es muy buena. Este coeficiente refleja que los ítems del cuestionario tienen una alta consistencia interna y que el instrumento es confiable para evaluar la variable.

Tabla 3. Datos de la variable 1.

T	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3
6	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3
9	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
14	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4
16	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 4. Datos de la variable 2.

T	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4
5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
7	3	4	4	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	3	1	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3
14	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	2	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	2

Fuente. Elaboración propia.

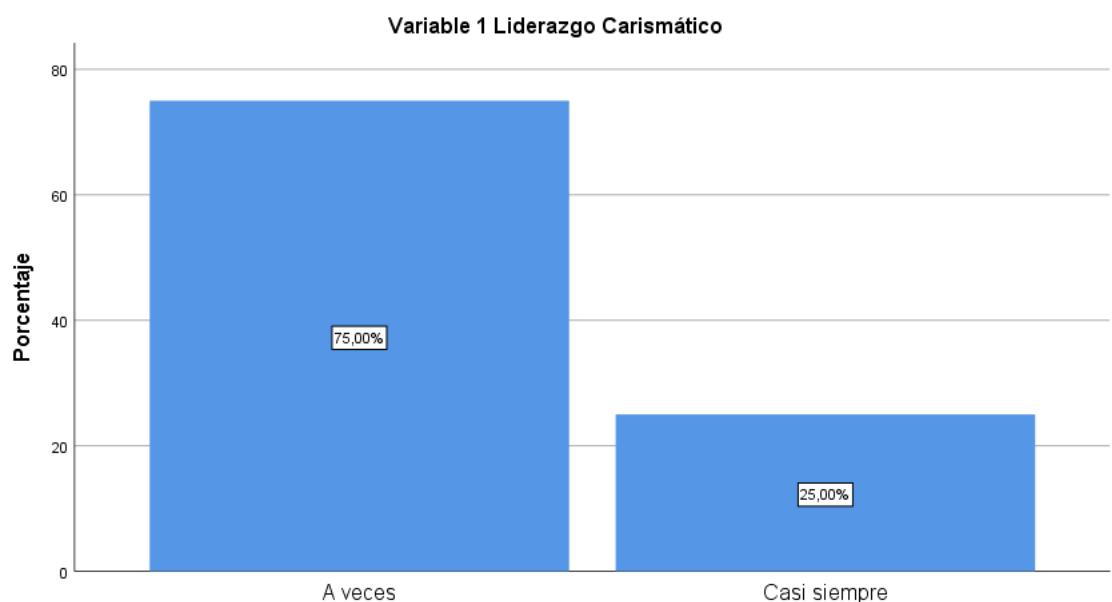
Tabla 5. Variable 1: Liderazgo Carismático.

Variable 1 Liderazgo Carismático

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	12	75%
Casi siempre	4	25%
Total	16	100%

Fuente. *Tabla 3. Datos de la variable 1.*

Gráfico 1. Variable 1: Liderazgo Carismático.



Fuente. *Tabla 5. Variable 1: Liderazgo Carismático.*

Interpretación

En la Tabla 5 y Gráfico 1 de la Variable 1: Liderazgo Carismático, se observa que el 75.0% de los encuestados perciben este estilo de liderazgo "A veces", mientras que el 25.0% lo experimenta "Casi siempre". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" (0%), "Casi Nunca" (0%) o "Siempre" (0%), lo que sugiere que los colaboradores no consideran que el liderazgo carismático esté completamente ausente ni presente de manera continua en su entorno laboral. Estos datos indican que el liderazgo carismático es percibido de forma intermitente, sin extremos.

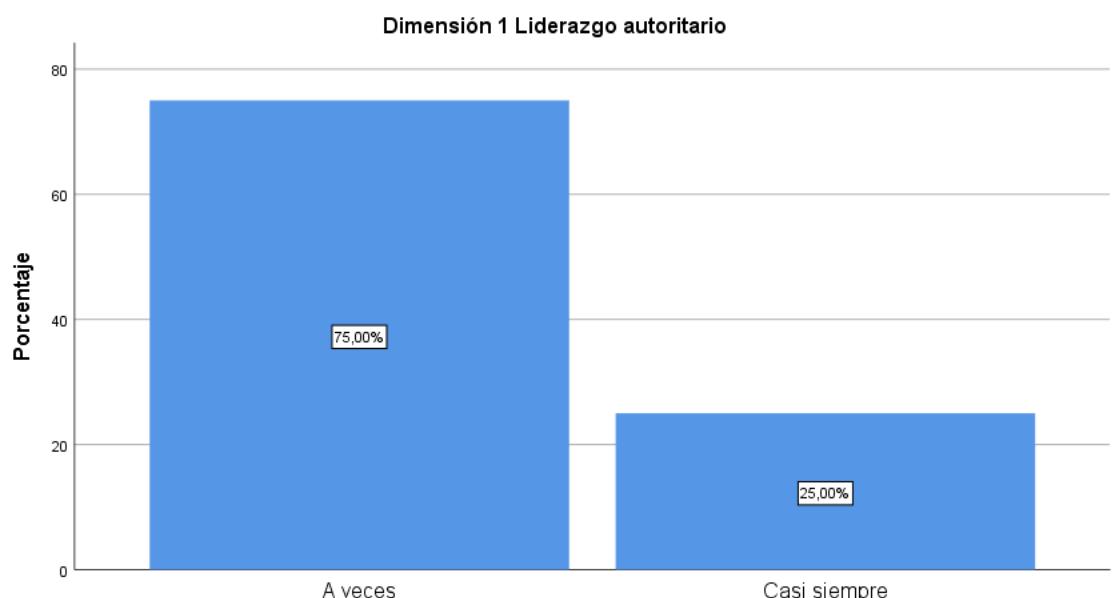
Tabla 6. Dimensión 1 Liderazgo autoritario.

