UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

BRUNELLA MAYRIN GARCIA LIZARBE

MILKA YOSHIRA LIVIA TRINIDAD

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

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

Siendo las 10:00 A.M. del día viernes 20 de enero del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Walter Ortiz Meza (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Brunella Mayrin Garcia Lizarbe y Milka Yoshira Livia Trinidad, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:15 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Walter Ortiz Meza
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Walter Ortiz Meza
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno
Asesor

Bach. Brunella Mayrin Garcia Lizarbe
Tesista

Bach. Milka Yoshira Livia Trinidad
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0777-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado:**

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022".

Autor(es)	:	**GARCIA LIZARBE, BRUNELLA MAYRIN** **LIVIA TRINIDAD, MILKA YOSHIRA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor (a)	:	Dra. MORENO MORENO, SUCENA ELIZABETH

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 14/12/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Brunella Mayrin Garcia Lizarbe

Autor de la tesis titulada: "El liderazgo transformacional como impulsor del desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022"

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno

Facultad: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20/01/2023

Email: Brunella.garcia99@gmail.com Firma: Brunella

Teléfono: 998194952 DNI: 74756496

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Milka Yoshira Livia Trinidad

Autor de la tesis titulada: "El liderazgo transformacional como impulsor del desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022"

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno.

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20/01/2023

Email: liviayoshira@gmail.com Firma:

Teléfono: 951484938 DNI: 75855483.

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en todo momento y permitirme llegar a este momento en mi vida. A mis padres, por todo su amor, esfuerzo y apoyo, ya que es por ello que estoy donde estoy; este es solo un peldaño más; todos mis logros se los dedico a ellos y siempre serán para ellos.

Brunella Mayrin.

A Dios y a mi familia, quienes creyeron en mí, siempre dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio. A ellos le dedico este trabajo, porque han fomentado en mi el deseo de superación, lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

Milka Yoshira.

AGRADECIMIENTO

Hacemos extensivo un agradecimiento muy especial a nuestra alma mater la Universidad Nacional de Ucayali, a las autoridades de nuestra universidad, a los docentes de la carrera Profesional de Administración, por impartirnos, enseñanzas y experiencias para nuestro desarrollo profesional.

A nuestra asesora, Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno, por su orientación y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

A todas las personas que participaron e hicieron posible que esta investigación culmine con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDO

		Pág.
DEDICATORIA……		vii
AGRADECIMIENTO……		viii
ÍNDICE DE CONTENIDO……..		ix
ÍNDICE DE TABLAS……		xi
ÍNDICE DE FIGURAS……		xiii
RESUMEN……		xv
ABSTRACT……..		xvi
INTRODUCCIÓN……		xvii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA…….		1
1.1	Descripción del Problema. …….	1
1.2	Formulación del Problema……..	2
	1.2.1. Problema General……..	2
	1.2.2. Problemas Específicos……..	3
1.3.	Objetivos de la Investigación……..	3
	1.3.1. Objetivo General……..	3
	1.3.2. Objetivos Específicos……..	3
1.4.	Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis……	4
	1.4.1. Hipótesis General……..	4
	1.4.2. Hipótesis Específicas……..	4
1.5.	Variables. …..……	5
	1.5.1. Variable 1: Liderazgo transformacional……..	5
	1.5.1. Variable 2: Desempeño laboral……..	5
1.6.	Operacionalización de Variables……	5
1.7.	Justificación e Importancia……..	8
	1.7.1. Justificación Teórica……..	8
	1.7.2. Justificación Metodológica……	8
	1.7.3. Justificación Práctica…….	9

1.7.4. Importancia…….. 9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO……. 10
2.1. Antecedentes del Problema…… 10
2.2. Bases Teóricas……. 17
2.3. Definición de Términos Básicos……..….. 21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN……... 24
3.1. Método de Investigación…….. 24
3.1.1. Tipo de Investigación……. 24
3.1.2. Nivel de Investigación…… 24
3.1.3. Diseño de Investigación. …….. 25
3.2. Población y Muestra…… 25
3.3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos…… 26
3.3.1. Técnica. ……. 26
3.3.2. Instrumento. ……..……. 27
3.4. Procedimiento de Recolección de Datos…….. 27
3.5. Tratamiento de Datos……... 28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN……... 29
4.1. Resultados de la Investigación…….. 29
4.2. Prueba de Hipótesis…… 46
4.3. Contraste de Hipótesis……..…….. 48
4.4. Discusión de Resultados……. 53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 57
5.1. Conclusiones.……. 57
5.2. Recomendaciones. ……... 59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……. 60
ANEXOS…… 66

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional……. 29

Tabla 2. Dimensión 2: Motivación inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 32

Tabla 3. Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 34

Tabla 4. Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional……. 36

Tabla 5. Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 38

Tabla 6. Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral……. 40

Tabla 7. Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral……. 42

Tabla 8. Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 44

Tabla 9. Prueba de normalidad…… 46

Tabla 10. Interpretación de los valores del coeficiente Rho de Spearman 47

Tabla 11. Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Variable 1: Liderazgo Transformacional y la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 48

Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder y la Variable 2: Desempeño Laboral……. 49

Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Motivación Inspiracional y la Variable 2: Desempeño Laboral… 50

Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Estimulación Intelectual y la Variable 2: Desempeño Laboral…. 51

Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: Consideración Individualizada y la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 52

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Gráfico de barra de la Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 30

Figura 2. Gráfico circular de la Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 30

Figura 3. Gráfico de barra de la Dimensión 2: Motivación Inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…….. 32

Figura 4. Gráfico circular de la Dimensión 2: Motivación Inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…….. 33

Figura 5. Gráfico de barra de la Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 34

Figura 6. Gráfico circular de la Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…… 35

Figura 7. Gráfico de barra de la Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional…. 36

Figura 8. Gráfico circular de la Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional….. 37

Figura 9. Gráfico de barra de la Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral…… 38

Figura 10. Gráfico circular de la Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 39

Figura 11. Gráfico de barra de la Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral……. 40

Figura 12. Gráfico circular de la Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral…… 41

Figura 13. Gráfico de barra de la Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral……. 42

Figura 14. Gráfico circular de la Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral…… 43

Figura 15. Gráfico de barra de la Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral…….. 44

Figura 16. Gráfico circular de la Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral…… 45

