



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores
de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Espinoza Marquez, Andrea Isabel (orcid.org/0000-0002-2280-5227)

ASESORES:

Mrta. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-46454134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

A mis queridos abuelos Hermelinda y Dionicio por ser mis guías y mejor ejemplo a seguir.

A mis padres y hermanos por su apoyo, amor y confianza durante todos estos años, por enseñarme, guiarme y motivarme a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de culminar mi maestría y cumplir mis metas.

A mi asesora por sus valiosos consejos y su paciencia que sirvieron para el desarrollo y culminación de mi tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	20
Tabla 2 Confiabilidad de las variables.....	21
Tabla 3 Dimensiones de la variable liderazgo transformacional.....	23
Tabla 4 Dimensiones de la variable desempeño laboral	24
Tabla 5 Contrastación de la Hipotesis General	25
Tabla 6 Contrastación de la Hipótesis Especifica 1.....	26
Tabla 7 Contrastación de la Hipótesis Especifica 2.....	27
Tabla 8 Contrastación de la Hipótesis Especifica 3.....	28
Tabla 9 Contrastación de la Hipótesis Especifica 4.....	29

Índice de gráficos

Figura 1	Esquema de diseño correlacional.....	17
----------	--------------------------------------	----

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, 2023. Es de tipo básica, no experimental, correlacional, de corte transversal, conformada por una población y muestra de 65 colaboradores, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento la cual fue validado por tres profesionales a través de juicio de expertos, se utilizó el Alfa de Crobach obteniendo como resultado 0,782 y 0,849 respectivamente lo que denota una confiabilidad buena. Se utilizó Excel y el software IBM SPSS, para presentar los resultados a través de tablas y gráficos. Como resultado se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral con una correlación de 0,700 lo que indica una alta correlación según la prueba de Rho de Serman. A su vez en la prueba de hipótesis se obtuvo un p-valor $0,000 < \alpha=0.05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, influencia, motivación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the work performance of the employees of a municipal entity in the district of Huaura, 2023. It is a basic, non-experimental, correlational, cross-sectional study, made up of a population and sample of 65 collaborators, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument which was validated by three professionals through expert judgment, the Crobach Alpha was used, obtaining 0.782 and 0.849 respectively, which denotes a good reliability. Excel and IBM SPSS software were used to present the results through tables and graphs. As a result, it was concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and work performance with a correlation of 0.700, which indicates a high correlation according to Sperman's Rho test. In turn, in the hypothesis test a p-value $0.000 < \alpha=0.05$ was obtained, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Transformational leadership, work performance, influence, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional, en adelante (LT), según Benavides et al. (2019) señala que es un avance que acelera a los colaboradores a cambiar en sus actividades en la organización donde laboran. También Martínez et al. (2020) dicen que la influencia de un líder ofrece un sentido a este propósito al liberar al máximo el potencial. Athar et al. (2021) mencionan que enfoca a los colaboradores a reflexionar para superar las expectativas y centrarse en los intereses más atractivos con autonomía, apoyo y reconocimiento. Renier et al. (2018), añaden que el deber de un líder y su posterior preparación incluyen a los funcionarios, administradores, empleados y ciudadanos en una serie de trámites o procesos que integran la entidad y sus diversos procesos laborales. Además, Simari, (2021) los propios líderes transformacionales pueden crear una visión mayormente compartida, y no solo se les deben de ocurrir ideas, a la vez podrán también comunicarlas a otros en la organización y animarlos a que actúen.

En contexto mundial Pertúz, (2018) señala que el gerente está llamado a examinar las bases culturales del conocimiento para resolver cualquier problema que pueda surgir, Trigueros et al. (2020) afirma que un porcentaje de 87% de empresas no realizan una adecuada gestión basada en liderazgo, a pesar de ser conscientes de su necesidad. Díaz (2020) manifiesta que el ambiente de trabajo no cambiará sin la capacidad del líder para persuadir al trabajador, dificultando que se alcancen las metas, así mismo Alqatawenah (2018) indica que para ser un buen líder, uno debe adquirir una variedad de habilidades que permitan un compromiso positivo y una tutoría del equipo, mejorando así el desempeño laboral en adelante (DL), para Ziebell, y Barbosa (2019) no habrá un método consistente para manejar los problemas, encontrar soluciones en ausencia de un fuerte liderazgo transformacional presente desde los altos mandos como los gerentes hasta los propios colaboradores, y estos últimos.

En el ámbito latinoamericano Castro & Delgado (2020) señalan que las organizaciones otorgan un gran valor a su personal, lograr el éxito, buscan contratar personas calificadas para ocupar cada puesto vacante. También Córdor et al. (2018). Añaden que hace falta potenciar el desempeño individual de cada empleado dentro de las empresas, los gerentes deben apoyar estrategias de motivación

diferenciadas y de largo plazo. Durán. (2020) manifiesta que teniendo en cuenta que la productividad laboral contribuye al mantenimiento de las empresas se debe poder identificar la mayor cantidad de fallas potenciales que contribuyen a un desempeño en sus labores deficiente. Por otro lado, Olivera et al. (2021) señalan que dentro del entorno existen ciertos factores que influyen en los empleados para hacer más óptimas sus labores como son los aspectos emocionales del trabajo de los empleados, como la adaptación al cambio, la calidad de su trabajo y la comunicación. Se puede añadir según Barbaran (2019) quien afirma que el contar con personal con características de este liderazgo se podrá lograr los objetivos debido a que serán más eficientes en su productividad teniendo así un mejor desempeño de sus empleados.

En contexto nacional Cárdenas & Bardales (2020) señalan en muchas municipalidades a sido imposible cumplir con los fines y metas planteadas a lo largo de su gestión porque se evidencia incumplimiento. Barbaran (2021) añade que contar con un líder con los conocimientos, habilidades y capacidades para actuar con rapidez es necesario para el bienestar laboral. Castillo et al. (2020) señalan es un desafío adaptarse a los nuevos procedimientos, la mayoría de empresas en Perú no utilizan el liderazgo. Además, debe de establecerse indicadores para medir los resultados esperados cuando sea necesario realizar ajustes. Olivera et al. (2021) encuentran que el desempeño laboral es negativo a nivel nacional, dado que los gobiernos locales tienen como objetivo abordar problemas en un determinado sector de la población, el desempeño deficiente es visible, particularmente en el sector público, por falta de planificación estratégica, finalmente Rejas et al. (2021) mencionan que el (LT), es útil para alcanzar mejores resultados dentro de una organización, y se expresa a través de la mejora que muestran los colaboradores en su desempeño.

En contexto local se puede mencionar que en la municipalidad de Huaura la situación no es diferente ni escapa de la gran mayoría de entidades públicas en particular, los trabajadores tienden a laborar temporalmente, afectando la propia calidad de la identificación organizacional, considerando que en su mayoría de los colaboradores se encuentran bajo el régimen CAS y el resto son designados. A su vez, se evidencia en general una mínima integración y un clima laboral inadecuado,

afectando su desempeño laboral, añadiendo la falta de colaboradores con cualidades basadas en el liderazgo transformacional que propicien un ambiente sin motivación, además en los últimos tiempos se ha observado que el personal administrativo de este municipio ha mostrado descontento con las necesidades que requieren los usuarios, generando muchas críticas que han fomentado y facilitado relaciones interpersonales inadecuadas.

Por tanto la notabilidad que nace la investigación es que se debe buscar soluciones que sirva como sugerencias para mejorar aspectos laborales en la institución de estudio ante la carencia de liderazgo transformacional tan necesario en la actualidad para alcanzar los objetivos, debido a que no existe un líder apropiado o trabajadores con características de liderazgo el desempeño laboral en conjunto será defectuoso existiendo en general un bajo rendimiento laboral y se evidencia a través de la carencia de líderes para alcanzar los objetivos.

Como planteamiento del problema tenemos como general ¿Cuál es la relación entre Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huaura, Lima, 2023?; como específicos primero ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral?; segundo ¿Cuál es la relación entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral?; tercero ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral?; y cuarto ¿Cuál es la relación entre le estimulación intelectual y el desempeño laboral?

La investigación encuentra una justificación teórica desde las acciones que implican esbozar las lagunas de conocimiento actuales que el estudio intentará llenar y en buscar un nivel más profundo de estudio y discusión académica a partir de conocimientos existentes. (Méndez 2012), Así mismo de manera práctica como expresan Hernández et al. (2014) implica esbozar cómo los hallazgos de la investigación que alterarán la forma en que realmente son las cosas en el área de investigación, ayudando a cambiar la realidad de la entidad Como justificación metodológica siguiendo con Risco (2020) implica explicar la justificación para emplear la metodología sugerida. Se debe enfatizar la importancia de aplicar un diseño no experimental sin ninguna manipulación de cada una de las variables, finalmente se justifica de manera social como señala Ñaupas (2014) se busca la

resolución de una problemática que afecta a un grupo social como en el tema de estudio en el ámbito laboral.

En relación a los objetivos, se tiene como general, determinar la relación del Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huaura, Lima, 2023; como primer objetivo específico determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral; segundo determinar la relación entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral; tercero determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral; y por último objetivo determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral.

Se planteó la hipótesis general que dice, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huaura, Lima, 2023; como primera hipótesis específica la influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral; segunda la inspiración motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral; tercera la consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral; y cuarta la estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

II. MARCO TEORICO

Bermeo (2022) en su estudio que presento por objetivo determinar la posible relación del (LT), y (DL) en los trabajadores de empresas florícolas, se apoyó en base a 4 dimensiones para el liderazgo transformacional, el estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, siendo descriptivo correlacional transversal, cuantitativo, con una población de 200 colaboradores operativos y administrativos, siendo la misma cantidad tomada como muestra, aplicándoles un cuestionario. En sus resultados se halló que las variables tienen una correlación muy fuerte (el Rho Spearman es 0,966). Concluyendo que además de que la valoración del desempeño laboral es media con tendencia a la baja, los resultados dejaron que existe una fuerte asociación entre los dos factores. Mostrando que para que los gerentes de empresas sean más exitosos y efectivos, deben concentrarse en las partes cognitivas del liderazgo dirigidas a las potencialidades, talentos y habilidades de los seguidores. Habrá mayor eficacia y compromiso por parte de los colaboradores para la realización de estas metas conducentes al éxito de la empresa si se adopta el liderazgo transformacional como parte de la cultura de tipo organizacional.

El principal aporte es proporcionar información adecuada a los líderes de las distintas organizaciones, además sirve de base, para empoderar a más líderes transformacionales con el objetivo de que el desempeño laboral dentro del equipo de trabajo sea efectivo y entregue resultados altamente competitivos.

Durán (2020) en su estudio en el Ecuador, llevo por objetivo investigar la posible influencia del (LT), dentro del desempeño de empleados de la entidad analizada, para lo cual se guio de la teoría de Bass, quien propuso como dimensiones para la variable uno la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración, Influencia idealizada o carisma, y la estimulación intelectual, y para la variable dos de acuerdo a la teoría de Stonner et al. se planteó como dimensiones competencias y capacidades relacionadas al trabajo, fue aplicada correlacional, no experimental cuantitativo, con una población tomada en su totalidad como muestra de 98 trabajadores de diversas cooperativas de crédito, aplicándoles una encuesta, hallando como resultados que el liderazgo transformacional es deficiente en un 65,39% y regular 34,61% concluyendo por

tanto que si existe correlación significativa entre las variables de estudio en los trabajadores de las Cooperativas analizadas.

El mayor aporte de este estudio es que señala también fue un estudio correlacional que permite hacer las comparaciones con sus resultados, donde también se observa que se sugiere establecer una estructura basada en liderazgo transformacional para aumentar el desempeño regido a las percepciones de los propios trabajadores.

Top et al. (2020) en estudio que presento como objetivo investigar los efectos del (LT), en el desempeño de colaboradores en Irak. No se utilizó un autor base, utilizando un estudio básico correlacional cuantitativo, teniendo una población u muestra de la recopilación de 252 datos de las ciudades de estudio, a los que se les realizo un análisis documental obteniendo entre sus resultados en cuánto la consideración individual y la inspiración motivadora afectan el desempeño. Se recomienda que los gerentes del área se tomen el tiempo de alentar y cuidar personalmente a cada uno de sus trabajadores para mejorar su desempeño. En conclusión, enfatiza la gran importancia del desempeño y de qué manera el (LT), promoverá los mejores esfuerzos de los empleados para alcanzar los objetivos.

El artículo es útil, muestra información sobre inspiración motivadora y consideración reflexiva para contrastar con los hallazgos del examen de ideas particulares dadas en este estudio, a su vez estos factores que propone tienen que ver con el propio desarrollo laboral en los trabajadores que se buscan en las empresas que desean obtener mayores beneficios y el logro de sus metas.

Según Rakhshan et al. (2019) en su investigación cuyo objetivo fue verificar la impresión del liderazgo transformacional relativo al desempeño operativo laboral, donde se propuso de manera personal como dimensiones la gestión del tiempo, liderazgo hacia la tarea y a las personas, se trabajó de tipo descriptivo, transversal no experimental, cuantitativo con población conformada por 485 altos y medios gerentes, y teniendo como muestra final a 182 personas. Se utilizaron tres cuestionarios separados, incluido uno para información demográfica. Se utilizó el cuestionario de estilo de liderazgo y el de gestión del tiempo, encontrando entre sus resultados que el estilo de liderazgo orientado a la tarea tuvo el vínculo más fuerte con la gestión del tiempo en un nivel de significancia de 0,05, mientras que

el estilo de liderazgo de no intervención no tuvo correlación con la gestión del tiempo. Los estilos de liderazgo orientado a la tarea y a personas presentaron las mayores correlaciones con el componente de programación, según la prueba de Rh ($r=0,71$, $p=0$) alto para gestionar reuniones ($r=0,43$, $p=0,01$). Concluyendo que el líder les informa a sus colaboradores sobre las recompensas por un buen desempeño porque hacerlo les ayudaría a que se puedan cumplir los objetivos. Por último, pero no menos importante, al personal de nivel inferior le gusta compartir su experiencia tanto con los superiores como con los novatos para actualizar y mejorar los procedimientos de trabajo.

Este artículo científico aporta a la investigación de mucho valor, contribuye a analizar en sus conclusiones la importancia de tener líderes dentro de las organizaciones, además muestra en este estudio que los líderes tienden a brindar sus conocimientos a los trabajadores más novatos para así poder juntos alcanzar los objetivos acción que tiene un buen efecto dentro del desarrollo laboral de los colaboradores siendo de beneficio para la empresa.