Dimensión 1 Liderazgo autoritario

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	12	75.0%
Casi siempre	4	25.0%
Total	16	100.0%

Fuente. *Tabla 3. Datos de la variable 1.*

Gráfico 2. Dimensión 1 Liderazgo autoritario.



Fuente. *Tabla 6. Dimensión 1 Liderazgo autoritario.*

Interpretación

En la Tabla 6 y Gráfico 2 de la Dimensión 1: Liderazgo Autoritario, se observa que el 75.0% de los encuestados experimentan este estilo de liderazgo "A veces", mientras que el 25.0% lo perciben "Casi siempre". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" (0%), "Casi Nunca" (0%) o "Siempre" (0%), lo que indica que los colaboradores no consideran que el liderazgo autoritario esté completamente ausente ni presente de manera continua en su entorno laboral. Estos datos sugieren que el liderazgo autoritario es percibido de manera intermitente, sin manifestarse de forma extrema.

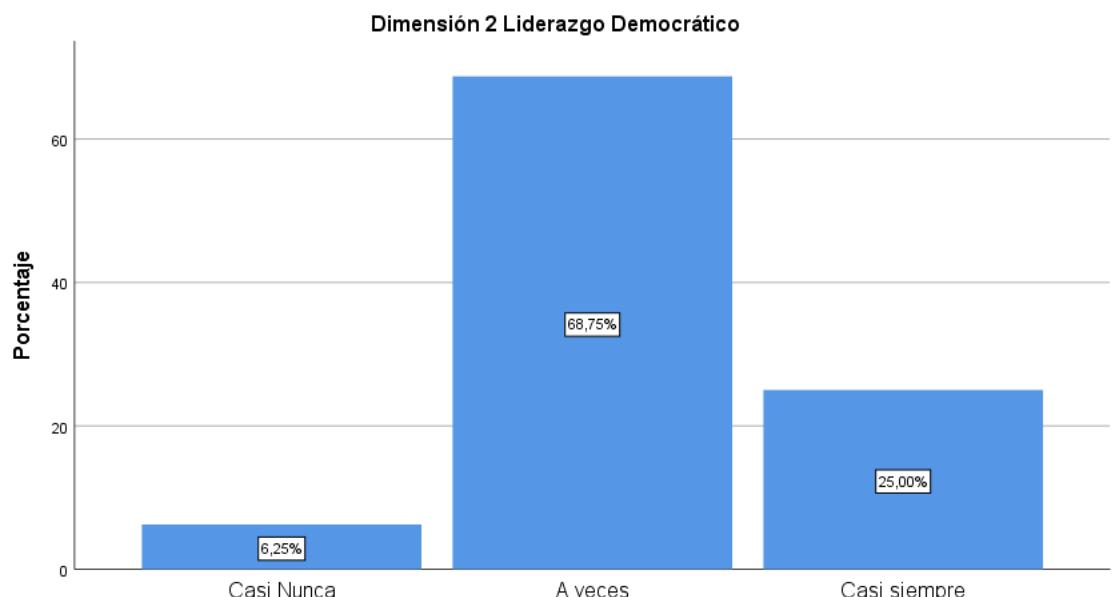
Tabla 7. Dimensión 2 Liderazgo Democrático.

Dimensión 2 Liderazgo Democrático

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6.3%
A veces	11	68.8%
Casi siempre	4	25.0%
Total	16	100.0%

Fuente. *Tabla 3. Datos de la variable 1.*

Gráfico 3. Dimensión 2 Liderazgo Democrático.



Fuente. *Tabla 7. Dimensión 2 Liderazgo Democrático.*

Interpretación

En la tabla 7, gráfico 3 de la Dimensión 2: Liderazgo Democrático, se observa que el 68.8% de los encuestados perciben este tipo de liderazgo "A veces", mientras que el 25.0% lo experimenta "Casi siempre" y un 6.3% lo percibe "Casi nunca". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" ni "Siempre", lo que sugiere que el liderazgo democrático está presente de manera ocasional, sin ser constante ni completamente ausente en el entorno laboral de los colaboradores. Estos datos indican una percepción moderada, con tendencia hacia la intermitencia en la aplicación de este estilo de liderazgo.

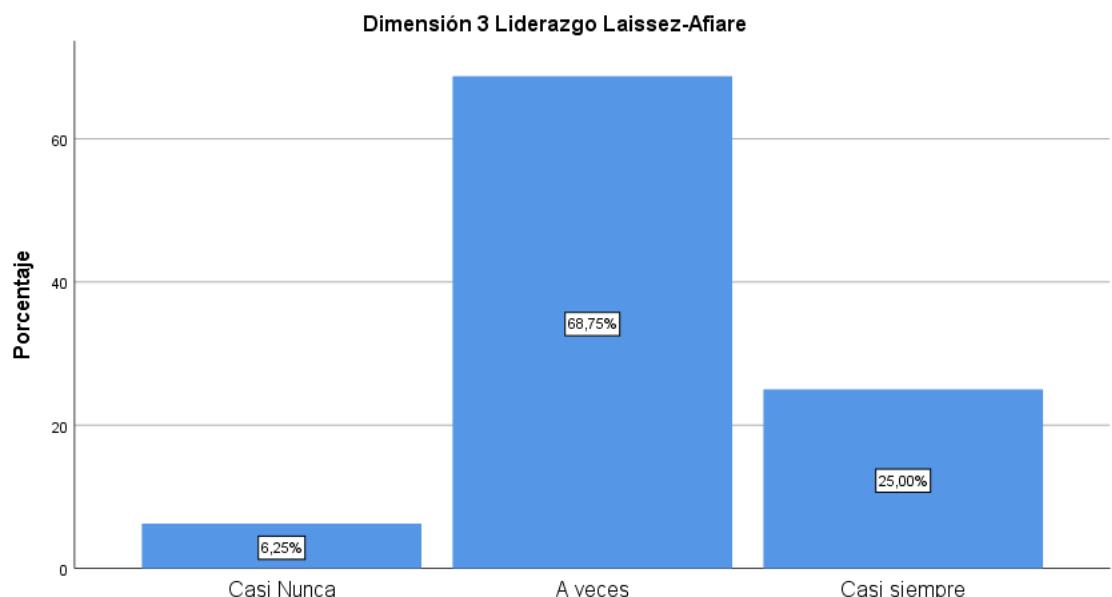
Tabla 8. Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare.

Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6.3%
A veces	11	68.8%
Casi siempre	4	25.0%
Total	16	100.0%

Fuente. *Tabla 3. Datos de la variable 1.*

Gráfico 4. Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare.



Fuente. *Tabla 8. Dimensión 3 Liderazgo Laissez-Afiare.*

Interpretación

En la tabla 8, gráfico 4 de la Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire, se observa que el 68.8% de los encuestados perciben este tipo de liderazgo "A veces", mientras que el 25.0% lo experimenta "Casi siempre" y un 6.3% lo percibe "Casi nunca". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" ni "Siempre", lo que sugiere que el liderazgo laissez-faire no es una constante ni está completamente ausente en el entorno laboral. Estos datos indican una aplicación intermitente de este estilo de liderazgo, percibido de manera ocasional por los colaboradores.

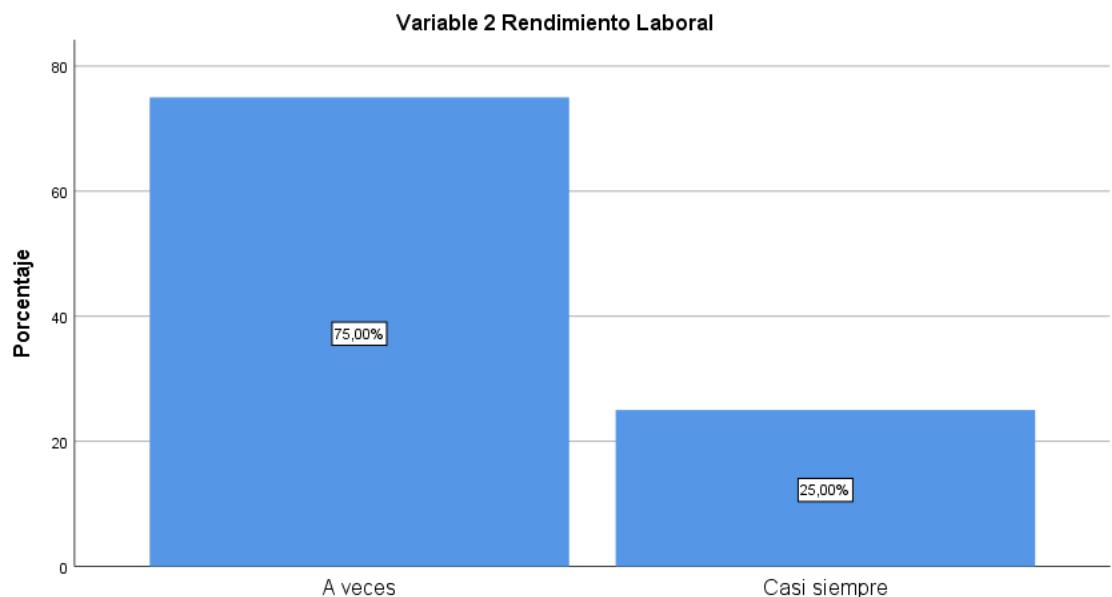
Tabla 9. Variable 2 Rendimiento Laboral.

Variable 2 Rendimiento Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	12	75%
Casi siempre	4	25%
Total	16	100%

Fuente. *Tabla 4. Datos de la variable 2.*

Gráfico 5. Variable 2 Rendimiento Laboral.



Fuente. *Tabla 9. Variable 2 Rendimiento Laboral.*

Interpretación

En la tabla 9, gráfico 5 de la Variable 2: Rendimiento Laboral, se observa que el 75% de los encuestados perciben su rendimiento laboral "A veces", mientras que el 25% lo experimenta "Casi siempre". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca", "Casi Nunca" y "Siempre", lo que indica que los colaboradores no consideran que su rendimiento laboral sea extremadamente bajo o constante. Estos resultados sugieren que el rendimiento laboral se percibe como fluctuante y no siempre consistente en su entorno de trabajo.

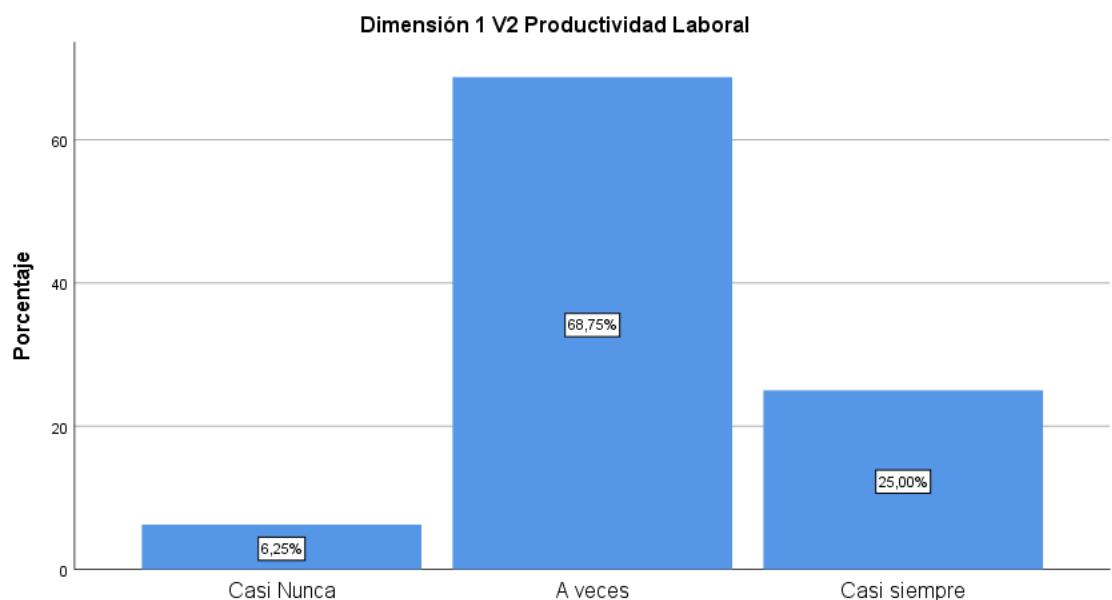
Tabla 10. Variable 2 Dimensión 1 Productividad Laboral.