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Para conseguir dicho objetivo establecido se efectuó un estudio de tipo aplicado y método hipotético-deductivo, este también abordó un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua. Se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario, siendo este diseñado con preguntas cerradas y positivas, las cuales fueron formuladas en relación a los indicadores de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. Los datos que fueron recolectados se ordenaron empleando hojas de cálculo de MS Excel, siendo posteriormente procesadas en el programa SPSS versión 25, en el cual se generaron tablas, diagramas y valores para el coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman, el mismo que para las dos variables elegidas resultó igual a 0.804, evidenciándose la existencia de un grado de correlación positivo y alto; asimismo, se obtuvo que el respectivo valor p fue 0.002 el cual al ser menor a 0.05, permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y se considerar como válida la hipótesis alterna (H_1); permitiendo concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, en el año 2022.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine how transformational leadership is related to job performance in the administrative staff of the District Municipality of Sepahua, Ucayali, year 2022. To achieve this established objective, an applied type and method study was carried out. hypothetical-deductive, it also addressed a correlational level and a non-experimental design. The population and sample of the study was composed of the 47 administrative workers who work in the District Municipality of Sepahua. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, this being designed with closed and positive questions, which were formulated in relation to the indicators of the variables transformational leadership and job performance. The data that was collected was ordered using MS Excel spreadsheets, being subsequently processed in the SPSS version 25 program, in which tables, diagrams and values were generated for Spearman's Rho rank correlation coefficient, the same as for the two chosen variables were equal to 0.804, evidencing the existence of a positive and high degree of correlation; Likewise, it was obtained that the respective p value was 0.002, which, being less than 0.05, allowed rejecting the null hypothesis (H0) and considering the alternative hypothesis (H1) as valid; allowing to conclude that there is a significant relationship between transformational leadership and job performance in the administrative staff of the District Municipality of Sepahua, Ucayali, in the year 2022.

Keywords: Transformational leadership, job performance, administrative staff.

INTRODUCCIÓN

Las estructuras organizativas están cambiando espectacularmente, proporcionando más oportunidades para la eficiencia, la eficacia, el trabajo desafiante y gratificante, y la consecución de objetivos. Se están desarrollando nuevos procesos y procedimientos para enfrentarse a la creciente complejidad y la necesaria rapidez.

Rojas et al., (2020) refiere que los grandes líderes están despiertos, conscientes y en buena sintonía consigo mismo, con los otros y con el mundo que los rodea. El liderazgo transformacional se ciñe y se centra en los líderes y su pensamiento centrado con el mundo que los rodea. Los ayuda a ser emocionalmente inteligentes y atentos: buscan vivir con plena consciencia de ellos mismo, de los otros, de la naturaleza y de la sociedad.

Se define entonces liderazgo transformacional como un proceso en el cual los líderes evocan permanentemente respuestas emocionales de sus seguidores, modificando sus conductas cuando se hallan ante resistencias evidentes, en un constante proceso de flujo y reflujo.

Sabemos que el liderazgo transformacional tiene al mando un líder impulsor que ayuda a sus trabajadores y compañeros a completar con los objetivos propuestos y al crecimiento de ellos mismos y la organización a la que pertenecen, esto lleva a un desempeño beneficioso productivo en el ámbito administrativo el cual menciona que gracias al liderazgo transformación empleado y su funcionalidad dentro de la empresa es la renovación de un proceso consciente de un cambio notorio que permite contrarrestar los efectos del estrés crónico y sacrificio excesivo con el personal perteneciente a cada entidad.

Alcázar (2020) menciona que en el mundo empresarial cada vez se hace más evidente la necesidad de tener líderes más que jefes; esto ayuda a generar un

impulsor laboral dentro de las entidades administrativas; pero como todo cambio esto no solo requiere transformaciones a nivel individual sino también transformaciones a nivel grupal y organizacional, este nuevo tipo de enfoque de denomina liderazgo transformacional y con su ejercicio se pueden encontrar resultados no imaginados en el mundo empresarial; los lideres transformacionales con su ejemplo de trabajo duro, su disponibilidad por mejorar su desempeño dentro de la empresa, la honestidad que conllevan dentro de su ámbito laboral y la responsabilidad que genera una disciplina característica como inspiración para su equipo de trabajo y otras entidades, logran una motivación resaltante que genera excelentes resultados personales y empresariales.

Hoy no solo bastan los conocimientos técnicos del comercio, ni cuantos estudios hoy haya llevado a cabo el gerente; los resultados de una organización demuestran la función de coordinación que tenga el jefe, la capacidad que tenga de motivar al personal, de lograr resultados extraordinarios; el gerente hoy debería llevar a su equipo al mismo grado de desarrollo.

En la presente investigación, nos referimos al liderazgo transformacional positivo e inspirador capaz de motivar y transformar las actitudes del personal de la empresa; el líder debe ser una persona que haya desarrollado o trabaje en ciertas capacidades entre las cuales podemos destacar, trabajo en equipo que es la capacidad para unir esfuerzos para producir la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización; el líder invita a sus colaboradores a trabajar en equipo a aprender de los demás y a utilizar al máximo las capacidades de cada uno de los empleados.

Por otro lado, Cartagena (2019) nos dice que el líder transformacional reacciona y tiene la capacidad para usar el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, para trabajar en situaciones

difíciles y que requieren una visión diferente; esto se conoce como tolerancia psicológica; el líder es una persona con carisma en su gestión aprovecha las oportunidades para entusiasmar y transmitir confianza y respeto.