Manzoor et al. (2019) propuso de objetivo el poder apreciar el impacto del liderazgo transformacional dentro del desempeño laboral en base a la responsabilidad social empresarial (RSE), no conto con un autor base pero conto como variables con el liderazgo transformacional, desempeño laboral y la responsabilidad social empresarial, fue descriptivo cuantitativo, no experimental transversal, con una muestra de 130 colaboradores de una empresa de Pakistán, encontrando como resultados que el (DL) tiene una correlación favorable con el liderazgo transformacional ($r = 0,740$ y $0,780$ respectivamente, con un valor de $P < 0,05$). Además, descubrió una fuerte asociación entre la RSE y el desempeño laboral ($r = 0,070$ valor $P 0,00$). Siendo estos resultados consistentes con la hipótesis principal del estudio. Se concluyó que, para restaurar la función social, el liderazgo transformacional se considera un aspecto significativo, junto con el desempeño de los empleados y con la presencia de la responsabilidad social corporativa.

La mayor contribución de este estudio es que señala también una correlación entre las variables, pero añade una más que es la responsabilidad social empresarial, la que se puede tomar como un factor agregado para que las empresas contribuyan a la formación de líderes o personal con capacidad de

manejo, situación que le será de utilidad para poder así alcanzar los objetivos organizacionales.

Paredes (2022) planteo determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y desempeño en los colaboradores de la empresa analizada. Se utilizó la teoría de Moreno, y otros como autores base que propusieron como dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se utilizó una metodología de tipo descriptiva en base al método de la encuesta se utilizó un cuestionario con un total de 48 ítems debido a que ambas variables se midieron mediante una escala Likert, donde 160 empleados fue la población, seleccionando 113 empleados de muestra, para la variable 1 se logró un valor de 0.950, mientras que para la variable 2, 0.906. Se demostró que existe una fuerte asociación entre las variables de estudio de los empleados de Sofá Café, con un Rho de Spearman de 0.734.

Este estudio es de utilidad puesto que permite comparar sus resultados con esta investigación, porque busco la relación entre las mismas variables propuestas por la investigadora, además señala que cuando no existe un líder o no se trabaja bajo los lineamientos del liderazgo se produce una mayor desmotivación dentro de las actividades laborales lo que empuja a la no realización de los objetivos.

Campos (2022) en su tesis que presento como objetivo determinar la relación entre el (LT), y el (DL). Se apoyó en diversas teorías para la preparación de sus dimensiones de propia autoría, fue descriptivo, correlacional cuantitativo y no experimental con una población y muestra de 35 trabajadores de un colegio privado de Huánuco, obteniendo estadísticamente un p valor (0.000) <0.05, aceptando la H_1 , concluyéndose que basándose en la prueba de correlación de Rs 0,734, lo que expresa una asociación significativa, directa y fuerte entre las dos variables.

Estudio que también es útil para la parte de la discusión porque se realizó un análisis estadístico, además señala que las variables empleadas en la investigación son extremadamente simples de identificar dado que simplemente se necesita el deseo de actuar para contar como conocimiento y habilidades de recolección de datos, recomienda a su vez que todas las organizaciones y tipos alcancen una mayor empleabilidad para obtener mejores resultados.

Montenegro (2021) planteo por objetivo conocer el desempeño del personal en base a los estilos de liderazgo de la municipalidad analizada, no se muestra una autor base pero utilizan las dimensiones para la V1 el liderazgo transformacional y liberal y para la V2 Cumplimiento de objetivos, calidad y conocimiento en el trabajo, disciplina y superación personal, iniciativa y creatividad, fue descriptiva correlacional cuantitativa no experimental, con población y muestra similares de 17 trabajadores. Los resultados arrojaron que según el coeficiente de Person es de 0,780, concluyendo que los colaboradores de una entidad pública se desempeñarían a un nivel superior si sus líderes tuvieran mejores filosofías de liderazgo. También se descubrió que los colaboradores exhiben altos niveles de (DL) y que él (LT) es el estilo predominante.

Este estudio es de utilidad porque podemos comparar sus resultados, a su vez también para mostrar los estilos de liderazgo y que el transformacional es un estilo muy fuerte y que mejor se puede disponer para alcanzar mejores resultados dentro de las organizaciones.

Guillen (2021) presento como objetivo identificar la relación entre el liderazgo y desempeño de los trabajadores de la compañía Vascor. Se apoyó en la teoría de Piqueras quien propuso como dimensiones para la V1, logro de objetivos, guía e influencia y reconocimiento, así como para la V2 se apoyó en la teoría de Carranza quien propuso 3 dimensiones; productividad, eficiencia y desarrollo personal y profesional, se trabajó de tipo descriptivo correlacional, cuantitativo y no experimental, con una población y muestra de 30 trabajadores, obteniendo entre sus resultados que en la prueba de Spearman 0,619 positivo y la significancia fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) indicando que se aceptó la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una correlación directa entre los factores antes mencionados, lo que sugiere que existe una correlación considerable entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la empresa de estudio.

Este estudio es útil porque también planteo las variables utilizadas en el presente análisis y sirve para hacer la discusión respectiva, también afirman que sin liderazgo la productividad o el (DL) será de un nivel más bajo de lo que se requiere para que una organización alcance mayores y mejores resultados empresariales.

Guevara (2019) planteo determinar la posible relación entre (LT) y el (DL) en la empresa de estudio, las teorías consideradas fueron para la variable 1 al autor Bass que propuso en sus dimensiones al líder carismático, consideración individualizada, y la estimulación intelectual, y para la variable 2 la teoría de Snell y Bohlander en base a 4 dimensiones como son capacidad, motivación y ambiente, fue descriptivo, correlacional, no experimental, transversal, cuantitativo, como muestra se tomó a 30 trabajadores de la empresa La Pilladora, encontrando en sus resultados más resaltantes que el 67% de los encuestados no está de acuerdo porque las declaraciones poco claras del jefe sobre la misión de la empresa impiden que el personal entienda el objetivo principal de las órdenes que recibe. Sin embargo, el 53 % de los encuestados está de acuerdo y afirma que permanecerían más tiempo si se sintieran cómodos en su trabajo a pesar de los desafíos. Concluyendo que existe relación bastante significativa entre las variables, se alcanzó un p valor de, 978, demostrando que si se eleva el liderazgo también será mayor el propio desempeño de los trabajadores.

El mayor aporte de este estudio es que se utilizaron las mismas variables que la presente investigación dejando en sus resultados estadísticos un valor útil para hacer las comparaciones con lo hallado en los resultados obtenidos, además demuestra que el liderazgo es un factor que conlleva a la mejora del (DL).

Para la definición de la variable 1, se tiene como autor principal a Avolio & Bass (2004) quienes señalan que parte de la propia persona que inspira a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían, cambiando grupos, organizaciones y la sociedad en el proceso, relacionándose directamente con el desarrollo personal. También Alcázar (2020) sostiene que los líderes logran resultados primero asegurándose de que los subordinados comprendan el valor y la importancia de la tarea, luego obligándolos a anteponer los intereses de la organización a los suyos propios, así mismo se refuerza con Simar (2021) que afirma que los empleados que son alentados, inspirados y motivados para innovar y generar cambios ayudarán a la empresa a expandirse. También Pertúz (2018) señala que se necesitan líderes informados, empáticos, enérgicos, deliberados, que estén conscientes de los procedimientos administrativos de su entorno. Así mismo Jiang, Zhao, & Ni (2017) afirman que al internalizar la meta de la organización como propia, el (LT) tiene un impacto en el pensamiento de los seguidores.

Avolio & Bass (2004) señalan que esta variable se mide en base a 4 dimensiones utilizadas para el análisis de este estudio como son influencia idealizada o carisma, inspiración motivacional, consideración individualizada y la estimulación intelectual.

Primera dimensión Influencia idealizada o carisma, es en el sentido de intención, lo que lo hace increíblemente significativo, los seguidores ven a los líderes seductores con un alto estándar de moralidad, convicción y honestidad. Están totalmente dedicados a la organización, y siempre se destaca su participación en los eventos. Lideran cuando surge una crisis o se unen a su equipo para regocijarse. Segunda dimensión inspiración motivacional, se presenta cuando el líder de la organización alienta, premia y felicita a sus miembros para sacarles un mejor trabajo, esforzarse más y persuadir a sus seguidores de su aptitud además fomenta una variedad de intereses y desarrolla la capacidad de cambio, pero a su vez exige de parte de cada uno el mayor esfuerzo. Tercera dimensión consideración individualizada, en ella se da el mantener abiertas la comunicación con sus seguidores, ya sea de forma individual o colectiva, donde el escucha atentamente y se comunica bien, también valora el apoyo, la compasión y la capacidad de presentar dificultades y oportunidades. Se preocupa por el crecimiento profesional de los seguidores y las oportunidades laborales dentro del grupo. Cuarta dimensión la estimulación intelectual; en ella el líder promueve fuertemente la innovación, la exploración de mejores formas de hacer las cosas y la búsqueda de nuevas oportunidades que beneficien al negocio.

Según Vanegas (2019) se refiere a sí mismo como un líder, aunque sus responsabilidades reales pueden reducirse a poco más que dar órdenes y dirigir a otros. Así mismo Hincapié et al (2018) señalan que en la actualidad exploran la meta y/o el objetivo a través de diferentes acciones, necesario en las empresas modernas. Todo líder tiene como meta el logro de sus objetivos. También, Asimismo, Sánchez et al. (2017) afirman que son ellos quienes pueden educar a sus subordinados, potenciar su sentido común e inspirarlos a pensar más allá de sus propios intereses, afectando positivamente la productividad y el bienestar de sus compañeros de trabajo, se refuerza con Jiang, Zahao y Ni (2017) que afirmar

que al internalizar la meta de la organización como propia, el (LT), tendrá un mayor impacto sobre el pensamiento de los seguidores.

Vanegas (2019) señala que como dimensiones se pueden tomar los pilares del liderazgo transformacional:

Primera Dimensión propósitos, en ello todos los colaboradores o personas dentro de una organización deben estar conectadas con el cambio y la transformación. Segunda dimensión personas, en ello se da el maximizar el potencial de cada colaborador y alinearlo con el objetivo general de la organización, implica conocer la motivación, capacidades, habilidades, comportamientos, actitudes, entorno, etc. de manera individual. Tercera dimensión estrategia, que es la que establece cómo se producirán los cambios dentro de la organización y puede verse influido por la cantidad y composición de los miembros del equipo. Cuarta dimensión cultura, parte de ser un proceso de transición en el que todos los valores y objetivos del equipo se incorporan libremente a la filosofía, misión o visión de la organización.

Pedraja et al. (2021) señalan que se debe enfatizar acciones y actitudes que van más allá de las expectativas y buscan la excelencia. También Arévalo et al. (2019) señalan que los líderes transformacionales se diferencian de otros tipos porque se esfuerzan por maximizar y desarrollar el potencial de sus seguidores en lugar de imponer reglas y regulaciones estrictas. Así también Rojero et al. (2019) insisten en que la transformación moral de los empleados y la promoción de una conducta moralmente recta conducirán a un mayor desempeño laboral dentro de la organización. Así mismo Fernández y Quintero (2017) sostienen que es el resultado de su contribución continua a la sociedad, las organizaciones, los lazos familiares y las interacciones interpersonales.

Para Innovation Factory Institute (2013) el líder impulsa intensamente alentar la imaginación de los empleados, animándolos a buscar soluciones novedosas y nuevas oportunidades, lo que beneficiaría a su organización, señala que como dimensiones se pueden tomar

Primera dimensión consideración individualizada, donde resalta el mantener abiertas la comunicación con sus empleados, de forma individual y en casos colectiva. Además, estos canales permitirán a los líderes reconocer directamente a

sus empleados, inspirándolos y provocando la proactividad en el trabajo. Segunda dimensión inspiración y motivación, en ella los líderes pueden unificar su fuerza laboral debido a la visión distinta que poseen. Son capaces de inspirar y emocionar a sus seguidores, animándolos a seleccionar su tarea con mayor iniciativa y dedicación a su organización. Tercera dimensión influencia idealizada, Para sus seguidores sirve de ejemplo debido a su respeto y confianza por él, los trabajadores están motivados para emularlo. Esto permite el surgimiento de nuevos líderes transformacionales dentro del negocio porque, a pesar de ser en ocasiones innatas las habilidades de liderazgo se pueden adquirir y aprender.

Así mismo se puede agregar según O'Reilly y Chatman (2020) que los que presentan (LT), inspiran y motivan a sus seguidores a participar en la búsqueda de un mundo mejor al ofrecer una visión de un futuro brillante. A su vez Sun & Henderson (2017) señalan que estos líderes al alentar a los seguidores a actuar de acuerdo con un objetivo común, intentan aumentar su motivación y dedicación. También Bakker y Espevik (2022) agregan que, a través de la utilización de las fortalezas y el pensamiento independiente de los seguidores, se relaciona con la dedicación y el desempeño laboral de los seguidores.

Para la definición de la variable 2, se tiene como autor principal a Chiavenato (2017) quien señala que se refiere al conjunto de tareas y deberes realizados por un empleado que están vinculados a alcanzar objetivos propuestos por la organización. También para Lado & Alonso (2017) El desempeño es cualquier acción o comportamiento impulsado por el individuo que se adapta mayormente a las necesidades y al cumplimiento objetivos de la empresa. Así mismo Paredes (2018) manifiesta que es el conjunto de acciones y de resultados de un trabajador a lo largo de un período de tiempo predeterminado en una actividad elegida por la empresa. De igual manera Yagil & Oren (2021) manifiestan que el rendimiento necesario, que combina al trabajador en su trabajo individual y colectivo, puede servir para calibrar la eficacia de la plantilla. Lo mencionado se refuerza con Haider, Jabeen & Ahmad (2018) que mencionan que se considera como una evolución periódica que permite estimar el crecimiento y la mejora de capacidades y habilidades de cada empleado, mejorando su eficiencia y eficacia.

Chiavenato (2017) señala que el desempeño se puede medir en base a 3 dimensiones que son:

Primera dimensión habilidades/capacidades/necesidades, es el conocimiento real que muestran los trabajadores, así como algunos factores personales puntualidad, asiduidad, lealtad, honestidad en si como una presentación de uno mismo. Segunda dimensión comportamientos, al igual que la anterior dimensión se basa en la ejecución de tareas y trabajo en equipo cooperación en relaciones humanas habilidades de liderazgo y buenas prácticas de seguridad responsabilidad iniciativa y disposición personalidad comodidad. Tercera dimensión metas y resultados, es la capacidad del trabajador en realizar su trabajo direccionado al logro de los objetivos con los factores positivos en carga de trabajo, cantidad de trabajo, calidad rapidez de soluciones, cumplimiento de plazos, dentro de las necesidades de la empresa.