Dimensión 1 V2 Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6.3%
A veces	11	68.8%
Casi siempre	4	25.0%
Total	16	100.0%

Fuente. Tabla 4. Datos de la variable 2.

Gráfico 6. Variable 2 Dimensión 1 Productividad Laboral.



Fuente. Tabla 10. Variable 2 Dimensión 1 Productividad Laboral.

Interpretación

En la tabla 10, gráfico 6 de la Variable 2: Dimensión 1 Productividad Laboral, se observa que el 68.8% de los encuestados perciben su productividad laboral "A veces", mientras que el 25.0% la experimenta "Casi siempre" y un 6.3% "Casi Nunca". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" ni "Siempre", lo que sugiere que los colaboradores no consideran que su productividad sea consistentemente alta o baja, sino que varía en función de diversos factores, fluctuando entre niveles moderados a más frecuentes.

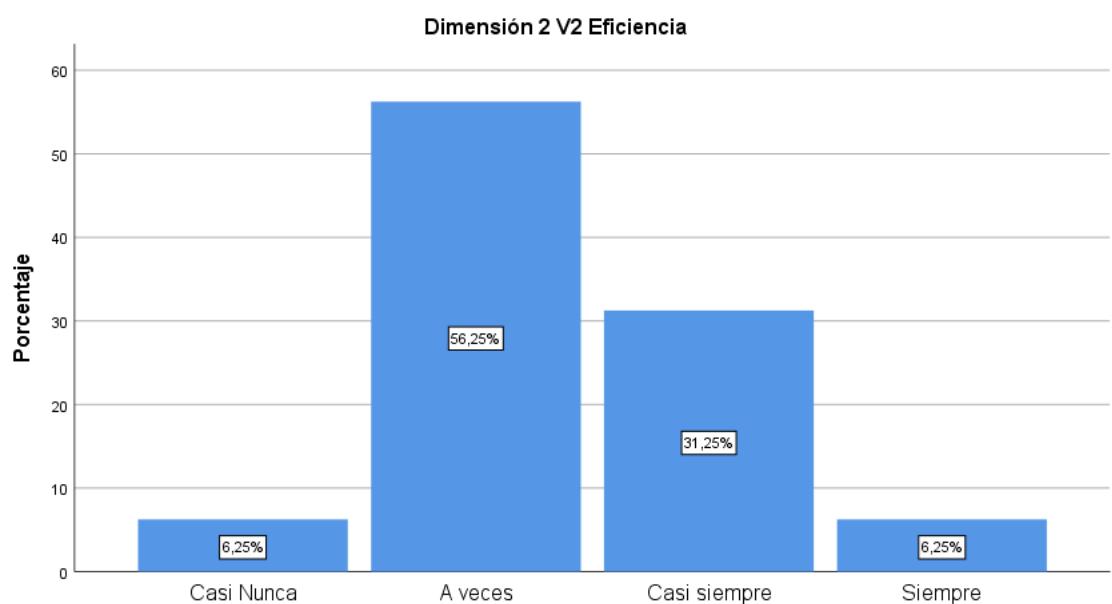
Tabla 11. Variable 2 Dimensión 2 Eficiencia.

Dimensión 2 V2 Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6.3%
A veces	9	56.3%
Casi siempre	5	31.3%
Siempre	1	6.3%
Total	16	100.0%

Fuente. *Tabla 4. Datos de la variable 2.*

Gráfico 7. Variable 2 Dimensión 2 Eficiencia.



Fuente. *Tabla 11. Variable 2 Dimensión 2 Eficiencia.*

Interpretación

En la tabla 11, gráfico 7 de la Variable 2: Dimensión 2 Eficiencia, se observa que el 56.3% de los encuestados perciben su eficiencia "A veces", mientras que el 31.3% la experimenta "Casi siempre", un 6.3% "Casi nunca" y un 6.3% "Siempre". No se registraron respuestas en la categoría de "Nunca", lo que sugiere que, aunque la eficiencia varía entre los colaboradores, existe una tendencia predominante hacia niveles moderados, con una porción menor que reporta una eficiencia constante o cercana a su ausencia.