Sin embargo también sabemos y tenemos presente que no solo se necesita el conocimiento y la aplicación del liderazgo transformacional sino también de un líder transformacional que esté dispuesto a cambiar de forma positiva todo el sistema y desarrollo de la entidad y que motiva a su personal, añadiendo a esto también tiene consideración individual por sus subordinados; da el trato a las personas como corresponde, trata individualmente según la situación a cada colaborador, respeta su integridad y su espacio dentro de la organización; lo fundamental y la principal habilidad que tiene dicho líder es el liderazgo compartido, es aprender y tener la capacidad para identificar y buscar en su equipo de trabajo colaboradores que participen con él en la definición de la misión y en la creación del consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

Se menciona también que cada entidad elige el medio impulsador para su crecimiento según le convenga, en esta investigación demostramos la influencia y validación en conjunto a su alto desarrollo y eficiencia la utilización y empleo del liderazgo transformacional a nivel empresarial, y que según todo lo explicado ya tenemos un poco de conocimiento de los beneficios que nos lleva la utilización de este medio de crecimiento empresarial y que no solo ayuda en este ámbito sino en los personal ya que ayuda a cada trabajador o empleador a desarrollarse individualmente y desempeñarse de la manera más eficiente dentro su cargo laboral. Sabemos que este tema influye en muchos aspectos y en muchos sectores de los colaboradores participantes en las diferentes empresas y rubros las cuales cubre y se emplea el liderazgo transformacional, pero también ayudamos con esta investigación

a que las demás personas sepan y conozcan el beneficio de desarrollo que conlleva esto y sin quitar que cada profesional está más apto a desarrollar y ampliar sus habilidades gracias al liderazgo transformacional ya que los subordinados o empleadores integrantes de este equipo piramidal también pueden crecer dentro de ella siendo así más líderes dentro del ámbito empresarial.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

A nivel global, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral son dos aspectos o causas trascendentales relacionados o alineados al bienestar laboral de los trabajadores de las organizaciones, dado que se especifica de manera clara que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que hace hincapié en el cambio y el crecimiento, el cual puede utilizarse en diversas situaciones, pero suele ser más eficaz cuando la organización o el equipo se enfrentan a un reto. Sin embargo, el liderazgo transformacional en los últimos años ha sido comparado con el liderazgo transaccional, pero no se debe confundirlos, debido a que, mientras los líderes transaccionales motivan a los subordinados a actuar como se espera, los líderes transformacionales inspiran a sus empleados a dar lo mejor de sí mismos y les ayudan a crecer como individuos. Además, se debe señalar que poder generar un desempeño laboral de manera eficiente por parte de los trabajadores, es necesario contar con un líder capacitado de acuerdo con sus competencias profesionales y funciones laborales que les permita a las organizaciones públicas y privadas una lucha constante a fin de lograr estándares altos de competitividad.

En ese sentido en el Perú, existen muchas organizaciones públicas como son las municipalidades que evidencian el incumplimiento respecto a las responsabilidades de los gerentes, regidores y el personal administrativo (funcionarios), es decir, que existe deficiencia de funciones por lo que no se ha logrado cumplir con los objetivos y metas establecidas durante su periodo

lectivo. Asimismo, muchas de las instituciones públicas o privadas han mostrado una preocupación constante con relación al desempeño laboral, se evidencia problemas como falta capacidades laborales, experticia, actitudes y motivaciones personales, los cuales deben estar orientados y relacionados a un liderazgo adecuado, por ende es de mucha importancia que la organizaciones analicen aspectos o factores a contar con trabajadores eficientes, contar con un personal productivo los cuales puedan lograr objetivos que se planteen.

En la Municipalidad Distrital de Sepahua se ha observado que los trabajadores suelen laborar de manera transitoria repercutiendo en la calidad de identificación con la institución. Asimismo, existe poca integración e inadecuado ambiente de trabajo repercutiendo ello en el desempeño laboral, sumado a la carencia de empleados con cualidades de liderazgo que fomente un ambiente de mayor motivación. En consecuencia, tomando en cuenta que el desempeño laboral está relacionado a diversos elementos tanto internos como externos dentro de la organización, en el presente estudio se pretende realizar un análisis sobre el nivel de relación que hay entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sepahua.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la influencia idealizada del líder se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?
- ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?
- ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?
- ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Precisar de qué manera la influencia idealizada del líder se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

- Especificar de qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- Establecer de qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

1.4. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

- Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional

"Es un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la organización" (Pérez, Jiménez y Romo, 2017, p. 54).

1.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral

"El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimento de los objetivos" (Grijalva, Guamán y Castro, 2019, p.26).

1.6. Operacionalización de Variables

1.6.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional

Es un proceso de dirección en el cual se transforma el entorno a través de motivación a los seguidores, estableciendo un proceso de dirección centrado

en la transformación institucional, que se compone de cuatro dimensiones del comportamiento: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual. (Rojas et al., 2020, 249).

Dimensión: Influencia Idealizada del Líder

Indicadores:

- Empatía
- Credibilidad
- Habilidades

Dimensión: Motivación Inspiracional

Indicadores:

- Organización
- Visión
- Percepción

Dimensión: Estimulación Intelectual

Indicadores:

- Razonamiento
- Innovación
- Solución de problemas

Dimensión: Consideración Individualizada

Indicadores:

- Potencialidades
- Competencia individual
- Apoyo

1.6.2. Variable 2: Desempeño Laboral

"El desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas comunes de forma eficiente dentro de la organización en un tiempo determinado" (Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020, p. 56).

Dimensión: Expectativas del Trabajador

Indicadores:

- Oportunidades
- Reconocimiento
- Incentivos

Dimensión: Relaciones Laborales

Indicadores:

- Ambiente
- Cooperación
- Comunicación

Dimensión: Capacitación y Desarrollo

Indicadores:

- Experiencia
- Conocimiento
- Capacidades

Dimensión: Desarrollo Organizacional

Indicadores:

- Organización
- Información
- Responsabilidad

1.7. Justificación e Importancia

1.7.1. Justificación Teórica

La investigación cuenta con justifica teórica, debido a que esta sustenta con bases teóricas sobre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo que permitió generar una reflexión y debate acerca de la pertinencia y/o vigencia de dichos conceptos y definiciones relacionados a las variables de estudio.

1.7.2. Justificación Metodológica

Esta investigación está justificada metodológicamente, porque permitió generar reflexión y debate sobre los temas relacionados a las variables de

estudio, los cuales benefició directamente tanto a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sepahua como a la entidad en sí, además de servir como referencia para otros investigadores.

1.7.3. Justificación Práctica

La investigación se justifica de manera práctica, debido a que, culminada la investigación, se obtuvieron datos importantes que permitan conocer respecto a cómo generar una buena gestión de un líder en la municipalidad, así mismo, de cómo lograr la eficiencia y la eficacia de los colaboradores o grupos de trabajo, generando con ello una mejora en el desarrollo de las habilidades, así como la potenciación de su desempeño laboral.