Snell & Bohlander (2017) señalan que el desempeño se basa en la eficacia y por consiguiente en la eficiencia de los trabajadores para la realización de sus metas, también Buill, Et al (2019), citan que el desempeño es un componente en el que el liderazgo tiene un impacto significativo para las organizaciones. Eliyana y Ma'arif (2019) señalan que es un componente del logro del trabajo, que se examina en relación con tres factores: la eficacia o habilidad de la administración, el apoyo organizacional y el desempeño de los empleados. se refuerza con lo dicho por Santos, Neto y Verwall (2018) que manifiestan que es la capacidad propia para crear iniciativas que avancen en la base técnica de la empresa donde opera.

Snell & Bohlander (2017) destacan las siguientes dimensiones, primera dimensión capacidad, son las habilidades que los miembros del personal necesitan para llevar a cabo una tarea específica asignada por su jefe, en habilidades técnicas, interpersonales y de resolución de problemas constituyen la mayor parte de estas habilidades. Segunda dimensión la motivación, es la necesidad que empuja a los miembros del equipo a realizar una tarea que les ha sido asignada y se basa en qué también los individuos pueden adaptarse a las necesidades de la empresa y viceversa. Tercera dimensión ambiente, de ello dependerá su comodidad con las tareas que realizan, es importante que los colaboradores se sientan satisfechos con el entorno en el que trabajan, en el que interactúan con sus compañeros de trabajo.

Robbins, S., & Judge, T. (2017) afirma, a nivel de la organización, la correcta medición del desempeño manifiesta una evaluación del debido cumplimiento de los objetivos organizacionales, también Castro., & Delgado (2020) le dan el el papel estratégico de gestionar prácticas laborales adecuadas, planificar el trabajo, gestionar las relaciones laborales al interior de la organización, aporta Cárdenas& Delgado (2020).que existe el requisito de que un sistema evalúe el desempeño laboral en función de las habilidades, del compromiso y del comportamiento moral para que funcione correctamente en una organización desde sus colaboradores.

Robbins, S., & Judge, T. (2017) destacan las siguientes dimensiones primera dimensión eficiencia, se refiere a las mejores prácticas, técnicas, procesos y procedimientos que deben planificarse y organizarse meticulosamente para aprovechar al máximo los recursos disponibles. Además, transmite cómo se relacionan el costo y el beneficio. Segunda dimensión satisfacción laboral, como las actitudes de los empleados, por lo general se traduce en una opinión favorable de una función de trabajo que resulta de una evaluación de sus características, habla de la perspectiva general de una persona sobre su profesión. Tercera dimensión productividad, como el elemento más crucial para el futuro de las empresas, dado que las personas son las que impulsan el progreso. Para ser valioso para la organización y alcanzar ese nivel de satisfacción recíproca, las actividades del empleado deben continuar siendo eficientes, eficaces, y más comprometidas con su trabajo y motivadas. Cuarta dimensión rotación y recompensas, en otras palabras, la cantidad de personas que circulan dentro de la organización establece el intercambio de personas entre la empresa y el entorno. Expresado en la fluctuación de personal entre una organización y su entorno, donde la rotación de personal se mide como la relación entre las ganancias y las separaciones en comparación con el número promedio de empleados en una empresa durante un tiempo ya determinado.

Se puede agregar también según Wen et al. (2019) que los gerentes deben exhibir un buen liderazgo, para poder motivar a los empleados y guiarlos para lograr las metas de la organización a través de su buen desempeño laboral, Abelha et al. (2018) agregan que el liderazgo de este tipo examina las condiciones límite para su impacto en las empresas contemporáneas, mientras controla las diferencias individuales, en las actitudes de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de enfoque cuantitativo, donde Hernández et al. (2014), sostienen que el conocimiento debe de ser objetivo y que se origina mediante un proceso deductivo en el que se prueban hipótesis previamente articuladas mediante medicación numérica y análisis estadístico inferencial. En el estudio se analizaron los datos de manera sistemática e inferencial.

Se pensó en este enfoque porque es muy útil para estudiar algún problema dentro de una investigación de corte científico, además da la facilidad de abarcar a mayor número de participantes siendo de utilidad para la obtención de los resultados brindando una mayor objetividad y gracias a la estadística una precisión más adecuada.

Para Ñaupas (2018) este tipo es aquella investigación que busca adquirir nuevos conocimientos de otros ya conocidos sobre un hecho o fenómeno observado. Se eligió este tipo porque se busco aprender más sobre el tema analizado de una manera más científica armando un marco teórico y una metodología que lleve a encontrar resultados útiles para llegar a las conclusiones, con la finalidad de resolver el problema observado.

Este tipo de estudio también llamada pura, su fuerza motriz es la curiosidad aprendiendo cosas nuevas. Se dice que es fundamental dado que es necesario para el avance de la ciencia y básico porque forma la base para la investigación aplicada o tecnológica. (Relat 2010)

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental es aquella investigación en la cual no se da manipulación alguna de las variables de forma deliberada de parte del investigador. (Álvarez 2020). Por lo cual se consideró no experimental transversal porque no se ejecutó de ninguna manera la manipulación de variables y se hizo dentro de un periodo determinado para la recolección de los datos. (Hernández et al. 2018). Por lo tanto, se pensó utilizarlo porque bajo ningún contexto se modificó nada de los datos

obtenidos mas solo se recabo la información de la realidad tal y como se da el fenómeno.

Fue descriptivo correlacional, como lo señalan Hernández et al. (2014), estos estudios permiten el análisis del nivel de una o más variables, así como la evaluación de una situación dentro de un período de tiempo particular, y la búsqueda de relaciones potenciales entre las variables.

Se eligió que sea descriptiva porque brinda mayor facilidad para hacer un estudio más analítico y con mayor profundidad puesto que sirve para poder recopilar mayor información basándose también en la observación, y correlacional porque el estudio pretende medir la relación entre las variables analizadas desde un aspecto cuantitativo. Se maneja bajo la siguiente representación:

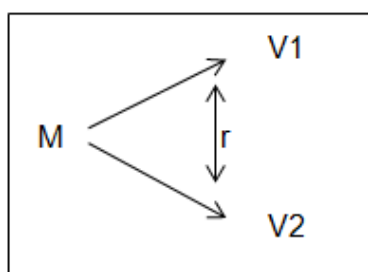


Figura 1 Esquema de diseño

Donde.

- M : Muestra
- V1 : (Liderazgo transformacional)
- V2 : (Desempeño laboral)
- r : Relación

El estudio fue de corte transversal, dependiendo del objetivo general, pueden ser analíticos o descriptivos. La prevalencia de un problema se puede calcular directamente utilizando este diseño rápido y asequible. Además, la exposición y la relación temporal del efecto se miden simultáneamente en un solo período de tiempo establecido. (Cvetkovic et al. 2021 p. 1)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: (LT)

Definición conceptual

Avolio & Bass (2004) se define como un enfoque de liderazgo que inspira cambios tanto en los individuos como en la sociedad, donde se busca crear

sistemas para llegar a un cambio positivo en los colaboradores con finalidad de convertirlos en líderes. Se promueve el liderazgo transformador en su forma auténtica, mejorando la motivación y la moral.

Definición operacional

Se pretendió medir según los autores Avolio & Bass (2004) el nivel del liderazgo transformacional en base a lo observado y a través de las dimensiones: influencia idealizada o carisma, inspiración motivacional, consideración individualizada y la estimulación intelectual.

Indicadores

Capacidad, confianza, credibilidad, identificación, valores, aprendizaje, comunicar la visión, entusiasmar el equipo, confianza suficiente para alcanzarla, aprendizaje proactivo, visión compartida, necesidad de aprender y mejorar, necesidades de sus seguidores.

Variable 2: (DL)

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) el valor de los beneficios ofrecidos y la probabilidad de que dependan del trabajo determinan el esfuerzo de cada persona. Este esfuerzo individual está guiado por los talentos y habilidades de la persona, por un lado, y sus concepciones del papel que debe desempeñar por el otro.

Definición operacional

Se pretendió medir según el autor Chiavenato (2009) el nivel del desempeño laboral en la empresa en base a lo observado y a través de las dimensiones: habilidades/capacidades/ necesidades, comportamientos y metas y resultados

Indicadores

Rasgos, conocimiento del puesto, puntualidad, asiduidad, lealtad honestidad, presentación personal, capacidad de ejecución, facilidad para aprender, desempeño de la tarea, espíritu de equipo, relaciones humanas, cooperación, creatividad, liderazgo, responsabilidad, personalidad, soltura, calidad del trabajo, atención al cliente, satisfacción del cliente.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Hernández et al. (2014) marcan que viene a ser el conjunto de elementos considerados en un fenómeno, en el que las unidades comparten rasgos colectivamente y de dónde provendrán los datos para la investigación. Por tanto, la población es identificada por 65 trabajadores de la municipalidad de Huaura en general todo el personal administrativo. Para ello se debían respetar los siguientes criterios

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores actuales de la municipalidad de estudio.

Mayores de edad.

Las que desearon participar del instrumento.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores ajenos de la municipalidad de estudio.

Menores de edad.

Las que no desearon participar del instrumento.

3.3.2. Muestra

Siguiendo con Hernández et al (2014) es un debido proceso dado a un conjunto de la población elegida de estudio, de la cual se toma una pequeña parte para un análisis estadístico.

La muestra del estudio es de tipo censal porque quedo conformada por la totalidad de la población, donde todos los encuestados presentaban las mismas características.

3.3.3. Muestreo

Según Hernández, & Escobar (2019) el objetivo básico del muestreo como método de investigación científica es identificar el segmento de la población que debe investigarse.

Para nuestro estudio se aplicó un método para elegir la muestra por conveniencia censal, debido a que encuestados en general poseen características similares para ser elegidos al azar y por facilidad del investigador, por eso será la totalidad de la población.

3.3.3 Unidad de Análisis

En la investigación participaron 65 colaboradores del municipio de Huaura que cumplieron con los criterios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue la encuesta que según Thompson (2012) es una de las más empleadas en investigaciones encargada de recopilar datos de fuentes primarias.

3.4.1. Instrumento

Se utilizó el cuestionario que según Arias (2012) todo investigador puede disponer de él como un recurso para obtener alguna información basada en las variables de estudio por medio de la construcción de ítems o preguntas referentes a las dimensiones e indicadores. El Instrumento elegido fue el cuestionario de elaboración propia en base a lo analizado en la parte teórica y de la propia experiencia, que está compuesto por 36 ítems en escala de Likert.

3.4.2. Validez del instrumento

Hurtado (2012) establece que para determinar si una investigación es genuina, debe de observarse la capacidad que presenta el instrumento para realizar un debido análisis cuantitativo más significativo, que permita evaluar las características para las cuales se realizó el diseño, además se podrá medir las correspondientes características para el fin que fue hecho.

El presente instrumento fue sometido a validación de juicio de expertos conformado por una docente metodóloga y dos magister en gestión pública, los cuales hicieron la valoración de cada ítem, considerando como criterio final su aplicabilidad

Tabla 1

Juicio de expertos

N.º	EXPERTO	ESPECIALIDAD	OPINION
1	Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith	Metodóloga	Favorable
2	Mg. Chuquiyauri Márquez Sandra Cafira	Magister en gestión pública	Favorable
3	Mg. Achic Espinoza Valquiria María	Magister en gestión pública	Favorable

Nota: Elaboración propia Sunedu

3.4.3. Confiabilidad

Hernández et al. (2010) señalan que es un término utilizado para describir la capacidad de evaluar el nivel de confianza en un instrumento para una determinada aplicación donde los resultados deben ser consistentes. El estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, que sugiere como regla general que, si el resultado es lo más cercano posible a la unidad, mayor será su grado de confiabilidad, se proporcionó como medida de consistencia para evaluar la confiabilidad del instrumento. Para poder obtener la confiabilidad se aplicó el instrumento a través de una prueba piloto a 15 colaboradores que cumplieron con los mismos criterios.

Por tanto, el estudio arrojó los siguientes valores de confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad de las variables

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Liderazgo transformacional	,782	18
Desempeño Laboral	,849	18

La prueba Alfa de Cronbach reveló que la variable 1 tiene un coeficiente de 0,782 y la variable 2 tiene un coeficiente de 0,849 lo que denota en ellas una confiabilidad buena.

3.4.4. Escala de estimación

Según Frías (2022) toda escala de respuesta que emplea una escala tipo Likert es politómica, lo que significa que hay más de dos respuestas posibles. Es posible sacar conclusiones sobre quién tiene una actitud más o menos positiva en función de cómo puntuó cada sujeto en el mismo ítem, pero no se puede calcular la distancia entre los individuos que eligen diferentes respuestas. Por tanto se utilizó la escala de Likert..

3.5. Procedimientos

Hernández et al. (2014) manifiestan que se convierte en un procedimiento de carácter sistemático y empírico que se utiliza para poder alinearse de manera

deliberada dentro del estudio de un hecho particular. Por lo tanto, el estudio siguió un conjunto predeterminado de pasos, comenzando con la recopilación de datos para el marco teórico y la introducción. Con base en estos datos, se elaboró el cuestionario utilizado en la prueba de campo hacia los empleados de la muestra, previa autorización de la comuna elegida acercándose a ellos con la encuesta e informándoles que se trata de un trabajo académico, para posteriormente vaciar los datos recopilados en el programa SPSS (26) para continuar con el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández et al. (2014) señalan que se conoce como aquel conjunto de procedimientos o herramientas guiadas que se utilizarán para producir resultados a partir de la recopilación de información mediante datos cuantificables como números o magnitudes clasificables.

El estudio utilizó como método un análisis estadístico, el cual hará uso de medios estadísticos, donde los datos obtenidos de las encuestas serán trasladados al software Microsoft Office Excel 2016 y de igual forma trasladados para su procesamiento al IBM SPSS (26), donde se realizara el respectivo procesamiento en base a dos aspectos, un análisis descriptivo a través de tablas y figuras de frecuencia y porcentajes por dimensiones y por variables, y un análisis inferencial para la contratación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Con base en los lineamientos que brinda la ética, para el estudio protección de las personas participantes se tomara en cuenta los siguientes factores:

Confidencialidad: se dio respeto a la información y a los respectivos datos personales de los participantes, considerando el respeto a sus derechos fundamentales sin abusar de los datos recabados.

Ambiente de trabajo respetuoso: Siempre se trató a cada encuestado con respeto.