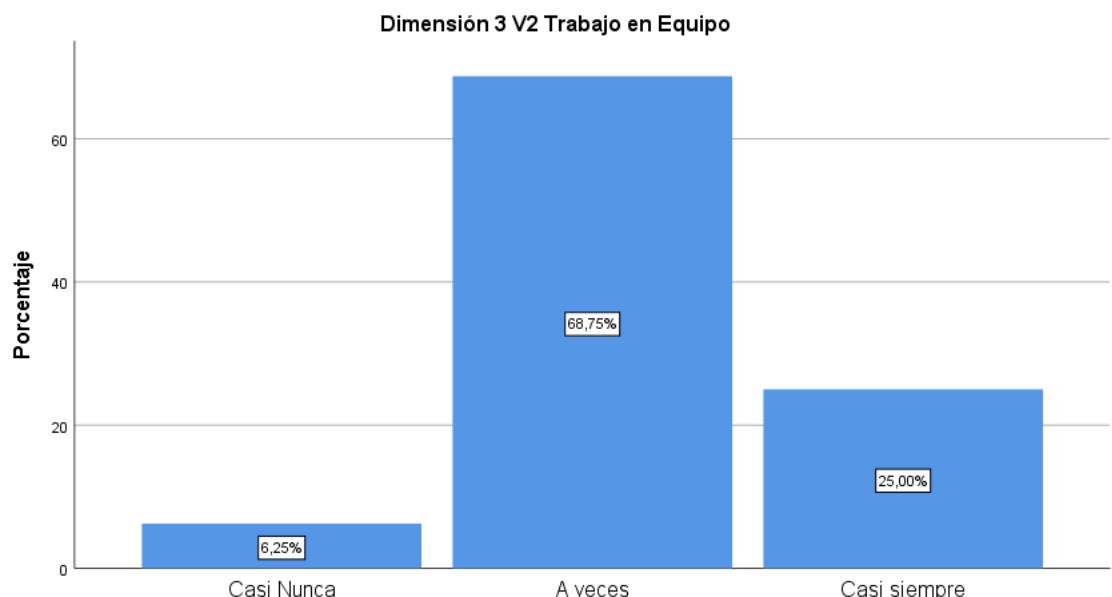
Tabla 12. Variable 2 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.

Dimensión 3 V2 Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi Nunca	1	6.3%
A veces	11	68.8%
Casi siempre	4	25.0%
Total	16	100.0%

Fuente. *Tabla 4. Datos de la variable 2.*

Gráfico 8. Variable 2 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.



Fuente. *Tabla 12. Variable 2 Dimensión 3 Trabajo en Equipo.*

Interpretación

En la tabla 12, gráfico 8 de la Variable 2: Dimensión 3 Trabajo en Equipo, se observa que el 68.8% de los encuestados perciben que el trabajo en equipo ocurre "A veces", mientras que el 25.0% lo experimenta "Casi siempre" y un 6.3% "Casi nunca". No se registraron respuestas en las categorías de "Nunca" ni "Siempre", lo que sugiere que, aunque el trabajo en equipo es una práctica común, no está presente de manera constante ni ausente del todo en el entorno laboral. Esto indica una tendencia moderada con cierta variabilidad en la percepción.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 13. Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Liderazgo Carismático	,783	16	,002
Variable 2 Rendimiento Laboral	,813	16	,004

Fuente. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk SPSS. *Elaboración propia.*

Interpretación

Dado que los resultados del test de Shapiro-Wilk para ambas variables Liderazgo Carismático y Rendimiento Laboral son menores a 0.05, esto indica que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 14. Correlación entre la variable 1 y la variable 2.

		Correlaciones		Variable 2
				Rendimiento Laboral
Rho de	Variable 1 Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000**	
Spearman	Carismático	Sig. (bilateral)	.	
		N	16	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente. Correlaciones no paramétricas SPSS. *Elaboración propia.*

Interpretación

La correlación entre el Liderazgo Carismático y el Rendimiento Laboral es perfecta, con un coeficiente de 1,000, lo que significa que ambos variables están completamente relacionados. En otras palabras, a medida que los colaboradores perciben un mayor liderazgo carismático, su rendimiento laboral aumenta de manera directamente proporcional. Esta correlación es significativa al nivel 0,01, lo que indica que el resultado no es fruto del azar y que existe una fuerte relación entre estas dos variables.

Tabla 15. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2.

		Correlaciones	Dimensión 1 V2
			Productividad
			Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 Liderazgo Carismático	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,924** ,000 16

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

Fuente. Correlaciones no paramétricas SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La correlación entre el Liderazgo Carismático y la Productividad Laboral es muy fuerte, con un coeficiente de 0,924. Esto significa que a medida que se percibe un liderazgo más carismático, la productividad laboral de los colaboradores aumenta significativamente. La correlación es significativa al nivel 0,01, lo que asegura que esta relación no es casual, sino que hay una fuerte conexión entre ambas variables. Un liderazgo carismático tiene un impacto positivo directo en la productividad.

Tabla 16. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2.

		Correlaciones	Dimensión 2 V2
			Eficiencia
Rho de Spearman	Variable 1 Liderazgo Carismático	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,738** ,001 16

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

Fuente. Correlaciones no paramétricas SPSS. Elaboración propia.

Interpretación

La correlación entre el Liderazgo Carismático y la Eficiencia es sólida, con un coeficiente de 0,738. Esto indica que a medida que los colaboradores perciben un liderazgo más carismático, su eficiencia laboral tiende a mejorar. Aunque la relación no es tan fuerte como en otras dimensiones, sigue siendo

significativa al nivel 0,01, lo que confirma que el liderazgo carismático tiene una influencia positiva y notable en la eficiencia de los empleados.

Tabla 17. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2.

		Correlaciones	Dimensión 3 V2 Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Variable 1 Liderazgo Carismático	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,924** ,000 16
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente. Correlaciones no paramétricas SPSS. *Elaboración propia.*

Interpretación

La correlación entre el Liderazgo Carismático y el Trabajo en Equipo es muy fuerte, con un coeficiente de 0,924, lo que indica una relación casi perfecta entre ambas variables. Esto significa que cuando los colaboradores perciben un liderazgo carismático, su capacidad para trabajar en equipo mejora significativamente. La correlación es altamente significativa al nivel 0,01, lo que resalta la importancia de un liderazgo inspirador para fomentar un entorno colaborativo y cohesionado.

4.4. Discusión de resultados.

Los resultados muestran claramente que el liderazgo carismático tiene un impacto fuerte en el rendimiento laboral de los colaboradores.