1.7.4. Importancia

En los últimos tiempos, el tema del liderazgo transformacional y el desempeño laboral viene teniendo varios cambios por hecho de que las instituciones públicas están optando por la innovación y aplicando nuevas estrategias en la parte administrativa, por lo cual es de carácter necesario e indispensable tener en claro como este funciona para poder afrontar este hecho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Avellaneda (2020) en la tesis *Descripción del desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque del liderazgo transformacional, en cuatro ciudades de Colombia*, tuvo como objetivo general describir el desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque del liderazgo transformacional en las ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Medellín y Cúcuta. El método del estudio fue cuantitativo teniendo como instrumento de recolección de datos al cuestionario, con una muestra de 60 líderes. Los resultados dieron a conocer la existencia de un liderazgo transformacional. Por lo que concluyó que los jóvenes líderes tienen un buen liderazgo transformacional debido a que existe una mejor práctica a nivel individual seguido de la inspiración, motivación y estimulación intelectual.

Cartagena (2019) en la tesis titulada *Liderazgo transformador con jóvenes de la comunidad Buenavista, del municipio de San Buenaventura, en la gestión 2018*, tuvo como objetivo general determinar las causas y consecuencias sobre el liderazgo juvenil transformador, en los(as) jóvenes de la comunidad Bellavista del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión-2018. El tipo investigación fue cuantitativo en el cual la encuesta fue el instrumento de recolección de datos. Los resultados dieron a conocer que con los talleres desarrollados a cargo del Gobierno Municipal para los adolescentes, jóvenes y adultos se pudo apreciar la participación activa y un exitoso trabajo grupal en los distintos talleres desarrollados. En consecuencia, concluyó que las causas y consecuencias para

la formación de un buen liderazgo juvenil se debe a la buena predisposición de las autoridades locales como la comunidad.

Sandoya (2020) en la tesis *Liderazgo transformacional para incrementar la competividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos*, planteó como objetivo general mejorar la competividad de las PYMES del sector farmacéutico en la cuidad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, mediante el liderazgo transformacional. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva, de diseño experimental, descriptivo correlacional en donde se aplicó la encuesta como instrumento para la recolección de los datos. Los resultados demostraron que existe la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la competividad de las PYMES del sector financiero por lo que se genera una buena rentabilidad. Por lo que concluyó que los lideres han conservado el liderazgo transformacional y que este mismo liderazgo había creado una dinámica entre los líderes y sus seguidores por lo que se pudo apreciar un incremento en la moralidad y la motivación de sus acciones.

Murillo (2020) en su tesis *Liderazgo transformacional-transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la cuidad de Bogotá, Colombia,* tuvo como objetivo general describir el índice general de clima organizacional y las relaciones entre los tipos de liderazgos transformacional y transaccional, con variables de clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia. La investigación fue descriptiva, teniendo una muestra de 685 colaboradores. Los resultados demostraron que se evidenció con más notoriedad un tipo de liderazgo transformacional. En consecuencia, concluyó que, la empresa debe estar capacitada en formar y

desarrollar lideres con alta capacidad de influencia en sus colaboradores capaces de cambiar los rasgos y características de los demás.

Ulloa (2019) en la tesis *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Municipal del cantón Echeandía, provincia de Bolívar*, planteó como objetivo general analizar la incidencia de las variables mencionadas. La investigación fue cuantitativa, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta. Por lo que concluyó que la gestión administrativa es deficiente debido a que no aplican un adecuado plan de captación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral y no cuentan con un eficiente sistema de incentivos que aporten al incremento del nivel de motivación de los empleados por lo que la productividad laboral se ve afectada.

Rovira (2020) en su tesis *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente,* tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación de las mismas características. La investigación fue cualitativa, donde se empleó a la encuesta como instrumento para la recolección de datos. Los resultados dieron a conocer que existe una influencia total con este tipo de liderazgo. Por lo que concluyó que el liderazgo transformacional influye notablemente en el desempeño del docente y que el trabajo colectivo debe ser prioritario para una mejor armonía.

Martínez (2018) en la tesis *Análisis de la eficiencia técnica en la gestión municipal y sus factores de influencia el caso de las municipalidades de chile,* tuvo como objetivo general evaluar el desempeño de la gestión de gobiernos locales en chile, a través de los análisis de su eficiencia y la determinación de

sus factores la influencia incluyendo los de tipo político. La investigación fue tipo descriptiva, en donde se midió la eficiencia relativa de los municipios a través de un análisis envolvente de datos (DEA). Los resultados demostraron una eficiencia técnica de 0.51. Concluyendo que dentro de los factores que afectan el nivel de eficiencia se encuentra toda la plana municipal incluido el alcalde por lo que el problema fue sumamente alarmante.

Zans (2017) en su tesis *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y dicentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016*, tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de las variables mencionadas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con elementos de tipo descriptivo-explicativo, con una muestra de 88 trabajadores y funcionarios, teniendo al cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Los resultados mostraron que el clima organizacional presente en la FAREM es el optimismo, la euforia y el entusiasmo como también la frialdad y el distanciamiento por lo que en cierta parte es favorable como por otra desfavorable. En consecuencia, concluyó que es necesario motivar a los jefes de las áreas e incluir para la construcción de un ambiente favorable. Así mismo incentivar al trabajo en equipo para fortalecer el trabajo colectivo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rosales (2018) en su tesis titulada *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de*

Independencia – 2018, planteó como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018. Está tesis usando el método correlativo buscó establecer relación existente entre las variables, encontrando como resultados correlación positiva y significativa entre liderazgo y desempeño laboral, concluyendo que un adecuado liderazgo transformacional repercute positivamente en el desempeño laboral.

Campos (2018) en su investigación *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay – 2017*, tuvo como objetivo determinar cómo es la relación del liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la municipalidad provincial de Abancay, 2017. Esta investigación nos llevó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y los costos de la gestión de calidad de los funcionarios. Debido a esto se sugiere que las diferencias encontradas en los resultados tienen una alta probabilidad de mejoría tomando en cuenta la aceptabilidad por parte de la población y los usuarios, añadiendo la capacitación en temas de liderazgo a través de las diferentes áreas y oficinas de esta entidad el cuál repercutirá en una mejor administración dentro de la organización de los trabajadores de esta institución.