Justicia: Los participantes del estudio, fueron informados al respecto, recibieron un trato justo y la situación se manejó con juicio razonable.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Variable 1: (LT) y sus Dimensiones

Tabla 3

Nivel en la Variable 1

	Liderazgo Transformacional		Influencia idealizada		Inspiración Motivacional		Consideración individualizada		Estimulación intelectual	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	22	33,8	29	44,6	26	40,0	36	55,4	24	36,9
Medio	23	35,4	23	35,4	19	29,2	14	21,5	32	49,2
Alto	20	30,8	13	20,0	20	30,8	15	23,1	9	13,8
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

Nota: Elaboración propia (Base de datos de la encuesta)

Interpretación

Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes para la primera variable general para la primera variable se tiene una percepción negativa debido a que se obtuvo un nivel regular de 35,4% y bajo en 33.8%.

Con respecto a sus dimensiones se obtuvo percepción baja en la influencia idealizada con 44.6% y regular con 35.4%, en la inspiración motivacional existe una percepción baja en 40% y 30.8% alta, además la consideración individualizada tiene una percepción baja en 36% y alta en 23.1% y una regular estimulación intelectual con 49.2% y baja en 36.9%.

Variable 2: (DL)

Tabla 4

Nivel en la Variable 2

	Desempeño Laboral		Habilidades/capacidades/ necesidades		Comportamiento		Logro de metas y resultados	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	24	36,9	23	35,4	36	55,4	25	38,5
Medio	28	43,1	21	32,3	9	13,8	27	41,5
Alto	13	20,0	21	32,3	20	30,8	13	20,0
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0	65	100,0

Nota: Elaboración propia (Base de datos de la encuesta)

Interpretación

Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un bajo nivel en habilidades/capacidades/necesidades con 35.4% en un nivel regular y medio con 32.3%; también se tiene una percepción baja del comportamiento con 55.4% y alta con 30.8%, por ultimo un regular logro de metas y resultados con 41.5% en nivel medio y con 38.5%, en nivel bajo, que van a comprometer el (DL) de los trabajadores dentro de la entidad, y que en general dentro de la segunda variable se tiene una percepción medio o regular del con 43.1% y un nivel bajo de 36.9%.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H_a: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

H_o: No existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

Tabla 5

Contrastación de la Hipótesis General

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Rho Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,700**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	65	65

Nota: Recopilado de la Base de datos

Interpretación

Se demostró que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023, al obtener un p-valor (0.000), que por regla estadística indica si es $< \alpha(0.05)$ se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,700, lo que indica una alta correlación entre las variables.

Hipótesis Especifica 1

H_a: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

H₀: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

Tabla 6

Contrastación de la HE 1

		Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada
	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
Rho Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (2-tailed)	,000
	N	65	65

Nota: Recopilado de la Base de datos

Interpretación

Se demostró que existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023, al obtener un p-valor (0.000), que por regla estadística indica si es $< \alpha(0.05)$ por tanto se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,534, lo que indica una alta correlación entre las variables.

Hipótesis Específica 2

H_a: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

H₀: La influencia idealizada no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

Tabla 7

Contrastación de la HE 2

			Liderazgo Transformacional	Inspiración Motivacional
Coeficiente de correlación			1,000	,371**
Rho Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (2-tailed)	.	,002
N			65	65

Nota: Recopilado de la Base de datos

Interpretación

Se demostró que existe una relación significativa entre la Inspiración Motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023, al obtener un p-valor (0.02), que por regla estadística indica si es $< \alpha(0.05)$ por tanto se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,371, lo que indica una moderada correlación entre las variables.

Hipótesis Especifica 3

H_a: La consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

H₀: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

Tabla 8

Contrastación de la HE 3

			Liderazgo Transformacional	Consideración individualizada
		Coeficiente de correlación	1,000	,681**
Rho Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	65	65

Nota: Recopilado de la Base de datos

Interpretación

Se demostró que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023, al obtener un p-valor (0.000), que por regla estadística indica si es $< \alpha(0.05)$ por tanto se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,681, lo que indica una buena correlación entre las variables.

Hipótesis Específica 4

H_a: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

H₀: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023

Tabla 9

Contrastación de la HE 4

			Liderazgo Transformacional	Estimulación intelectual
		Coefficiente de correlación	1,000	,648**
Rho Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	65	65

Nota: Recopilado de la Base de datos

Interpretación

Se demostró que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima 2023, al obtener un p-valor (0.000), que por regla estadística indica si es $< \alpha(0.05)$ por tanto se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,648, lo que indica una buena correlación entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En base a los objetivos desarrollados se puede llegar a esta sección donde se da la discusión sobre el tema, donde se obtuvo en el objetivo general resultados que muestran que existe una correlación significativa entre el (LT) y el (DL) de los trabajadores de una entidad pública, al obtener un p-valor $(0.000) < \alpha(0.05)$ por tanto se acepta la hipótesis alterna. Esto deja una correlación de 0,700, lo que indica una alta correlación entre las variables, lo que expresa que mientras se tenga un mayor (LT) mayor será el (DL) de los trabajadores. Se puede agregar en cuanto a los resultados descriptivos del liderazgo transformacional en los trabajadores se mostró 34% en nivel bajo, 35% regular y 31% alto. En tal sentido se encontró porcentajes regulares o medios.

Estos hallazgos se pueden contrastar con el estudio de Paredes (2022) quien manifestó también que el líder dirige y/o refuerza la comprensión de su equipo sobre problemas potenciales para ofrecer soluciones. Por otro lado, informa a las personas de las recompensas por un buen desempeño porque hacerlo ayudaría a la empresa a cumplir sus objetivos, asimismo estableció que las dimensiones desempeño de tareas, el contextual, y comportamiento contraproducente con valores de (sig. 0,000 < 0,005; $r = ,721$), (sig. 0,000 < ,005; $r = 0,781$), y (sig. 0,000 < 0,005; $r = 0,807$), respectivamente, se encuentra similitudes con los resultados obtenidos por Bermeo (2022), en su estudio cuantitativo, en el cual se demostró una relación significativa representada un $(p = 0,000 < 0,005)$, entre las variables (LT) y (DL) y un $r = a 0,966$. Valores que demuestran que la valoración del desempeño laboral es media con tendencia a la baja, por tanto para que para que los gerentes sean más exitosos, deben concentrarse en las partes cognitivas del liderazgo dirigidas a las potencialidades, talentos y habilidades de los seguidores. A su vez Rakhshan et al. (2019) en su estudio descriptivo correlacional, no experimental en el que se concluyó que el (LT) relativo al desempeño operativo laboral, guardan una correlación significativa al obtenerse según la prueba de $(p = 0,000)$; $(r=0,71)$, además se encontró un nivel alto para gestionar reuniones ($r=43$, $p=0,01$). Concluyendo que el líder les informa a sus colaboradores sobre las recompensas por un buen desempeño porque hacerlo les ayudaría a que se puedan cumplir los objetivos. Por último, pero no menos importante, al personal de

nivel inferior le gusta compartir su experiencia tanto con los superiores como con los novatos para actualizar y mejorar los procedimientos de trabajo.

De acuerdo con los resultados, se determina la existencia de una correlación significativa entre la variable (LT) y el (DL), lo que expresa que mientras se posean mejores características de liderazgo mucho mayor y mejor será el (DL) de los colaboradores, ya que será una de sus capacidades al enfrentarse a diversos problemas o manejo de grupo dentro del desarrollo de sus actividades. Estos hallazgos se manifiestan dentro de la teoría de Avolio & Bass (2004) quienes señalan que parte de la propia persona el desarrollar características de un líder y que inspira a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían, cambiando grupos, organizaciones y la sociedad en el proceso, relacionándose directamente con el desarrollo personal, donde podrá ejecutar de mejor manera su labor y apoyando en un trabajo en conjunto con los demás trabajadores apuntando aun bien fijado como es el beneficio organizacional.

Respecto al objetivo específico (1), se determinó que existe relación entre la influencia idealizada en el (DL) de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023 con un valor (sig. 0,000 < ,005). El resultado ($r = 0,534$), mostro una correlación moderada pero aceptable lo que señala de todas maneras que si se manifiesta una mayor influencia idealizada mejor será el desempeño de los colaboradores, según los resultados descriptivos los trabajadores mostraron un 45% en nivel bajo, 35% regular y un 20% en nivel alto, mostrando que la mayor cantidad de encuestados manifiesta que la influencia idealizada no alcanza un buen nivel, estos resultados se contrastaron con Montenegro (2021) encontrando diferencias porque concluyo que los colaboradores de una entidad pública se desempeñarían a un nivel superior si sus líderes tuvieran mejores filosofías de liderazgo, ya que los colaboradores exhiben altos niveles de (DL) y que el (LT) es el estilo predominante, dentro de ellos la influencia idealizada. En esta línea se cita también a Campos (2022) en su estudio descriptivo, correlacional cuantitativo y no experimental que obtuvo también como resultado estadístico un ($p 0.000 < 0.05$), aceptando la H_1 , concluyo que basándose en la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un $r = 0,734$, lo que expresa una asociación significativa, directa y fuerte entre las dos variables. Expresando que una de las partes implicadas dentro del buen desempeño laboral es mantener una influencia idealizada con valores

positivos, además encontró relación entre el liderazgo y las dimensiones eficiencia, responsabilidad, cooperación y relaciones interpersonales con un ($p = 0,000$); ($r = 0,794$), ($p = 0,000$); ($r = 0,462$), ($p = 0,000$); ($r = 0,661$), y ($p = 0,000$); ($r = 0,731$), respectivamente concluyendo que en cuanto a la influencia idealizada, se aconseja manejar con mayor eficacia las circunstancias negativas que se presenten dentro de la institución, así como el proponer soluciones con más empatía, o ambas cosas. Bajo estos lineamientos en la teoría de Bass (1994) los líderes seductores son muy apreciados por sus seguidores en términos de moral, convicción y sinceridad, ellos dan todo a la organización y su participación en los eventos es constantemente enfatizada. Se hacen cargo en momentos de necesidad o se unen a su grupo en momentos de alegría.

En consideración a los resultados, la influencia idealizada de manera competente permitirá de alguna manera que el desempeño laboral alcance mejores resultados en beneficio de la empresa alcanzando sus objetivos, dichos hallazgos coinciden con Simar (2021) que afirma que los empleados que son alentados, inspirados y motivados para innovar y generar cambios ayudarán a la empresa a expandirse.

Respecto al objetivo específico (2), se determinó que existe una relación significativa entre la Inspiración Motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, con un valor ($\text{sig. } 0,002 < ,0005$). El resultados ($r = 0,371$), mostro una correlación moderada a baja correlación entre las variables. lo que señala de todas maneras que si se manifiesta una mayor inspiración motivacional mejor será el desempeño de los colaboradores, según los resultados descriptivos los trabajadores mostraron un 40% en nivel bajo, 29% regular y un 31% en nivel alto, mostrando que la mayor cantidad de encuestados manifiesta que la Inspiración Motivacional no alcanza un buen nivel, estos resultados se contrastaron con Top et al. (2020) en su estudio quienes también concluyeron, de la importancia del desempeño y cómo el (LT) promoverá los mejores esfuerzos de los empleados para alcanzar los objetivos, donde señala que la inspiración motivadora y consideración reflexiva son factores que tienen que ver con el propio desarrollo laboral en los trabajadores que se buscan en las empresas que desean obtener mayores beneficios y el logro de sus metas. En esta línea se cita también a Manzoor et al. (2019) en su estudio

descriptivo cuantitativo, no experimental transversal, que obtuvo también como resultado estadístico un ($p < 0.001 < 0.05$), aceptando la H_1 , concluyo que para restaurar la función social, el liderazgo transformacional se considera un aspecto significativo, junto con el desempeño de los empleados y con la presencia de la responsabilidad social corporativa, además encontró relación entre el liderazgo y las dimensiones desempeño laboral, responsabilidad social empresarial con un ($p = 0,002$); ($r = 0,740$), ($p = 0,001$); ($r = 0,780$), respectivamente y un ($p = 0,000$); ($r = 0,070$) en ambas dimensiones, concluyendo que en cuanto a la inspiración motivacional, depende exclusivamente para alcanzar buenos resultados de parte de los directivos desde el enfoque de responsabilidad social empresarial dar y formar trabajadores con mayores capacidades siendo una de ellas el liderazgo. Bajo estos lineamientos siguiendo con la teoría de Bass (1994) también cuando la alta gerencia fomenta una variedad de intereses y desarrolla la capacidad de cambio, pero al mismo tiempo exige de cada uno el mayor esfuerzo, además alienta, premia y felicita a sus miembros para sacar un mejor trabajo de ellos, esforzarse más y persuadir a sus seguidores de su aptitud el desempeño laboral será más óptimo.

En consideración a los resultados, la inspiración motivacional es uno de los componentes importantes para mantener a los colaboradores con la mejor aptitud hacia su trabajo, para ello es necesario contar no solo con su esfuerzo si no contar con la colaboración de la alta dirección que al motivarlos lograra de ellos mayores resultados, dichos hallazgos coinciden con Innovation Factory Institute (2013) que señala que si el líder impulsa intensamente alentar la imaginación de los empleados, animándolos a buscar soluciones novedosas y nuevas oportunidades, beneficiaría a su organización.

Respecto al objetivo específico (3), se determinó que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el (DL) de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, con un valor ($\text{sig. } 0,000 < ,005$). El resultados ($r = ,681$), mostro una correlación buena entre las variables. lo que señala de todas maneras que si se manifiesta una mayor consideración individualizada mejor será el desempeño de los colaboradores, según los resultados descriptivos los trabajadores mostraron porcentajes de un 55% en nivel bajo, 22% regular y un 23% en nivel alto, mostrando que la mayor cantidad de

encuestados manifiesta que la consideración individualizada no alcanza un buen nivel, estos resultados se contrastaron con Duran (2020)) en su estudio quien también concluyo que se debe establecer una estructura basada en liderazgo transformacional para aumentar el desempeño regido a las percepciones de los propios trabajadores. En esta línea se cita también a Guevara (2019) en su estudio descriptivo correlacional no experimental transversal cuantitativo, que obtuvo como resultado estadístico un ($p < 0,000 < 0,05$; $r = 0,978$), aceptando la H_1 , concluyo que si se eleva el liderazgo también será mayor el propio desempeño de los trabajadores, además encontró relación entre el liderazgo y las dimensiones líder carismático, consideración individualizada, y estimulación intelectual, a los que no contrasto pero en su análisis descriptivo encontró valores que excedían el 50% en nivel bajo, concluyendo que en cuanto a la, consideración individualizada debido a que el supervisor inmediato no les brinda orientación para un mayor desarrollo, los empleados se ven obligados a realizar sus tareas de manera independiente. Bajo estos lineamientos siguiendo con la teoría de Bass (1994) también esa consideración individualizada ocurre cuando el jefe cubre las necesidades de sus seguidores en relación con la tarea, además, es quien delega, capacita y orienta a sus asociados para avanzar en la profesión.