1. La relación fue perfecta, con un coeficiente de 1,000, lo que significa que, cuando los colaboradores perciben un liderazgo carismático, su rendimiento laboral mejora notablemente. Esto resalta lo importante que es contar con líderes que inspiren y motiven al equipo.
2. El coeficiente de 0,924 muestra una conexión muy fuerte entre liderazgo carismático y productividad. Cuanto más carismático es el liderazgo, más

productivos son los empleados. Un líder que motiva a su equipo tiene un impacto directo en su desempeño diario.

3. La correlación de 0,738 indica una relación sólida entre liderazgo carismático y eficiencia. Aunque no es tan fuerte como con la productividad, sigue siendo clara: un líder carismático ayuda a que los empleados realicen sus tareas de manera más eficiente.
4. El coeficiente de 0,924 revela que el liderazgo carismático también mejora mucho el trabajo en equipo. Los colaboradores se sienten más unidos y colaboran mejor cuando tienen un líder que los inspira.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que el liderazgo carismático influye de manera determinante en el rendimiento laboral general de los colaboradores. La correlación perfecta (1,000) entre estas dos variables indica que cuando los colaboradores perciben un liderazgo inspirador, su rendimiento mejora significativamente. Esto refuerza la importancia de contar con líderes que sean capaces de motivar y generar compromiso en su equipo.
2. El liderazgo carismático tiene un impacto directo y fuerte en la productividad de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de 0,924. Esto evidencia que a mayor carisma del líder, mayor es la productividad del equipo. Los líderes que logran conectar con su equipo y transmitir entusiasmo impulsan a sus colaboradores a dar lo mejor de sí en su trabajo diario.
3. Aunque la correlación entre liderazgo carismático y eficiencia es menor (0,738) en comparación con la productividad, sigue siendo sólida. Esto indica que un liderazgo que inspira y motiva también facilita que las tareas se realicen de manera más eficiente. Los colaboradores no solo son más productivos, sino que también utilizan mejor los recursos disponibles bajo un liderazgo carismático.
4. El coeficiente de correlación de 0,924 revela que el liderazgo carismático también mejora notablemente la colaboración y el trabajo en equipo. Los colaboradores tienden a trabajar mejor juntos y lograr una mayor cohesión cuando son guiados por un líder que sabe inspirar y unir a su equipo. Esto es esencial para el buen funcionamiento de cualquier organización.

RECOMENDACIONES

1. Se debe promover la formación y el desarrollo de habilidades de liderazgo carismático entre sus líderes. Esto puede incluir talleres, seminarios y mentorías que ayuden a los líderes a aprender a inspirar y motivar a sus equipos, ya que su influencia positiva se traduce directamente en un mejor rendimiento laboral.
2. Es fundamental cultivar un entorno laboral donde se valore y reconozca la conexión emocional entre líderes y colaboradores. Implementar programas de reconocimiento y recompensas que resalten los logros individuales y del equipo puede fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, lo que a su vez incrementará la productividad.
3. Las empresas deben enfocarse en desarrollar estrategias que apoyen a los líderes carismáticos en la mejora de la eficiencia del equipo. Esto puede incluir el uso de herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación y la colaboración, permitiendo que los empleados aprovechen al máximo sus recursos y habilidades bajo un liderazgo inspirador.
4. Se recomienda implementar actividades de trabajo en equipo y dinámicas grupales que fomenten la cohesión y colaboración entre los miembros del equipo. Al fortalecer estas relaciones, se potenciará la capacidad de trabajar en conjunto, lo que será clave para el éxito organizacional. Además, los líderes deben ser entrenados para reconocer y valorar la diversidad dentro de sus equipos, lo que enriquecerá la dinámica de trabajo y fomentará un ambiente de inclusión.

BIBLIOGRAFÍA

Avolio, B., & Bass, B. (2002). *Desarrollar el potencial en una gama completa de liderazgo* TM. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410603975>

Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional: papel mediador del empoderamiento psicológico y papel moderador de la distancia estructural. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951 - 968. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.283>

Ayoub Pérez, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf

Bandura, A. (1977). Autoeficacia: hacia una teoría unificadora del cambio de comportamiento. *Psychological Review*, 84(2), 191 - 215.

<https://www.cambridge.org/core/journals/behaviour-change/article/abs/social-foundations-of-thought-and-action-a-social-cognitive-theory-albert-bandura-englewood-cliffs-new-jersey-prentice-hall-1986-xiii-617-pp-hardback-us3950/B601D38456EF1C78547064C6D8C07>

Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7953477/mod_resource/content/1/Self-Efficacy_%20The%20Exercise%20of%20Control.pdf

Bandura, A. (1986). *Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: una teoría cognitiva social*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
https://happyheartfamilies.citymax.com/f/self_efficacy.pdf

Bandura, A. (2006). *Guía para la construcción de escalas de autoeficacia*. En F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Creencias de autoeficacia de los adolescentes*. Greenwich, CT: Information Age Publishing. <https://www.researchgate.net/profile/Timo-Lorenz-3/post/Can-we-use-general-self-efficacy-scale-GSE-10-for-measuring-the-self-efficacy-in-every-case/attachment/59d62592c49f478072e9a60c/AS%3A272165419585544%401441900700706/download/BanduraGuide2006.pdf>

Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. New York, NY: Free Press.
https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect.html?hl=es&id=NCd-QgAACAAJ&redir_esc=y

Bass, B., & J. Avolio, B. (1994). *Mejorar la eficacia organizacional a través del liderazgo transformacional*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&pg=PA6&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false

Calle, M. (2022). Eficiencia operativa y clima organizacional en empresas innovadoras. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (1), 112-125.

Burns, J. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
<https://archive.org/details/leadership1978burn/page/n5/mode/2up>

Colquit, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2013). *Comportamiento organizacional: mejorar el desempeño y el compromiso en el lugar de trabajo*. New York: McGraw-Hill.

https://books.google.com.pe/books/about/Organizational_Behavior.html?id=OyhVGQAAACAAJ&redir_esc=y

Conger, J. A., & Kanungo, R. (1998). *Liderazgo carismático en las organizaciones*.

Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/937570/mod_folder/content/0/Conger1999.pdf

Dansereau Jr., F., Graen, G., & Haga, W. (1975). Un enfoque de vínculo vertical para el liderazgo dentro de organizaciones formales : una investigación longitudinal del proceso de creación de roles. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46 - 78. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. New York: Plenum Press.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

García, ODM (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Dialnet.

Gerstner, C., & Day, D. (1997). Revisión metaanalítica de la teoría del intercambio líder-miembro: correlaciones y cuestiones constructivas. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827 - 844. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1991). La transformación de los profesionales en colaboradores autogestionados y parcialmente autodiseñadores: hacia una teoría de la creación de liderazgo. *Journal of Management Systems*, 3(3), 33 - 48. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=managementfacpub>

GREENBERG, J. (1987). Una taxonomía de las teorías de la justicia organizacional. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9 - 22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/257990>

Hersey, P., Blanchard, K., & Dewey, E. (1969). *Gestión del comportamiento organizacional: utilización de recursos humanos*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
<https://www.kenblanchardbooks.com/wp-content/uploads/2017/08/Management-of-Organizational-Behavior-Read-Sample0001.pdf>

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motivas a los empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 53 - 62.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4551684/mod_resource/content/1/1.%20Herzberg_One%20More%20Time%20How%20to%20Motivate%20Employees%20%281%29.pdf

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *La motivación para trabajar*. New York: John Wiley & Sons. https://books.google.com.pe/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

House, R. (1977). Una teoría del liderazgo carismático de 1976. En J. G. Hunt y L. L. Larson (Eds.), Liderazgo: la vanguardia. *Carbondale: Southern Illinois University Press.*, 189 - 207.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2556526>

Laica Hernández, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/download/1533/1350/1526>

Liden, R., Wayne, S., & Stilwell, D. (1993). Un estudio longitudinal sobre el desarrollo temprano de los intercambios líder-miembro. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662 - 674. [https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.662](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.662)

Locke, E., & Latham, G. (1990). Teoría del establecimiento de metas. En E. Locke, & G. P. Latham, *Una teoría del establecimiento de objetivos y el desempeño de tareas* (págs. 1 - 62). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/Locke%20Theory%20of%20Goal%20Setting%20Ch%201-2.pdf

Lozano, AQ (2023). Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores. *Revista Horizonte Empresarial*, 10 (2), 17-30.

McCall Jr., M. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. *Human Resource Management*, 25(3), 481-484.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>

Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
<https://es.scribd.com/document/475767620/The-nature-of-managerial-work-by-Henry-Mintzberg>

MOLINA, H. (2000). ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23 - 33.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

MUÑOZ TORRES, Y. (2018). *EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ - TUMBES, 2017*. Universidad Alas Peruanas, CIENCIAS EMPRESARIALES Y

EDUCACIÓN. Tumbes: Universidad Alas Peruanas.

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9235/Tesis_liderazgo_clima%20organizacional_colaboradores%20BCP_Tumbes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Northouse, P. (2015). *Liderazgo: teoría y práctica*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2527981>

Northouse, P. (2018). *Liderazgo: teoría y práctica*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Northouse,+P.+G.+\(2018\).+Leadership:+Theory+and+Practice+\(8th+ed.\).+Thousand+Oaks,+CA:+Sage+Publications.&ots=QQ6lo7Ze8s&sig=j0g8EGNT3U1kXv_g8n_q9S2Qc3Q#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Northouse,+P.+G.+(2018).+Leadership:+Theory+and+Practice+(8th+ed.).+Thousand+Oaks,+CA:+Sage+Publications.&ots=QQ6lo7Ze8s&sig=j0g8EGNT3U1kXv_g8n_q9S2Qc3Q#v=onepage&q&f=false)

Plazas, E. (2006). B. F. Skinner: la búsqueda de orden en la conducta voluntaria. *Universitas Psychologica*, 5(2), 371 - 384.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200013

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292406558_A42098380/preview-9781292406558_A42098380.pdf

Salazar, R., Escobedo, M. y Cruz, V. (2019). Desempeño laboral y su medida en entornos organizacionales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6 (1), 668-672.

Santa-Bárbara, E., & Rodríguez Fernández, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 25 - 39.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880003.pdf>

Skinner, B. (1953). *Ciencia y comportamiento humano*. New York: Free Press.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Pjjknd1HREIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Skinner,+B.+F.+\(1953\).+Science+and+Human+Behavior.+New+York:+Free+Press.&ots=iSpkxrD7nO&sig=sYTS0D-WE6xu1GIs21grIExA__w#v=onepage&q=Skinner%2C%20B.%20F.%20\(1953\).%20Science%20and](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Pjjknd1HREIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Skinner,+B.+F.+(1953).+Science+and+Human+Behavior.+New+York:+Free+Press.&ots=iSpkxrD7nO&sig=sYTS0D-WE6xu1GIs21grIExA__w#v=onepage&q=Skinner%2C%20B.%20F.%20(1953).%20Science%20and)

Strecher, PhD, V., DeVellis, B., Becker, PhD, M., & Rosenstock, I. (1986). El papel de la autoeficacia para lograr un cambio de comportamiento en materia de salud. *Health Education Quarterly*, 13(1), 73 - 92. <https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%201977.pdf>

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). Una teoría integradora de conflictos intergrupales. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33 - 47.
<https://library.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/tajfel-turner-1979-compressed.pdf>

Uhl-Bien, M., & Graen, G. (1995). Enfoque del liderazgo basado en las relaciones: desarrollo de la teoría del liderazgo del intercambio líder-miembro (LMX) durante 25 años: aplicación de una perspectiva multinivel y multidominio. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219 - 247.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)

Vroom, V. (1964). *Trabajo y Motivación*. New York: Wiley.
<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>

Worley, D. (1997). *Teorías del conflicto intergrupal de Tajfel y Turner 1997*. Intergroup Conflict Theories. <https://doi.org/DOI:10.13140/RG.2.2.30820.60809>

Yukl, G. (2013). *Liderazgo en las Organizaciones*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Leadership%20in%20Organizations%20by%20Gary%20Yukl.pdf>

Zapata Terán, KV (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29 (2), 2051-2070.