Huarza (2018) en su investigación *Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017*, tuvo como objetivo determinar el rango de relación que existe entre los estilos de liderazgo y administración pública en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar departamento del Cusco periodo 2017; el cual busca que el liderazgo de la administración pública

y los diferentes estilos de liderazgo tomados tengan una relación y un resultado positivo en la municipalidad distrital de Pallpata, donde los resultados identificaron que no existe una relación significativa entre estilos de liderazgo y administración pública, y que además existe una correlación positiva muy baja entre ambas en la municipalidad distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017.

Rojas (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016*, planteó como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue -Lima, 2016. El investigador concluyó que se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, ya que no existe correlación; se plantea como recomendación que los directores administrativos y la dirección general presten mayor atención al liderazgo y desempeño, a pesar de que estos términos no muestren correlación son variables que pueden funcionar independientemente.

Pastor (2020) en su tesis *Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020*, planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables mencionadas. El tipo de investigación fue aplicada de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional y de corte transversal. Se utilizó como técnica de instrumento de recolección datos la encuesta. Se concluyó que la relación entre ambas variables es muy alta por lo que se indicó que a mayor gestión de competencias mayor rendimiento laboral.

Vargas (2022) en la tesis titulada *Programa transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrital de Aranmango*, tuvo como objetivo general proponer un programa de liderazgo transformacional para corregir la gestión administrativa en el sector de desarrollo social del municipio de Aranmango. La metodología de la investigación fue con un enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Se concluyó que la planificación, la organización y el control no se desarrollan en la Municipalidad de Aramango por lo que el nivel es regular.

2.1.3. Antecedentes Locales

Pezo (2021) en la tesis titulada *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*, planteó como objetivo general describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo. La metodología de la investigación fue tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyendo de que el liderazgo transformacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo Transformacional

Carreiro y Oliveira (2019), sostienen que el liderazgo transformacional es aquel cuya meta principal no es solamente el logro de los objetivos institucionales, por el contrario, recurre al logro de los objetivos organizacionales con el fin de transformar moralmente a los colaboradores y, así mismo, promover conductas positivas que redituarán en mejores niveles de desempeño laboral para la institución.

Mientras que Alcázar (2020) plantea que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo

Por su parte, Mendoza, García y Avelar (2020) explican que la aplicación del liderazgo transformacional es un elemento de interés para las organizaciones públicas, en tanto su problemática actual se centra en encontrar la forma de gerenciar en un contexto exigente y complejo, que impone desafíos en orden a construir una cultura de gestión pública, cuya capacidad básica sean las competencias de las personas, en todos los niveles operativos.

Dimensión: Influencia Idealizada del Líder

Medina, Fereira y Marzol (2017), plantean que, en la influencia idealizada se indica el nivel de confianza y respeto de los subordinados en el líder, la dedicación mostrada en los colaboradores y que lo consideren como su modelo

a seguir, todo esto debido a que el líder tiene claro su conjunto de valores, el cual respeta en todo momento, mostrando un comportamiento ejemplar.

Dimensión: Motivación Inspiracional

López, Hincapié y Zuluaga (2017), precisan que la motivación inspiracional se refiere al grado en el cual el líder comparte su visión, usa los símbolos e imágenes apropiados para ayudar a los colaboradores en el logro de su trabajo para que entiendan la importancia de su labor, así mismo, permite que el líder articule una visión a futuro optimista, de forma que consigue inspirar y motivar a sus seguidores.

Dimensión: Estimulación Intelectual

Durán, Gallegos y Cabezas (2019), plantean que la estimulación intelectual muestra el grado en que se alienta a otros a ser creativos al ver viejos problemas en nuevas formas, creando un ambiente de tolerancia y permitiendo que los colaboradores cuestionen sus valores y creencias personales, así como los de la organización.

Dimensión: Consideración Individualizada

Rojero, Gómez y Quintero (2019), precisan que la consideración individualizada indica el grado de preocupación en el bienestar de los subordinados, la asignación de proyectos individuales y presta atención a aquellos que se ven menos integrados al grupo, así mismo, explica que en esta dimensión el líder sabe apreciar la aportación individual de cada uno de los

miembros del equipo al objetivo global, consiguiendo motivar a sus seguidores con el reconocimiento.

2.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Para Rivero (2019), el desempeño laboral hace referencia a la acción y efecto de trabajar en una ocupación, un cargo, una profesión, al tener en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor. Así mismo, explica que su evaluación se considera como una apreciación sistemática del actuar de cada persona, en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Por su parte, Tejada, Ramírez y Vásquez (2020), explican que el desempeño constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre las competencias que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que se correspondan con la finalidad de la institución.

Mientras que Sánchez (2021), precisa que el desempeño laboral hace referencia al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

Dimensión: Expectativas del Trabajador

Para Sánchez y García (2017), las expectativas del trabajador es la relación entre el esfuerzo y el desempeño, es decir, que mide la confianza del individuo depositada en conseguir o no los resultados esperados. Así mismo, precisan que dichas expectativas en los trabajadores varían de organización a organización y de persona a persona, lo cual lo convierte en un reto para alinear los objetivos e intereses organizacionales.

Dimensión: Relaciones Laborales

Según Izquierdo (2017), las relaciones laborales hacen referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, ya sea directa o indirectamente a la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Así mismo, explica que también pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse “relaciones de empleo”.

Dimensión: Capacitación y Desarrollo

Honores et al., (2020) plantean que la capacitación representa uno de los puntos más esenciales dentro de la organización ya que es un proceso permanente que trata de aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir que toda planificación de capacitaciones en una organización implica tomar decisiones idóneas en áreas significativas. Así mismo, explica que la capacitación del personal genera que la empresa pueda contar con trabajadores

con conocimientos idóneos para poder responder a las necesidades con las que cuenta la empresa y las demandas del mercado.

Dimensión: Desarrollo Organizacional

Para Torres, Falconi y Ramírez (2019), el desarrollo organizacional es un conjunto de variables que, a través de su interacción sistémica, fomentan el cambio organizacional en aras de la consecución de los objetivos y políticas institucionales. Además, sostiene que el desarrollo organizacional está estrechamente relacionado con gestión, dado que considera que es el motor que conduce al cambio con eficiencia, el cual es una condición indispensable en el mundo actual, debido a la intensa competencia a escala nacional e internacional.

2.3. Definición de Términos Básicos

- **Apoyo:** “Es la preocupación del líder por sus empleados teniendo en cuenta sus necesidades”.