En consideración a los resultados, la consideración individualizada esta más acondicionada a los valores y propia aptitud de los trabajadores, los que si no ven el apoyo de parte de los jefes toman iniciativas propias en pos de alcanzar mejores resultados y un mayor desarrollo dentro de su desempeño laboral, dichos hallazgos coinciden con Sánchez et al. (2017) quienes afirman que son los jefes o directivos de las empresas quienes pueden educar a sus subordinados, potenciar su sentido común e inspirarlos a pensar más allá de sus propios intereses, afectando positivamente la productividad y el bienestar de sus compañeros.

Respecto al objetivo específico (4), se determinó que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, con un valor ($\text{sig. } < 0,000 < 0,005$). Los resultados ($r = 0,648$), indica una buena correlación entre las variables. Lo que señala de todas maneras que si se manifiesta una mayor estimulación intelectual mejor será el desempeño de los colaboradores, según los

resultados descriptivos los trabajadores mostraron un 37% en nivel bajo, 49% regular y un 14% alto, mostrando que la mayor cantidad de encuestados manifiesta que la estimulación intelectual alcanza un nivel regular, estos resultados se contrastaron con Montenegro (2021) en su investigación donde también concluyo que los colaboradores de una entidad pública se desempeñarían a un nivel superior si sus líderes tuvieran mejores filosofías de liderazgo, y en ello mejorar sus capacidades estimulándolos hacia la creatividad y hacia la resolución de problemas desde una mayor cultura organizacional con la ayuda de la motivación que llevara a alcanzar mejores resultados. En esta línea se cita también a Bermeo (2022) en su estudio descriptivo cuantitativo, no experimental, que obtuvo también como resultado estadístico un $(p\ 0,000 < 0,05)$, aceptando la H_1 , concluyo que los gerentes deben concentrarse en los aspectos cognitivos del liderazgo que se ocupan del potencial, las capacidades y las habilidades de los seguidores si quieren ser más exitosos y efectivos. Si se adopta el liderazgo transformacional como parte de la cultura organizacional, se incrementará la eficacia y dedicación de los colaboradores para lograr estas metas que conducen al éxito de la empresa, no evidenciándose contrastación de hipótesis entre sus dimensiones y variables. Bajo estos lineamientos siguiendo con la teoría de Bass (1994) cuando un líder fomenta la creatividad en sus seguidores, los está involucrando intelectualmente, lo que les permite desarrollar sus talentos y enfrentar cualquier tipo de obstáculos que puedan presentarse dentro del transcurso de la jornada laboral.

En consideración a los resultados, la estimulación intelectual el líder fomenta la innovación en sus subordinados, estimulando sus mentes para alcanzar un mayor desempeño laboral, dichos hallazgos coinciden con Jiang, Zahao y Ni (2017) que afirman que al internalizar la meta de la organización como propia, el (LT) tendrá un mayor impacto sobre el pensamiento de los seguidores.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, al obtener un p-valor $(0,000) < \alpha(0,05)$. Esto deja una correlación de 0,700, lo que indica una alta correlación entre las variables, señalando en ello que mientras halla mayores capacidades de (LT) mayor será el (DL) de los colaboradores.

Segunda:

Existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, al obtener un p-valor $(0,000) < \alpha(0,05)$. Esto deja una correlación de 0,534, lo que indica una moderada correlación entre las variables, señalando en ello que mientras haya mayor influencia idealizada mayor será el (DL) de los colaboradores.

Tercera:

Existe una relación significativa entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad dedil del distrito de Huaura, Lima 2023, al obtener un p-valor $(0,002) < \alpha(0,05)$. Esto deja una correlación de 0,371, lo que indica una moderada y baja correlación entre las variables, señalando en ello que mientras haya mayor inspiración motivacional mayor será el (DL) de los colaboradores.

Cuarta:

Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, al obtener un p-valor $(0,000) < \alpha(0,05)$. Esto deja una correlación de 0,681, lo que indica una buena correlación entre las variables, señalando en ello que mientras haya mayor consideración individualizada mayor será el (DL) de los colaboradores.

Quinta:

Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023, al obtener un p-valor $(0,000) < \alpha(0,05)$. Esto deja una correlación de 0,648, lo que indica una buena correlación entre las variables, señalando en ello que mientras haya mayor estimulación intelectual mayor será el (DL) de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al área de RRHH de la municipalidad de Huaura explotar al máximo las capacidades de sus trabajadores, en ello destacar la labor de los líderes a los que debe de guiarlos y orientarlos a que puedan mostrar mayores capacidades siendo beneficioso para la entidad, en ello debe brindar capacitaciones, seminarios e incentivos para lograr el logro de los objetivos.

Segunda:

Al área de personal de la municipalidad de Huaura, ser un poco más selectivos en el aspecto de reclutamiento de nuevos trabajadores, tal vez haciendo diversas evaluaciones que denoten las verdaderas capacidades de sus contrataciones con la intención de encontrar líderes que puedan solucionar problemas y trabajar en equipo.

Tercera:

Al área de personal, brindar capacitaciones que les permita a sus trabajadores aprender nuevas habilidades, completar su trabajo lo más rápido posible y sentirse satisfechos haciéndolo, además debe motivarlos brindándoles un trato favorable y comodidad en el lugar de trabajo, así como premiarlos cuando hayan culminado con éxito una tarea.

Cuarta:

Al personal de la municipalidad de Huaura, tomar desde su propia iniciativa el riesgo de solucionar problemas demostrando su capacidad de resolución y demostrando sus potencialidades para ser considerados competentes en sus labores.

Quinta:

Al personal de la municipalidad de Huaura, utilizar su creatividad e innovación en las actividades que realizan si se obtendrá buenos resultados para la entidad

REFERENCIAS

- Avolio, B., & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect.html?id=NCd-QgAACAAJ&redir_esc=y
- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. D. C., & Cavazotte, F. D. S. C. N. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: Assessing the influence of organizational contextual factors and individual characteristics. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20, 516-532. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/w5bvXRJ4X3Q73m8z9q6XkH/?lang=en>
- Athar, M.; Khuram, R. & Nadeem, S. (2021). *Transformational leadership and employee voice for product and process innovation in SMEs*. *Technology Innovation & Management Review*, vol. 18, no. 1, 2021, -March, pp. 69-89. <https://www.redalyc.org/journal/5375/537566869005/537566869005.pdf>
- Alqatawenah, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Bussines: Theory and Practice*, 25. doi: <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>;
- Alcázar P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado en 10 de mayo de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Arévalo D., Padilla C., Pino, R., y Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Informacion Tecnologica*, <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237> <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Barbaran F. (2019). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ate, periodo 2019.(Tesis de Grado) Universidad San Martin de Porres Lima Perú;

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benavides, C.; Pérez, F.; Sánchez, A. & Bosch, M. (2019). *How editors and publishers perceive their leadership behavior in Chilean and Spanish newsrooms. An approach from transformational leadership*. *Revista de Comunicación*, vol. 18, no. 2, 2019, pp. 51-71. <https://www.redalyc.org/journal/5894/589466348003/589466348003.pdf>

Bermeo D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?. *European Management Journal*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237322000603>

Buil, I., Martínez, E. & Matute, J. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño de los empleados: el rol de identificación, compromiso y personalidad proactiva. *Revista Internacional de Gestión Hotelera*, Vol.77, págs.64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

Campos S. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97010>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, Y., Reyes, C., & Ayala, C. (2020). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista de Salud Pública*, Vol. 42, 1-13; <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Castro K., & Delgado J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107 ; <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

- Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M., & Campos, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000400205&script=sci_arttext&tlng=pt
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. 10 edición https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, Vol. 22, 22-33; http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392020000200069
- Durán J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>
- Eliyana, A. y Ma'arif, S. (2019). Efecto de satisfacción laboral y compromiso organizacional en el liderazgo transformacional hacia el desempeño de los empleados. *Investigación europea sobre gestión y economía empresarial*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Fernández C., y Quintero N. 2017. «Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos». *Revista Venezolana de Gerencia* 22(77):56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Guillen B. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador. (Tesis de Grado) Universidad Científica del Sur <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guevara C. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón EIRL Lambayeque, 2018. (Tesis de Grado) Universidad Señor de Sipán Lambayeque Perú; <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Hincapié, S.; Zuluaga, Y. & López, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>
- Innovation Factory Institute (2013). ¿Qué es el liderazgo transformacional? fomentando el cambio y la creatividad (web log post). Recuperado de: <https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/cuales-son-las-4-is-del-liderazgo-transformacional/>
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567. <https://www.mdpi.com/2071-1050/9/9/1567>
- Martínez G., Santos J., Leal E. & Hernandez A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), e1920. Epub http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&tlng=es.
- Manzoor, F. et al. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(436), 1-14. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/436/pdf-vor>
- Montenegro C. (2021). Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de El Prado, provincia San Miguel 2021. (Tesis de Grado) UPN https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29519/TESIS%20Cecilia%20Montenegro_PDF_total.pdf?sequence=2&isAllowed=n

- Méndez, C., (2012), *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*, México D.F., México: Limusa S. A; <https://es.scribd.com/document/469030688/Metodologia-Diseno-y-Desarrollo-del-Proceso-de-Investigacion-con-Enfasis-en-Ciencias-Empresariales-Carlos-Mendez-pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J.; Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación, Cuantitativa, Cualitativa y redacción de Tesis*. Bogotá: ediciones de la U. 5ta. Edición, p. 221; http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.8, 3-12; http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational Leader or Narcissist? How Grandiose Narcissists Can Create and Destroy Organizations and Institutions. *California Management Review*, 62(3), 5–27. <https://doi.org/10.1177/0008125620914989>; <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0008125620914989>
- Paredes C. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Sofá Café, Lima-2021. (Tesis de Grado) Universidad Cesar Vallejo Lima Perú; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81012>
- Paredes P. (2018). Gestión de talento y desarrollo de competencias de personas con discapacidad. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 6(2), 70-80. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i2.252>
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/99356889009.pdf>

- Pedraja L., Rodríguez E., & Muñoz C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Pedraja-Rejas/publication/355428348_Liderazgo_transformacional_y_cultura_innovativa_efectos_en_la_calidad_institucional/links/61a8efc8ca2d401f27bbf0eb/Liderazgo-transformacional-y-cultura-innovativa-efectos-en-la-calidad-institucional.pdf
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., & Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(1), 26-31. <https://www.redalyc.org/journal/1702/170259294005/170259294005.pdf>
- Renier, E., Abreu, J., & Vargas, F. (2018). Transformational leadership in university education University Polytechnic Territorial of the West of the Sucre state, Venezuela. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 210-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756317>
- Rejas, L. Ponce, E., & Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1004-1018. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890545>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Décima séptima ed.). México, México: PEARSON. <https://es.scribd.com/document/612569307/Libro-Comportamiento-Organizacional-Stephen-P-Robbins-1>
- Rojero R., Gómez J., y Quintero L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35 (151), 178-189. doi:10.18046/j.estger.2019.151.3192 http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232019000200178&script=sci_abstract&tlng=pt
- Sánchez, I.; Salanova, M. & Llorens, S. (2017). Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: the Mediating Role of Team Positive Affect. *Universitas*

Psychologica, vol. 17, no. 1, 2018.
<https://www.redalyc.org/journal/647/64754595020/64754595020.pdf>

Santos, A., Neto, M. & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1352-1370.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-05-2017-0110/full/html>

Simari, E. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78–84. Vol. 1 Núm. 1 (2021): Julio - Diciembre
<https://revistaucmb.com/index.php/revucmb/article/view/10>

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos. México DF. 17th Edición; Perlego Editorial Perlego Editorial;
<https://dokumen.pub/administracion-de-recursos-humanos-17nbsped-9781285866390-9786075265315.html>

Sun, R., & Henderson, A. C. (2017). Transformational leadership and organizational processes: Influencing public performance. *Public Administration Review*, 77(4), 554-565. https://www.researchgate.net/profile/Manjurul-Reza/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR/links/5d04a40592851c90043c93f8/COMPONENTS-OF-TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP-BEHAVIOR.pdf

Top, C., Mohammad, B., Abdullah, S., Hemn, A., & Faraj, M. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). 67
<https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>

Trigueros, R., Padilla, A., Aguilar, J., Mercader, I., & López, R. (2020). The Influence of Transformational Teacher Leadership on Academic Motivation and Resilience, Burnout and Academic Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17, 2-17;
<https://www.mdpi.com/1660-4601/17/20/7687>

- Vanegas, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1-34.<https://core.ac.uk/download/pdf/286064448.pdf>
- Wen, T. B., Ho, T. C., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55-65. https://www.researchgate.net/profile/Obed-Syed/publication/335910122_Leadership_Styles_in_Influencing_Employees'_Job_Performances/links/5d83264aa6fdcc8fd6f3c4fa/Leadership-Styles-in-Influencing-Employees-Job-Performances.pdf
- Yagil, D. & Oren, R. (2021). Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.37, núm. 1 pp.58-65. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_37_1_0058.pdf
- Ziebell, M.; Carlos, J.; Soares, R. & Barbosa, N. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends in Psychology*, vol. 27, no. 2, April-June, 2019, pp. 549-56. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5396/539660190018/539660190018.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Método Y Diseño	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> Liderazgo transformacional	<u>TIPO:</u> Básica	<u>POBLACIÓN:</u> La población será conformada por 65 trabajadores de la municipalidad de Huaura	<u>TECNICAS:</u> La encuesta
¿Cuál es la relación entre Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023?	Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	Existe relación significativa entre El Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	<u>DIMENSIONES:</u> - Influencia idealizada - Motivación inspiracional - Estimulación emocional - Consideración individualizada	<u>DISEÑO:</u> No experimental		<u>INSTRUMENTOS:</u> Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> Desempeño laboral	<u>Enfoque</u> Cuantitativo	<u>MUESTRA:</u> El estudio considera como muestra a la totalidad de la población siendo de tipo censal debido a que todos los encuestados presentaban las mismas características	
¿Cuál es la relación de la influencia idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	La influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	<u>DIMENSIONES:</u> - Habilidades/capacidades/necesidades - Comportamiento - Logro de las metas y resultados			
¿Cuál es la relación de la inspiración motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	La inspiración motivacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023				
¿Cuál es la relación de la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	La consideración individualizada se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023				
¿Cuál es la relación de la estimulación y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023	La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023				