Zhao, W. (2023). El impacto del liderazgo carismático en los objetivos estratégicos organizacionales.

ANEXOS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo influye el liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?	Determinar la influencia del liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.	El liderazgo carismático influye significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco - 2024.	Variable 1: Liderazgo carismático Dimensiones: D1. Visión y articulación de la visión. D2. Riesgo personal. D3. Sensibilidad a las necesidades de los seguidores. D4. Comportamiento no convencional	Tipo de investigación Cuantitativo - básica Diseño de Investigación Descriptivo correlacional Población La población está compuesta por 16 colaboradores Muestra la muestra es de 16 colaboradores Técnicas para procesamiento y análisis de datos: Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 26
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024? • ¿Cómo influye el liderazgo carismático en la eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito 	Determinar la influencia del liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024. Determinar la influencia del liderazgo carismático en la	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo carismático influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024. • El liderazgo carismático influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024. • El liderazgo carismático influye significativamente en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito 	Variable 2: Rendimiento laboral Dimensiones: D1. Productividad laboral. D2. Eficiencia. D3. Trabajo en equipo	

<p>del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el liderazgo carismático en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024? 	<p>eficiencia de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo carismático en el trabajo en equipo de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024.</p>	<p>del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024</p>		
---	---	--	--	--

Cuestionario para la investigación “Liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco – 2024”

FINALIDAD: El presente cuestionario tiene por finalidad realizar el estudio investigación de “Liderazgo carismático en el rendimiento laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú del distrito de Yanacancha, Pasco - 2024”.

ORIENTACIÓN ÉTICA: La información recopilada se manejará de manera confidencial y se utilizará solo para los fines establecidos en el estudio. Los datos son anónimos, y cualquier información que pueda identificar a los participantes será protegida adecuadamente para evitar cualquier riesgo de divulgación no autorizada.

Los valores de 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre

INSTRUCCIONES: Marcar con un (X) la respuesta que considere correcta.

VARIABLE DEPENDIENTE: Liderazgo Carismático.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Liderazgo Autoritario.					
1. ¿Con qué frecuencia el líder toma decisiones sin consultar al equipo?					
2. ¿El líder impone su visión sin considerar la opinión de los colaboradores?					
3. ¿El líder controla estrictamente las actividades laborales sin delegar responsabilidades?					
4. ¿El líder exige que las tareas se cumplan sin permitir flexibilidad en los métodos?					
5. ¿El líder toma medidas disciplinarias sin escuchar a los colaboradores involucrados?					
DIMENSIÓN: Liderazgo Democrático.					
6. ¿Con qué frecuencia el líder consulta al equipo antes de tomar decisiones importantes?					
7. ¿El líder fomenta la participación activa de los colaboradores en la planificación de tareas?					
8. ¿El líder valora las opiniones y sugerencias de los colaboradores?					
9. ¿El líder promueve el consenso en la toma de decisiones?					
10. ¿El líder delega responsabilidades y confía en la capacidad del equipo para ejecutarlas?					
DIMENSIÓN: Liderazgo Laissez-faire.					
11. ¿Con qué frecuencia el líder permite a los colaboradores trabajar con mínima supervisión?					
12. ¿El líder brinda libertad a los colaboradores para tomar decisiones sobre su trabajo?					
13. ¿El líder interviene solo cuando se solicita su ayuda?					
14. ¿El líder permite que los colaboradores definan sus propias metas laborales?					
15. ¿El líder proporciona recursos y apoyo solo cuando es necesario?					

Los valores de 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre

INSTRUCCIONES: Marcar con un (X) la respuesta que considere correcta.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Rendimiento Laboral.		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Productividad Laboral.						
16.	¿Con qué frecuencia logra cumplir con los objetivos laborales establecidos?					
17.	¿Es capaz de completar las tareas asignadas dentro del tiempo estipulado?					
18.	¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que logra completar diariamente?					
19.	¿El trabajo realizado cumple con los estándares de calidad requeridos?					
20.	¿Es capaz de manejar su carga laboral sin comprometer la calidad del trabajo?					
DIMENSIÓN: Eficiencia.						
21.	¿Con qué frecuencia utiliza de manera efectiva los recursos disponibles para completar sus tareas?					
22.	¿Se asegura de minimizar los errores en su trabajo para evitar retrabajos?					
23.	¿Gestiona su tiempo de manera óptima para maximizar su productividad?					
24.	¿Logra completar tareas con el menor esfuerzo y tiempo posible?					
25.	¿Se enfoca en mejorar continuamente sus métodos de trabajo para ser más eficiente?					
DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo.						
26.	¿Con qué frecuencia colabora efectivamente con sus colegas para alcanzar objetivos comunes?					
27.	¿Participa activamente en las reuniones de equipo y comparte ideas constructivas?					
28.	¿Contribuye al éxito del equipo más allá de sus responsabilidades individuales?					
29.	¿Fomenta un ambiente de trabajo positivo y cooperativo entre sus compañeros?					
30.	¿Está dispuesto a apoyar a sus colegas cuando enfrentan dificultades en sus tareas?					

Tabla 3. Datos de la variable 1.

T	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5
1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3

6	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3
9	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
14	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4
16	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Fuente. *Elaboración propia.*

Tabla 4. Datos de la variable 2.

T	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4
5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
7	3	4	4	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	3	1	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3
14	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	2	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	2

Fuente. *Elaboración propia.*