- **Autorregulación adaptativa:** “Es un proceso social mediante el cual el líder intenta reducir las discrepancias entre su comportamiento y las expectativas de la organización mediante la compresión y adaptación al rol que le es asignado” (Mendoza y Ortiz, 2006, p.131).

- **Comunicación inspiracional:** “Son aquellos mensajes positivos sobre la organización, que construyen la motivación y confianza” (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p.19).

- **Conflicto interpersonal:** “Es el grado de diferencias percibidas entre la administración y los subalternos” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126).

- **Confianza social:** “Es la concepción que se tiene sobre cómo es la naturaleza humana” (Yañez et al., 2006, p. 4).

- **Cultura organizacional:** “Es un conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad”. (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 122).

- **Eficacia:** “Es la capacidad de satisfacer una necesidad social” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126).

- **Eficiencia:** “Es la que busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas”. (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126).

- **Estimulación intelectual:** Es la que promueve el interés a pensar en los problemas de nuevas maneras” (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p. 19).

- **Liderazgo transformacional:** “Es el proceso en el que un individuo establa y crea conexiones con otros que elevan la motivación y moral”. (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p. 17).

- **Liderazgo transformador:** “Es aquel que estimula el desarrollo del individuo como la transformación del colectivo” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 120).

- **Liderazgo:** “Es el grado de influencia y habilidad personal del líder”. (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126)

- **Producción:** “Es el flujo de productos de una organización” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126).

- **Reconocimiento personal:** Se refiere a recompensar al trabajador con alabanzas y reconocimiento por el esfuerzo y logro de las metas específicas” (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p. 19).

- **Recursos sociales:** “Son aquellos que se relacionan con las personas con las que trabajamos, como son los compañeros de trabajo, los jefes y los clientes/usuarios” (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p. 18).

- **Relaciones humanas:** “Es donde se manifiestan en el grado de motivación y nivel de compromiso de los colaboradores” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 129).

- **Responsabilidad:** “Es el grado de compromiso individual y colectivo con la organización” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 126).

- **Tolerancia al conflicto:** “Es el grado en el que se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 125).

- **Viabilidad:** “Es la capacidad de la organización de acoplarse estructuralmente a los cambios del entorno en el que se desempeña para mantenerse con el tiempo” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 128).

- **Visión:** “Es una expresión de un cuadro idealizado del futuro basado en los valores de la organización” (Cruz, Salanova y Martínez, 2013, p. 19).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de Investigación

Según Alan y Cortez (2018), el método hipotético-deductivo “es aquel procedimiento investigativo que inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema” (p. 24).

En ese contexto, el método que se utilizó dentro del estudio es el hipotético-deductivo.

3.1.1. Tipo de Investigación

Con respecto al tipo de investigación aplicada, Muñoz (2011), expone que “Se caracteriza por aplicar los conocimientos que surgen de la investigación pura para resolver problemas de carácter práctico, empírico y tecnológico …" (p. 26).

Tomando en cuenta lo anterior, el presente estudio fue de tipo aplicado, dado que se buscó solucionar problemas con conocimientos surgidos de la investigación.

3.1.2. Nivel de Investigación

Para Valderrama (2015) “Un estudio es correlacional, cuando este evalúa el vínculo existente entre variables en el ámbito de estudio” (p. 98).

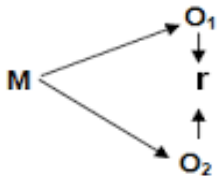
El nivel del presente estudio fue correlacional ya que de acuerdo a los objetivos planteados se encontró el tipo de relación entre las variables analizadas.

3.1.3. Diseño de Investigación

En relación con el diseño no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan que: “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, sólo las observamos tal y como se dan en su contexto natural. Si además son transversales la observación se realizará sin considerar los cambios ocasionados por el paso del tiempo” (p. 37).

De modo que el diseño que se empleó en el estudio fue el no experimental - transversal.

Esquema de la investigación:



Siendo:

M: Muestra de estudio.

O_1: Observación de la variable Liderazgo transformacional.

O_2: Observación de la variable Desempeño laboral.

r: Correlación entre las variables.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Ávila (2006) explica que la población “es el conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten

determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados" (p. 90).

La población del presente estudio estuvo compuesta por los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua (N= 47).

3.2.2. Muestra

Bavaresco (2013) menciona que la muestra "no es más que un subconjunto de la población, con la que se está trabajando" (p. 90).

Debido a que nuestra población fue pequeña y accesible, la muestra estuvo comprendida por toda la población (n = 47).

3.3. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica

Cabezas, Andrade y Torres (2018) plantean que la encuesta "es un tipo de técnica de recolección de información propio de las ciencias sociales, que parte del indicio de que, sí queremos conocer algún dato sobre el comportamiento de las personas lo mejor, y más rápido, es preguntárselos a ellos" (p. 81).

Dentro de la presente investigación se utilizó a la encuesta como técnica de investigación, debido a que se tomó datos necesarios referente al tema de estudio, es decir, se preguntó al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua sobre las dimensiones del liderazgo transformacional, así como la relación que pueda tener con las dimensiones del desempeño laboral dentro de la entidad.

3.3.2. Instrumento

Bernal (2010) plantea que: “el cuestionario es un conjunto de interrogantes debidamente ordenadas acerca de un tema de investigación y que se usa para obtener información vinculada con los objetivos de la investigación” (p. 69)

El instrumento cuenta con un formulario estructurado con 48 preguntas objetivas y cerradas que permite medir cada uno de los indicadores de las variables V1: Liderazgo Transformacional y V2: Desempeño Laboral, dichas preguntas están dirigidas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua por lo que se les redactó con un lenguaje entendible y planteadas de tal manera que los encuestados no presenten dificultades para responder.

El instrumento mencionado será validado mediante la técnica de juicio de expertos, que según Arias (2012): “El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos” (p. 153).