Nota: Elaboración propia

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Liderazgo transformacional	Se define como un enfoque de liderazgo que inspira cambios tanto en los individuos como en la sociedad, donde se busca crear sistemas para llegar a un cambio valioso y positivo en los seguidores con el fin último de convertirlos en líderes. Se promueve el liderazgo transformador en su forma auténtica, mejorando la motivación y la moral. (Avolio & Bass 2004)	Se pretende medir el nivel del liderazgo transformacional en la empresa en base a lo observado en el marco teórico y a través de las dimensiones: influencia idealizada o carisma, inspiración motivacional, consideración individualizada y la estimulación intelectual.	Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> - Valores y principios - Conocimientos - Toma de decisiones - Interés - Respeto 	1 – 18	Cuestionario	Ordinal
			Inspiración motivacional	<ul style="list-style-type: none"> - futuro laboral - Necesidades - Optimismo - Logro de objetivos - Responsabilidades 			
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñar y orientar - Amabilidad y paciencia - Desarrollo de equipo - Fortalezas y debilidades 			
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Planes de contingencia - Ideales - Actualización 			

Nota: Elaboración propia

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2009) el valor de los beneficios ofrecidos y la probabilidad de que dependan del trabajo determinan el esfuerzo de cada persona. Este esfuerzo individual está guiado por los talentos y habilidades de la persona por un lado, y sus concepciones del papel que debe desempeñar por el otro.	Se pretende medir el nivel del desempeño laboral en la empresa en base a lo observado en el marco teórico y a través de las dimensiones: habilidades/capacidades/necesidades, comportamientos y metas y resultados. (Chiavenato 2009)	Habilidades/ capacidades/ necesidades	<ul style="list-style-type: none"> - Rasgos, - Conocimiento del puesto, - Puntualidad, - Asiduidad, - Presentación personal, 	19 – 36	Cuestionario	Ordinal
			Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de ejecución - Aprender cosas nuevas - Desempeño de su tarea - Espíritu de equipo 			
			Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones humanas - Responsabilidad - Personalidad - Atención al cliente 			

Nota: Elaboración propia

ANEXO 3
FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Ficha técnica de instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral

Autor (es): Elaboración propia

Validación: Juicio de expertos

Confiabilidad: 0,899

Finalidad: Se busca hallar la relación entre las variables propuestas

Ámbito de aplicación: será aplicado a 65 trabajadores de la municipalidad

Materiales: Encuesta presencial y vía Google Forms

Duración: 20 minutos

ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Buenos días. Dado que este es un proyecto académico que se lleva a cabo en su lugar de trabajo, es necesaria su cooperación de manera voluntaria y anónima para completar este cuestionario. Marque las casillas correspondientes con una "X" para indicar que ha leído y acepta los términos y condiciones.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA						
1	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?					
2	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?					
3	¿En la toma de decisiones suele considerar aspectos éticos y morales?					
4	¿Ud. piensa antes de su propio interés el mejor resultado del trabajo en grupo?					
5	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?					
DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL						
6	¿Suele hablar en su vida cotidiana de manera óptima acerca de su futuro laboral y profesional?					
7	¿Se siente motivado en cumplir con las necesidades que requiere su puesto de trabajo?					
8	¿Su jefe suele juzgar cuando realiza las actividades de manera optimista?					
9	¿Trabaja siempre pensando en el logro de los objetivos organizacionales?					
10	Aclara y comunica las responsabilidades de cada miembro dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
11	¿Dentro de sus actividades laborales suele dedicar algún tiempo en enseñar y orientar a sus compañeros en cosas que Ud. maneja mejor?					
12	¿Suele trabajar con amabilidad y paciencia cuando trata con algún cliente o superiores?					
13	¿Considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?					
14	¿Es consciente de sus fortalezas y debilidades dentro de su entorno laboral en la municipalidad?					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						

Nota: Elaboración propia

15	¿A su modo de ver, considera que es creativo al proponer maneras diversas de solucionar los problemas que se presenten en sus actividades?					
16	¿Tienen planes de contingencia a manera de prevenir algún problema en sus actividades laborales?					
17	¿Deja de lado sus ideales cuando es necesario para lograr los objetivos laborales?					
18	¿Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?					

Gracias por completar el cuestionario

ANEXO 5
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días. Dado que este es un proyecto académico que se lleva a cabo en su lugar de trabajo, es necesaria su cooperación de manera voluntaria y anónima para completar este cuestionario. Marque las casillas correspondientes con una "X" para indicar que ha leído y acepta los términos y condiciones.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HABILIDADES/CAPACIDADES/ NECESIDADES						
19	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?					
20	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?					
21	¿Con anterioridad ha trabajado en el mismo puesto laboral que hoy ocupa?					
22	¿Procurar ser puntual y cumplir con sus obligaciones laborales a tiempo y dentro de los plazos establecidos?					
23	¿Influye en su desempeño laboral que sus compañeros de trabajo lleguen puntual a su centro de labores?					
24	¿Muestra esmero al momento de realizar sus actividades laborales?					
25	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS						
26	¿Al realizar alguna tarea siente que tiene la capacidad de ejecución adecuada para realizarla de manera satisfactoria?					
27	¿En su opinión piensa que presenta amplia facilidad para aprender cosas nuevas?					
28	¿Considera que en general el desempeño de su tarea laboral es óptima para la municipalidad?					
29	Logra cumplir con éxitos el desempeño de sus tarea sin ayuda de sus compañeros de trabajo					
30	¿Una de sus características es presentar espíritu de equipo?					
31	Considera usted que logra entender y trabajar de manera adecuada con sus compañeros de trabajo					
DIMENSIÓN: METAS Y RESULTADOS						
32	¿Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar o desempeñarse en sus labores?					
33	¿Siente que siempre debe actuar con responsabilidad y de manera adecuada para el cargo que maneja?					
34	¿Se siente abrumado por todas las responsabilidades que debe cumplir en su puesto de trabajo?					

35	¿Considera que en general le hace falta mayor personalidad dentro de la municipalidad para sobresalir entre sus compañeros?					
36	¿Su desempeño laboral cumple con las metas y resultados al momento de brindarle atención al cliente/ usuario?					

Nota: Elaboración propia

ANEXO 6
VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
Andrea Isabel Espinoza Márquez
DNI: 71877217

su sintáctica y semántica son adecuadas.		significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Según Avolio & Bass (2004) quienes señalan que parte de la propia persona que inspira a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían, cambiando grupos, organizaciones y la sociedad en el proceso, relacionándose directamente con el desarrollo personal.

Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma

Definición de la dimensión:

Es en el sentido de intención, lo que lo hace increíblemente significativo, los seguidores ven a los líderes seductores con un alto estándar de moralidad, convicción y honestidad. Están totalmente dedicados a la organización, y siempre se destaca su participación en

los eventos. Lideran cuando surge una crisis o se unen a su equipo para regocijarse.
(Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y principios	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimientos	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿En la toma de decisiones suele considerar aspectos éticos y morales?	4	4	4	
Interés	¿Ud. piensa antes de su propio interés el mejor resultado del trabajo en grupo?	4	4	4	
Respeto	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

Se presenta cuando el líder de la organización alienta, premia y felicita a sus miembros para sacarles un mejor trabajo, esforzarse más y persuadir a sus seguidores de su aptitud además fomenta una variedad de intereses y desarrolla la capacidad de cambio, pero a su vez exige de parte de cada uno el mayor esfuerzo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Futuro laboral	¿Suele hablar en su vida cotidiana de manera óptima acerca de su futuro laboral y profesional?	4	4	4	
Necesidades	¿Se siente motivado en cumplir con las necesidades que requiere su puesto de trabajo?	4	4	4	
Optimismo	¿Su jefe suele juzgar cuando realiza las actividades de manera optimista?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Trabaja siempre pensando en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	
Responsabilidades	Aclara y comunica las responsabilidades de cada miembro dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	

Dimensión 3: consideración individualizada

Definición de la dimensión:

En ella se da el mantener abiertas la comunicación con sus seguidores, ya sea de forma individual o de manera colectiva, donde el escucha atentamente y se comunica bien, también valora el apoyo, la compasión y la capacidad de presentar dificultades y oportunidades. Se preocupa por el crecimiento profesional de los seguidores y las oportunidades laborales dentro del grupo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñar y orientar	¿Dentro de sus actividades laborales suele dedicar algún tiempo en enseñar y orientar a sus compañeros en cosas que Ud. maneja mejor?	4	4	4	
Amabilidad y paciencia	¿Suele trabajar con amabilidad y paciencia cuando trata con algún cliente o superiores?	4	4	4	
Desarrollo de equipo	¿Considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	4	4	4	
Fortalezas y debilidades	¿Es consciente de sus fortalezas y debilidades dentro de su entorno laboral en la municipalidad?	4	4	4	

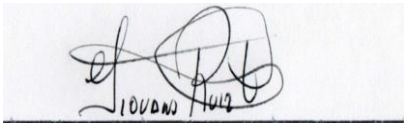
Dimensión 4: La estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En ella el líder promueve fuertemente la innovación, la exploración de mejores formas de hacer las cosas y la búsqueda de nuevas oportunidades que beneficien al negocio. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	¿A su modo de ver, considera que es creativo al proponer maneras diversas de solucionar los	4	4	4	

	problemas que se presenten en sus actividades?				
Planes de contingencia	¿Tienen planes de contingencia a manera de prevenir algún problema en sus actividades laborales?	4	4	4	
Ideales	¿Deja de lado sus ideales cuando es necesario para lograr los objetivos laborales?	4	4	4	
Actualización	¿Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	4	4	4	



Mg. Giovana Ruiz Villavicencio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2017) se refiere al conjunto de tareas y deberes realizados por un empleado que están vinculados al logro de los objetivos propuestos por la estructura organizacional.

Dimensión 1: Habilidades/capacidades/necesidades

Definición de la dimensión:

Es el conocimiento real que muestran los trabajadores, así como algunos factores personales puntualidad, asiduidad, lealtad, honestidad en si como una presentación de uno mismo. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgos	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimiento del puesto	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
	¿Con anterioridad ha trabajado en el mismo puesto laboral que hoy ocupa?	4	4	4	
Puntualidad	¿Procurar ser puntual y cumplir con sus obligaciones laborales a tiempo y dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	

	¿Influye en su desempeño laboral que sus compañeros de trabajo lleguen puntual a su centro de labores?	4	4	4	
Asiduidad	¿Muestra esmero al momento de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	
Presentación personal	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamientos

Definición de la dimensión:

Al igual que la anterior dimensión se basa en la ejecución de tareas y trabajo en equipo cooperación en relaciones humanas habilidades de liderazgo y buenas prácticas de seguridad responsabilidad iniciativa y disposición personalidad comodidad. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ejecución	¿Al realizar alguna tarea siente que tiene la capacidad de ejecución adecuada para realizarla de manera satisfactoria?	4	4	4	
Aprender cosas nuevas	¿En su opinión piensa que presenta amplia facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	

Desempeño de su tarea	¿Considera que en general el desempeño de su tarea laboral es óptima para la municipalidad?	4	4	4	
	Logra cumplir con éxitos el desempeño de sus tarea sin ayuda de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Espíritu de equipo	¿Una de sus características es presentar espíritu de equipo?	4	4	4	
	Considera usted que logra entender y trabajar de manera adecuada con sus compañeros de trabajo	4	4	4	

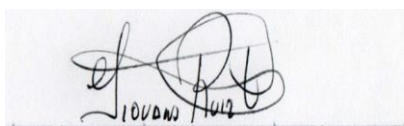
Dimensión 3: Metas y resultados

Definición de la dimensión:

Es la capacidad del trabajador en realizar su trabajo direccionado al logro de los objetivos con los factores positivos en carga de trabajo, cantidad de trabajo, calidad rapidez de soluciones, cumplimiento de plazos, dentro de las necesidades de la empresa. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar o desempeñarse en sus labores?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Siente que siempre debe actuar con responsabilidad y de manera adecuada para el cargo que maneja?	4	4	4	

	¿Se siente abrumado por todas las responsabilidades que debe cumplir en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Personalidad	¿Considera que en general le hace falta mayor personalidad dentro de la municipalidad para sobresalir entre sus compañeros?	4	4	4	
Relaciones humanas	¿Su desempeño laboral cumple con las metas y resultados al momento de brindarle atención al cliente/ usuario?	4	4	4	



Mg. Giovana Ruiz Villavicencio

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RUIZ VILLAVICENCIO, GIOVANA EDITH DNI 09809746	MAESTRA EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS CON MENCIÓN EN TRIBUTACIÓN FISCAL Y EMPRESARIAL Fecha de diploma: 19/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/10/2005 Fecha egreso: 10/12/2016	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
RUIZ VILLAVICENCIO, GIOVANA EDITH DNI 09809746	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 29/03/04 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/08/1994 Fecha egreso: 04/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
RUIZ VILLAVICENCIO, GIOVANA EDITH DNI 09809746	TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 04/10/04 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

Nota: Búsqueda en Sunedu

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. Sandra Cafira Chuquiyaury Márquez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Andrea Isabel Espinoza Márquez

DNI: 71877217

su sintáctica y semántica son adecuadas.		significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Según Avolio & Bass (2004) quienes señalan que parte de la propia persona que inspira a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían, cambiando grupos, organizaciones y la sociedad en el proceso, relacionándose directamente con el desarrollo personal.

Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma

Definición de la dimensión:

Es en el sentido de intención, lo que lo hace increíblemente significativo, los seguidores ven a los líderes seductores con un alto estándar de moralidad, convicción y honestidad. Están totalmente dedicados a la organización, y siempre se destaca su participación en

los eventos. Lideran cuando surge una crisis o se unen a su equipo para regocijarse.
(Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y principios	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimientos	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿En la toma de decisiones suele considerar aspectos éticos y morales?	4	4	4	
Interés	¿Ud. piensa antes de su propio interés el mejor resultado del trabajo en grupo?	4	4	4	
Respeto	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

Se presenta cuando el líder de la organización alienta, premia y felicita a sus miembros para sacarles un mejor trabajo, esforzarse más y persuadir a sus seguidores de su aptitud además fomenta una variedad de intereses y desarrolla la capacidad de cambio, pero a su vez exige de parte de cada uno el mayor esfuerzo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Futuro laboral	¿Suele hablar en su vida cotidiana de manera óptima acerca de su futuro laboral y profesional?	4	4	4	
Necesidades	¿Se siente motivado en cumplir con las necesidades que requiere su puesto de trabajo?	4	4	4	
Optimismo	¿Su jefe suele juzgar cuando realiza las actividades de manera optimista?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Trabaja siempre pensando en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	
Responsabilidades	Aclara y comunica las responsabilidades de cada miembro dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	

Dimensión 3: consideración individualizada

Definición de la dimensión:

En ella se da el mantener abiertas la comunicación con sus seguidores, ya sea de forma individual o de manera colectiva, donde el escucha atentamente y se comunica bien, también valora el apoyo, la compasión y la capacidad de presentar dificultades y oportunidades. Se preocupa por el crecimiento profesional de los seguidores y las oportunidades laborales dentro del grupo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñar y orientar	¿Dentro de sus actividades laborales suele dedicar algún tiempo en enseñar y orientar a sus compañeros en cosas que Ud. maneja mejor?	4	4	4	
Amabilidad y paciencia	¿Suele trabajar con amabilidad y paciencia cuando trata con algún cliente o superiores?	4	4	4	
Desarrollo de equipo	¿Considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	4	4	4	
Fortalezas y debilidades	¿Es consciente de sus fortalezas y debilidades dentro de su entorno laboral en la municipalidad?	4	4	4	

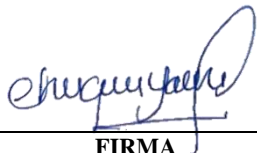
Dimensión 4: La estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En ella el líder promueve fuertemente la innovación, la exploración de mejores formas de hacer las cosas y la búsqueda de nuevas oportunidades que beneficien al negocio. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	¿A su modo de ver, considera que es creativo al proponer maneras diversas de	4	4	4	

	solucionar los problemas que se presenten en sus actividades?				
Planes de contingencia	¿Tienen planes de contingencia a manera de prevenir algún problema en sus actividades laborales?	4	4	4	
Ideales	¿Deja de lado sus ideales cuando es necesario para lograr los objetivos laborales?	4	4	4	
Actualización	¿Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	4	4	4	



FIRMA

MG. SANDRA CAFIRA
CHUQUIYAURI MARQUEZ

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2017) se refiere al conjunto de tareas y deberes realizados por un empleado que están vinculados al logro de los objetivos propuestos por la estructura organizacional.

Dimensión 1: Habilidades/capacidades/necesidades

Definición de la dimensión:

Es el conocimiento real que muestran los trabajadores, así como algunos factores personales puntualidad, asiduidad, lealtad, honestidad en si como una presentación de uno mismo. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgos	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimiento del puesto	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
	¿Con anterioridad ha trabajado en el mismo puesto laboral que hoy ocupa?	4	4	4	
Puntualidad	¿Procurar ser puntual y cumplir con sus obligaciones laborales a tiempo y dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Influye en su desempeño laboral que sus compañeros de trabajo lleguen puntual a su centro de labores?	4	4	4	

Asiduidad	¿Muestra esmero al momento de realizar sus actividades laborales?				
Presentación personal	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamientos

Definición de la dimensión:

Al igual que la anterior dimensión se basa en la ejecución de tareas y trabajo en equipo cooperación en relaciones humanas habilidades de liderazgo y buenas prácticas de seguridad responsabilidad iniciativa y disposición personalidad comodidad. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ejecución	¿Al realizar alguna tarea siente que tiene la capacidad de ejecución adecuada para realizarla de manera satisfactoria?	4	4	4	
Aprender cosas nuevas	¿En su opinión piensa que presenta amplia facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Desempeño de su tarea	¿Considera que en general el desempeño de su tarea laboral es óptima para la municipalidad?	4	4	4	
	Logra cumplir con éxitos el desempeño de sus tareas sin ayuda de sus compañeros de trabajo	4	4	4	

Espíritu de equipo	¿Una de sus características es presentar espíritu de equipo?	4	4	4	
	Considera usted que logra entender y trabajar de manera adecuada con sus compañeros de trabajo	4	4	4	

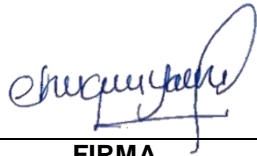
Dimensión 3: Metas y resultados

Definición de la dimensión:

Es la capacidad del trabajador en realizar su trabajo direccionado al logro de los objetivos con los factores positivos en carga de trabajo, cantidad de trabajo, calidad rapidez de soluciones, cumplimiento de plazos, dentro de las necesidades de la empresa. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar o desempeñarse en sus labores?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Siente que siempre debe actuar con responsabilidad y de manera adecuada para el cargo que maneja?	4	4	4	
	¿Se siente abrumado por todas las responsabilidades que debe cumplir en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Personalidad	¿Considera que en general le hace falta mayor personalidad dentro de la municipalidad para sobresalir entre sus compañeros?	4	4	4	
Relaciones humanas	¿Su desempeño laboral cumple con las metas y resultados al momento de	4	4	4	

	brindarle atención al cliente/ usuario?				
--	---	--	--	--	--



FIRMA
MG. SANDRA CAFIRA
CHUQUIYAURI MARQUEZ

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHUQUIYAURI MARQUEZ, SANDRA CAFIRA DNI 47768621	Maestra en Gestión Pública Fecha de diploma: 13/03/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CHUQUIYAURI MARQUEZ, SANDRA CAFIRA DNI 47768621	LICENCIADA EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 07/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
CHUQUIYAURI MÁRQUEZ, SANDRA CAFIRA DNI 47768621	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 23/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU

Nota: Búsqueda en Sunedu

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Mg. Valquiria María Achic Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestion Publica de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Andrea Isabel Espinoza Márquez

DNI: 71877217

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Valquiria María Achic Espinoza
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Socióloga
Institución donde labora:	Centro de Emergencia Mujer
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Gestión Pública

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral
Autor (a):	Andrea Isabel Espinoza Márquez
Objetivo:	Registrar y recolectar los datos de los colaboradores de la municipalidad Distrital de Huaura
Administración:	Gestión de datos
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la municipalidad Distrital de Huaura
Dimensiones:	Influencia idealizada o carisma, Inspiración motivacional, Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Habilidades/capacidades /necesidades, Comportamientos, Metas y resultados
Confiabilidad:	0,782 y 0,849
Escala:	Liker 1-5 Ordinal
Niveles o rango:	Correlacional
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	2023

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores elaborado por Andrea Isabel Espinoza Márquez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Según Avolio & Bass (2004) quienes señalan que parte de la propia persona que inspira a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían, cambiando grupos, organizaciones y la sociedad en el proceso, relacionándose directamente con el desarrollo personal.

Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma

Definición de la dimensión:

Es en el sentido de intención, lo que lo hace increíblemente significativo, los seguidores ven a los líderes seductores con un alto estándar de moralidad, convicción y honestidad. Están totalmente dedicados a la organización, y siempre se destaca su participación en

los eventos. Lideran cuando surge una crisis o se unen a su equipo para regocijarse.
(Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores y principios	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimientos	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿En la toma de decisiones suele considerar aspectos éticos y morales?	4	4	4	
Interés	¿Ud. piensa antes de su propio interés el mejor resultado del trabajo en grupo?	4	4	4	
Respeto	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

Se presenta cuando el líder de la organización alienta, premia y felicita a sus miembros para sacarles un mejor trabajo, esforzarse más y persuadir a sus seguidores de su aptitud además fomenta una variedad de intereses y desarrolla la capacidad de cambio, pero a su vez exige de parte de cada uno el mayor esfuerzo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Futuro laboral	¿Suele hablar en su vida cotidiana de manera óptima acerca de su futuro laboral y profesional?	4	4	4	
Necesidades	¿Se siente motivado en cumplir con las necesidades que requiere su puesto de trabajo?	4	4	4	
Optimismo	¿Su jefe suele juzgar cuando realiza las actividades de manera optimista?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Trabaja siempre pensando en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	
Responsabilidades	Aclara y comunica las responsabilidades de cada miembro dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	4	4	4	

Dimensión 3: consideración individualizada

Definición de la dimensión:

En ella se da el mantener abiertas la comunicación con sus seguidores, ya sea de forma individual o de manera colectiva, donde el escucha atentamente y se comunica bien, también valora el apoyo, la compasión y la capacidad de presentar dificultades y oportunidades. Se preocupa por el crecimiento profesional de los seguidores y las oportunidades laborales dentro del grupo. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enseñar y orientar	¿Dentro de sus actividades laborales suele dedicar algún tiempo en enseñar y orientar a sus compañeros en cosas que Ud. maneja mejor?	4	4	4	
Amabilidad y paciencia	¿Suele trabajar con amabilidad y paciencia cuando trata con algún cliente o superiores?	4	4	4	
Desarrollo de equipo	¿Considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	4	4	4	
Fortalezas y debilidades	¿Es consciente de sus fortalezas y debilidades dentro de su entorno laboral en la municipalidad?	4	4	4	


Dimensión 4: La estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En ella el líder promueve fuertemente la innovación, la exploración de mejores formas de hacer las cosas y la búsqueda de nuevas oportunidades que beneficien al negocio. (Avolio & Bass 2004)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	¿A su modo de ver, considera que es creativo al proponer maneras diversas de solucionar los	4	4	4	

	problemas que se presenten en sus actividades?				
Planes de contingencia	¿Tienen planes de contingencia a manera de prevenir algún problema en sus actividades laborales?	4	4	4	
Ideales	¿Deja de lado sus ideales cuando es necesario para lograr los objetivos laborales?	4	4	4	
Actualización	¿Se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	4	4	4	



MG. VALQUIRIA MARIA
ACHIC ESPINOZA
COD: 3667

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2017) se refiere al conjunto de tareas y deberes realizados por un empleado que están vinculados al logro de los objetivos propuestos por la estructura organizacional.

Dimensión 1: Habilidades/capacidades/necesidades

Definición de la dimensión:

Es el conocimiento real que muestran los trabajadores, así como algunos factores personales puntualidad, asiduidad, lealtad, honestidad en si como una presentación de uno mismo. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgos	¿En sus actividades laborales en la municipalidad suele dar a conocer sus valores y principios más destacados de manera personal?	4	4	4	
Conocimiento del puesto	¿Tiene conocimiento sobre la importancia de poseer un buen sentido hacia el deber laboral?	4	4	4	
	¿Con anterioridad ha trabajado en el mismo puesto laboral que hoy ocupa?	4	4	4	
Puntualidad	¿Procurar ser puntual y cumplir con sus obligaciones laborales a tiempo y dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Influye en su desempeño laboral que	4	4	4	

	¿sus compañeros de trabajo llegan puntual a su centro de labores?				
Asiduidad	¿Muestra esmero al momento de realizar sus actividades laborales?				
Presentación personal	¿Cree que en el trabajo se ha ganado el respeto de sus superiores y compañeros por las actividades que realiza?	4	4	4	

Dimensión 2: Comportamientos

Definición de la dimensión:

Al igual que la anterior dimensión se basa en la ejecución de tareas y trabajo en equipo cooperación en relaciones humanas habilidades de liderazgo y buenas prácticas de seguridad responsabilidad iniciativa y disposición personalidad comodidad. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de ejecución	¿Al realizar alguna tarea siente que tiene la capacidad de ejecución adecuada para realizarla de manera satisfactoria?	4	4	4	
Aprender cosas nuevas	¿En su opinión piensa que presenta amplia facilidad para aprender cosas nuevas?	4	4	4	
Desempeño de su tarea	¿Considera que en general el desempeño de su tarea laboral es	4	4	4	

	óptima para la municipalidad?				
	Logra cumplir con éxitos el desempeño de sus tarea sin ayuda de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
Espíritu de equipo	¿Una de sus características es presentar espíritu de equipo?	4	4	4	
	Considera usted que logra entender y trabajar de manera adecuada con sus compañeros de trabajo	4	4	4	


Dimensión 3: Metas y resultados

Definición de la dimensión:

Es la capacidad del trabajador en realizar su trabajo direccionado al logro de los objetivos con los factores positivos en carga de trabajo, cantidad de trabajo, calidad rapidez de soluciones, cumplimiento de plazos, dentro de las necesidades de la empresa. (Chiavenato 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	¿Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo al momento de realizar o desempeñarse en sus labores?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Siente que siempre debe actuar con responsabilidad y de manera adecuada para el cargo que maneja?	4	4	4	
	¿Se siente abrumado por todas las responsabilidades que debe cumplir en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Personalidad	¿Considera que en general le hace falta	4	4	4	

	mayor personalidad dentro de la municipalidad para sobresalir entre sus compañeros?				
Relaciones humanas	¿Su desempeño laboral cumple con las metas y resultados al momento de brindarle atención al cliente/ usuario?	4	4	4	


MG. VALQUIRIA MARIA
ACHIC ESPINOZA
COD: 3667

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ACHIC ESPINOZA, VALQUIRIA MARIA DNI 61947142	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ACHIC ESPINOZA, VALQUIRIA MARIA DNI 61947142	LICENCIADA EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 22/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
ACHIC ESPINOZA, VALQUIRIA MARIA DNI 61947142	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 26/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU

Nota: Búsqueda en Sunedu

ANEXO 7

NORMALIDAD DE LAS VARIABLES

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadística	df	Sig.	Estadístic a	df	Sig.
Liderazgo Transformacional	,223	65	,000	,798	65	,000
Desempeño Laboral	,238	65	,000	,799	65	,000

a. Corrección de Significancia de Lilliefors

Dado que el tamaño de la muestra es de 65 > 50 personas encuestadas, y que por regla estadística se utiliza Kolmogorov-Smirnov, al obtenerse ,000 en ambas variables se aprecia que las variables no presentan normalidad, lo que significa que se debió realizar la prueba de Rho Spearman para realizar el contraste de hipótesis.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Suma_V1_Liderazgo_Transformacional (agrupado)	,223	65	,000	,798	65	,000
Suma_V2_Desempeño_Laboral (agrupado)	,238	65	,000	,799	65	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO 8 PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se aplicó el instrumento a 15 colaboradores que cumplía con los mismos criterios que la muestra, el cuestionario estuvo conformado de 18 preguntas por cada variable.

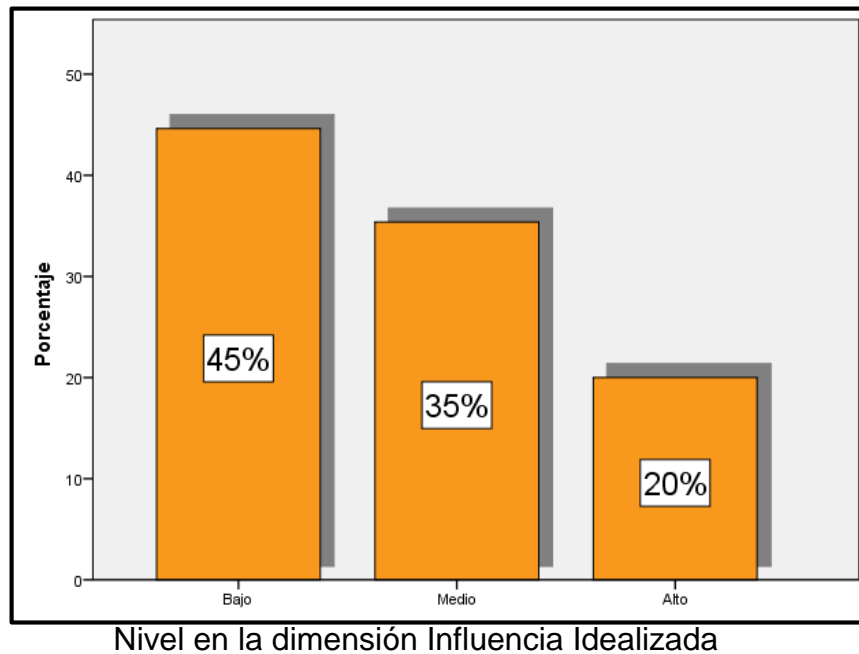
PREG.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	4	4	3	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
2	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5
3	3	3	2	5	3	2	1	3	5	3	1	3	5	4	2	3	3	5
4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	2	5
6	5	5	4	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5
7	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5
9	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4
10	5	5	4	2	5	3	4	2	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
11	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
12	4	4	4	2	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	2	5

PREG.	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5
2	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5
3	1	3	4	5	4	2	2	2	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2
4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
5	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
8	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
9	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	5
10	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5
11	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5
12	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5
14	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4
15	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5

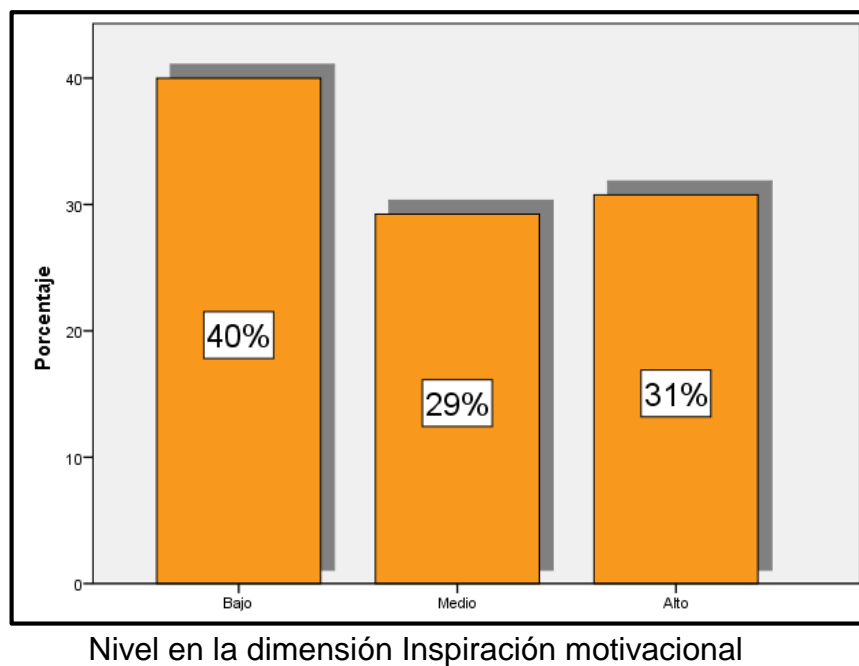
ANEXO N° 9

DESARROLLO DESCRIPTIVO POR DIMENSIONES (GRAFICOS)

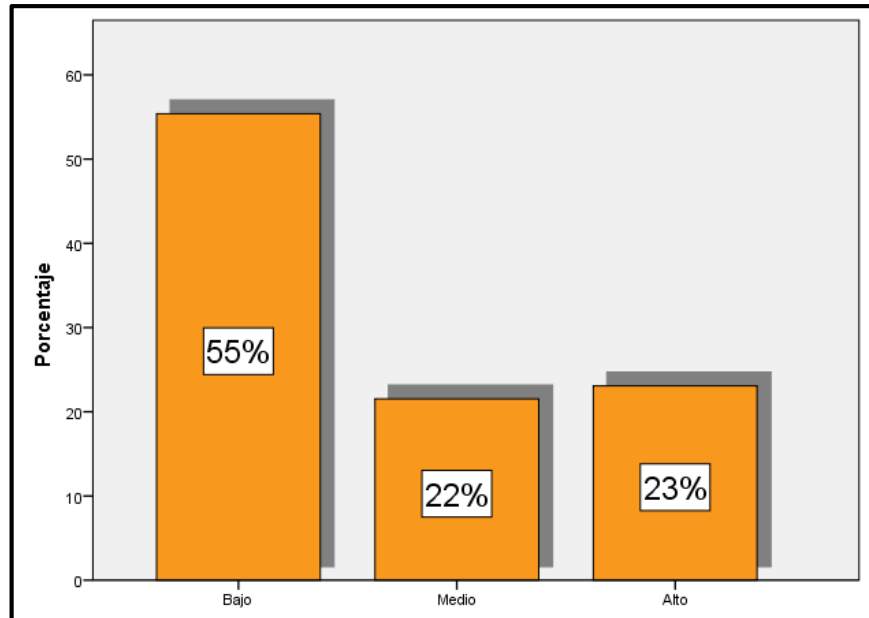
VARIABLE 1: Liderazgo transformacional



Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión influencia idealizada en porcentajes de 45% en nivel bajo, 35% en nivel regular y un 20% en nivel alto.

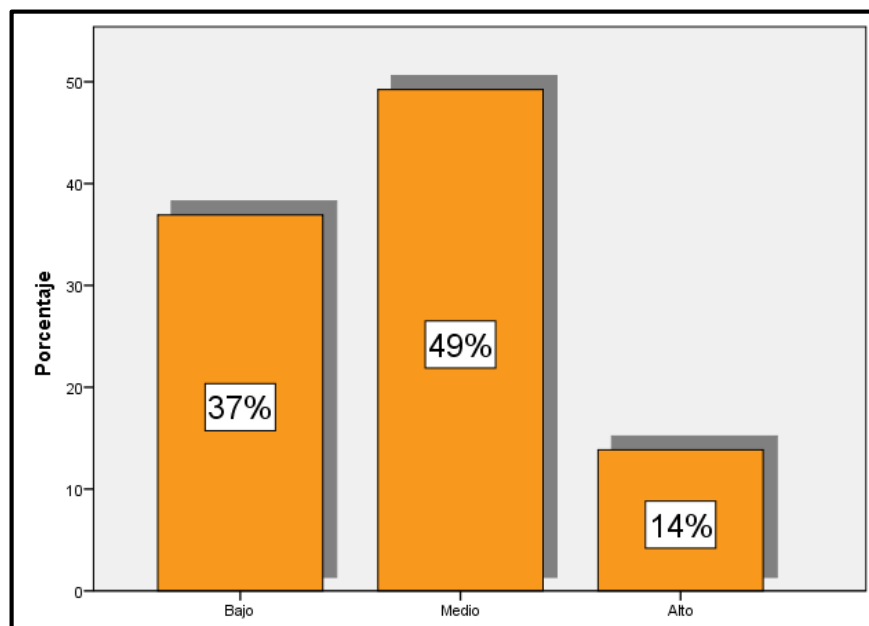


Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión inspiración motivacional en porcentajes de 40% en nivel bajo, 29% en nivel regular y un 31% en nivel alto.



Nivel en la dimensión Consideración individualizada

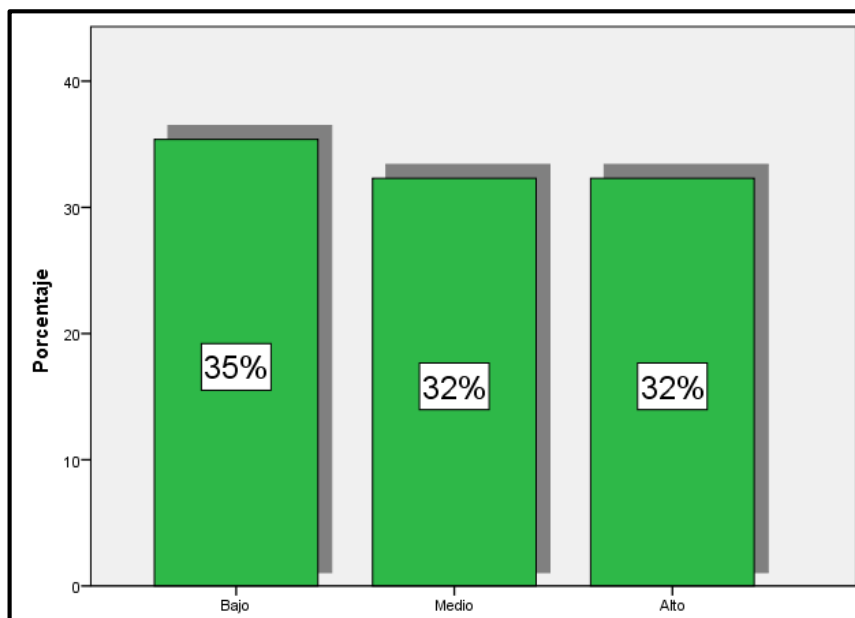
Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión consideración individualizada en porcentajes de 55% en nivel bajo, 22% en nivel regular y un 23% en nivel alto.



Nivel en la dimensión Estimulación intelectual

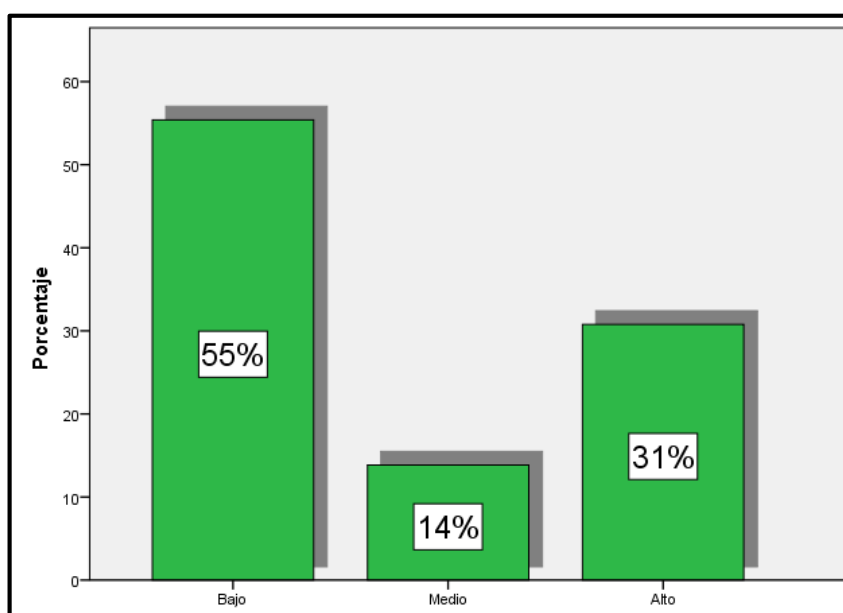
Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión estimulación intelectual en porcentajes de 37% en nivel bajo, 49% en nivel regular y un 14% en nivel alto.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL



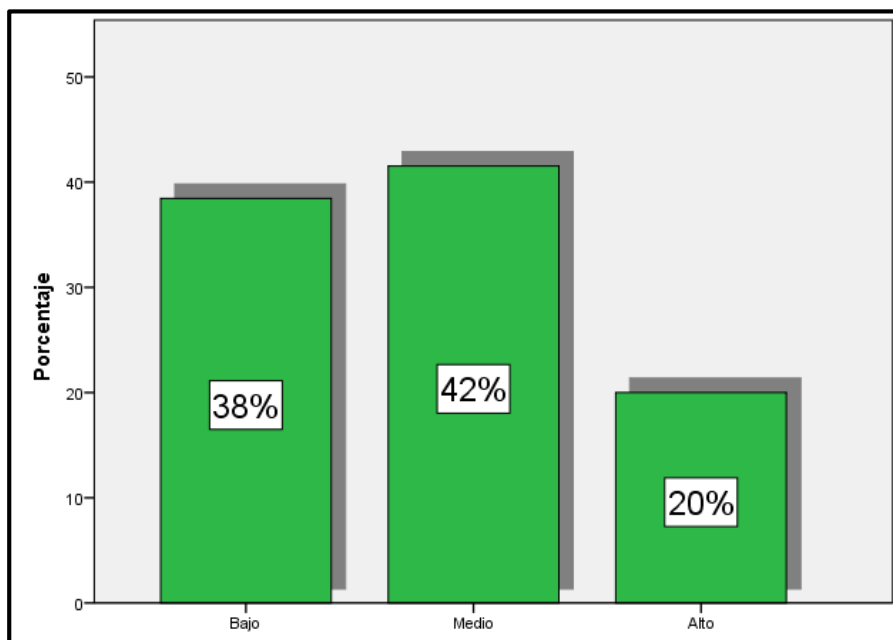
Nivel en la dimensión Habilidades Capacidades y Necesidades

Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión Habilidades Capacidades y Necesidades en porcentajes de 35% en nivel bajo, 32% en nivel regular y un 32% en nivel alto.



Nivel en la dimensión comportamientos

Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión comportamientos en porcentajes de 55% en nivel bajo, 14% en nivel regular y un 31% en nivel alto.



Nivel en la dimensión Metas y resultados

Según la encuesta realizada se encontró a través de la opinión de los participantes un nivel en la dimensión metas y resultados en porcentajes de 38% en nivel bajo, 42% en nivel regular y un 20% en nivel alto.

ANEXO 10

BASE DE DATOS

5	4	4	3	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5			
4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5			
3	3	2	5	3	4	1	3	5	3	1	3	5	4	2	3	3	5	1	3	2	5	4	2	2	2	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2			
5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4			
4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	2	5	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5			
5	5	4	5	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4		
5	5	5	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5			
5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	5			
5	5	4	2	5	3	4	2	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5			
4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5			
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5			
3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4			
2	3	3	3	2	4	1	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4			
2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	5	5	5	4	2	3	2	3	1	1	2	3	4			
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4		
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4			
4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4
5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	5			
3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	4			
5	4	3	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4			
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5			
1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	3	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5			
5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4			
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		

3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
5	4	4	3	4	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5			
4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	
5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4		
5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	
4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	
4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	
4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	
4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	
5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	5	
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	5		
4	4	4	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	
4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	1	5	
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	
4	4	4	1	5	5	5	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	1	4	
5	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	4	
3	3	2	4	4	4	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	
4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	4
4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad edil del distrito de Huaura, Lima, 2023", cuyo autor es ESPINOZA MARQUEZ ANDREA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH DNI: 09809746 ORCID: 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 06-08- 2023 08:48:39

Código documento Trilce: TRI - 0623369