3.4. Procedimiento de Recolección de Datos

Para el procesamiento de la información que fue recopilada se emplearon tablas de MS Excel, clasificando los datos según las variables, dimensiones e indicadores, pasando a encontrar sus valores representativos como las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

3.5. Tratamiento de Datos

La información de campo que se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario fue ordenada y clasificada en tablas de una entrada utilizando las hojas de cálculo Microsoft Excel. Para evaluar tanto la idoneidad de los datos como el nivel de la posible correlación entre las variables y sus dimensiones, se exportó toda la data codificada al programa estadístico SPSS versión 25, pudiendo generarse tablas con los respectivos baremos, gráficos de barras y diagramas circulares con el objetivo de facilitar la visualización de los resultados. Cada una de las tablas se acompañó de su respectiva interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la Investigación

Toda la información compilada en el trabajo de campo se ha clasificado en hojas de cálculo de Ms Excel, según la variable, dimensión e indicador al cual corresponden. Las respuestas obtenidas fueron codificadas considerando la escala ordinal, desde nunca = 1, hasta siempre = 5.

Cada dimensión consta de 6 ítems, por lo que, para cada uno de los encuestados, el valor mínimo que podría haberse obtenido es 1*6 = 6, mientras que el valor máximo que podría alcanzarse para alguna de las dimensiones es 5*6 = 30, por lo que para cada dimensión de ambas variables el valor mínimo empírico debe ser no menor a 6 y el valor máximo será no mayor a 30. Dado que se ha considerado conveniente emplear 3 categorías: malo, regular y bueno, se añadieron 2 percentiles específicos para cada dimensión. Estas escalas de evaluación (baremos) se muestran en las tablas del 1 al 8.

Tabla 1

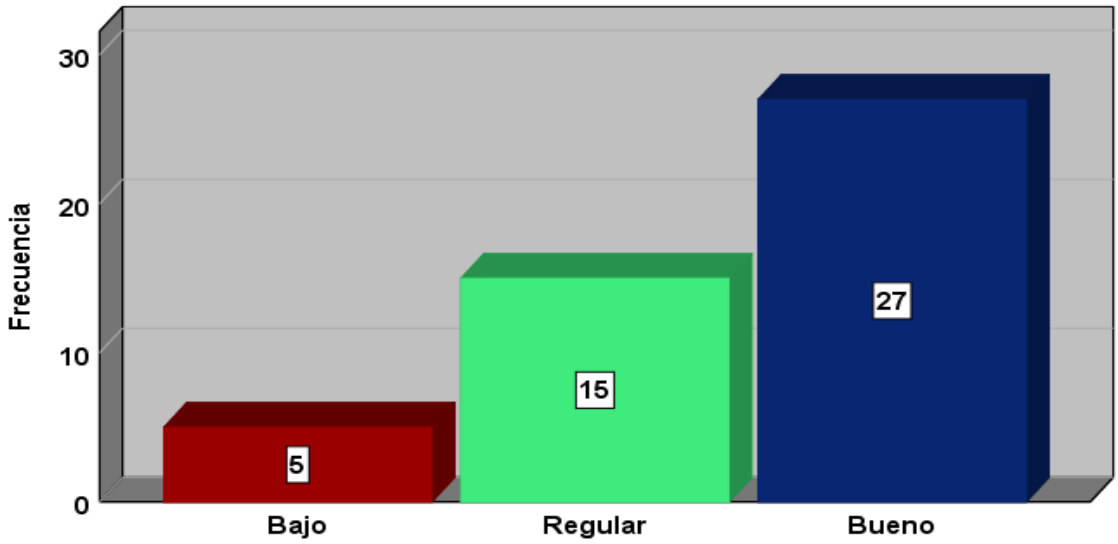
Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[14-18]	Malo	5	10,6	10,6	10,6
[19-21]	Regular	15	31,9	31,9	42,6
[22-27]	Bueno	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25

Figura 1

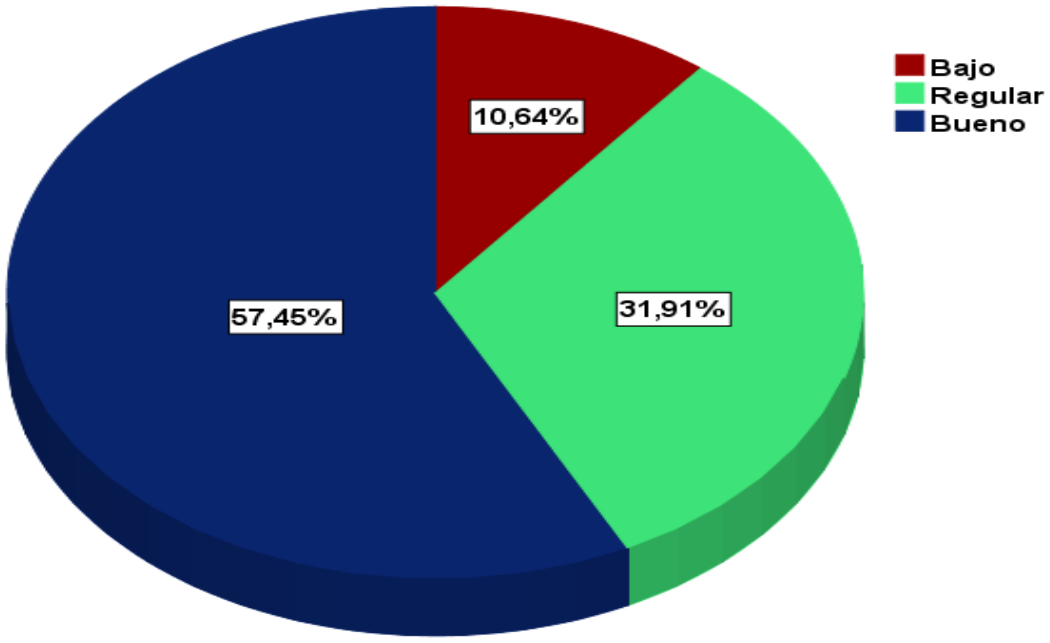
Gráfico de barra de la Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25

Figura 2

Gráfico circular de la Dimensión 1: Influencia Idealizada del Líder de la Variable 1: Liderazgo Transformacional.



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Observando la tabla 1 y las figuras 1 y 2 podemos apreciar que respecto a la primera dimensión de la variable 1, el resultado muestra que en el nivel bajo tenemos a 5 encuestados, los cuales representan al 11% del total, los cuales estarían considerando que la influencia idealizada del líder es casi imperceptible para los gerentes y funcionarios con jerarquía de la Municipalidad Distrital de Sepahua. Por otro lado, un 32% cree que el nivel de influencia idealizada de sus líderes es regular, mientras que un mayoritario 57% considera que es alta la mencionada influencia. Esto también refleja que la mayoría de los trabajadores administrativos opina que la empatía, credibilidad y habilidades sociales cumplen un papel muy importante para evaluar en la influencia idealizada del líder.

Considerando el contexto particular, es comprensible que exista un fuerte apego de los trabajadores hacia sus funcionarios, dado que se trata de un distrito alejado de la capital departamental y con serios problemas de conectividad, son pocos los profesionales que aceptan trabajar en tales condiciones, por lo que casi la totalidad de los puestos de confianza y cargos con cierta autoridad son ejercidos por personas del mismo lugar y son vecinos o conocidos de los demás trabajadores, los cuales por la cercanía o confianza adquirida ven en ellos condiciones sobresalientes de liderazgo.

Tabla 2

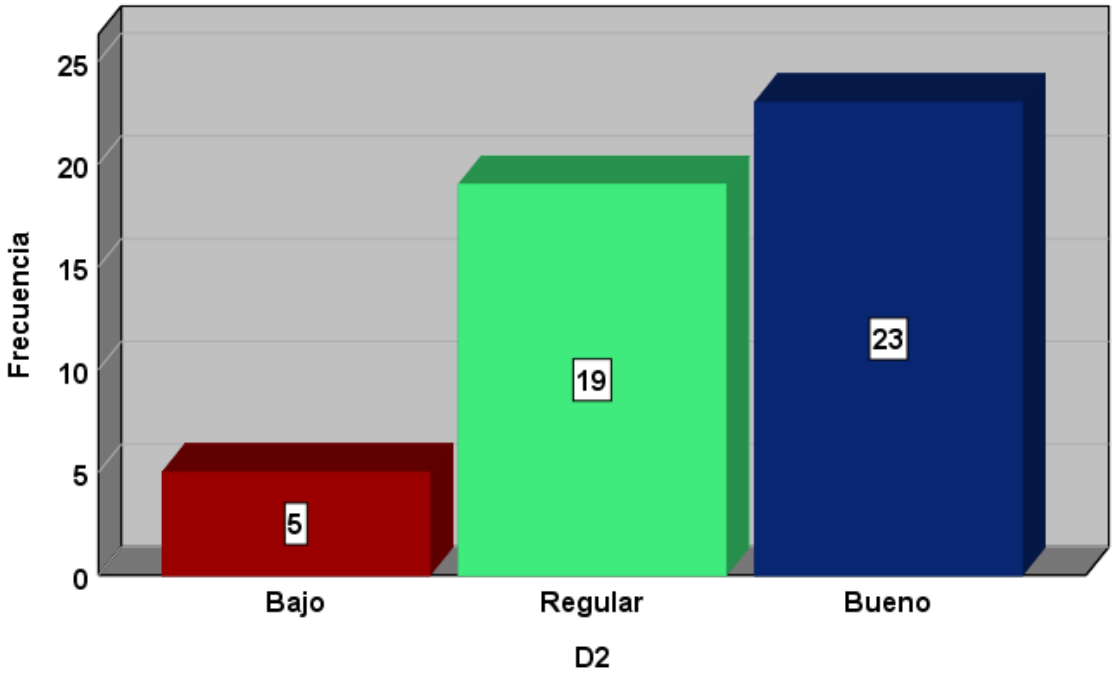
Dimensión 2: Motivación Inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[18-19]	Malo	5	10,6	10,6	10,6
[20-22]	Regular	19	40,4	40,4	51,1
[23-27]	Bueno	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 3

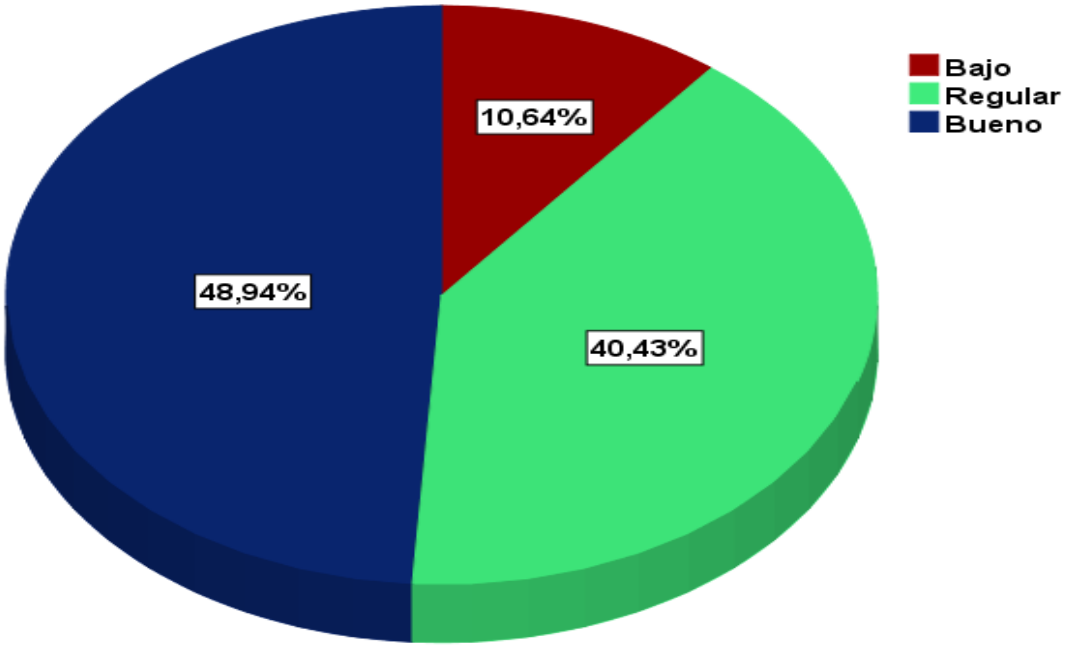
Gráfico de barra de la Dimensión 2: Motivación Inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 4

Gráfico circular de la Dimensión 2: Motivación Inspiracional de la Variable 1: Liderazgo Transformacional.



Fuente: SPSS. v.25

Interpretación:

En la tabla 2 figuras 3 y 4 de la suma obtenida por los varemos de acuerdo a la segunda dimensión de la primera variable, 5 encuestados representando al 10,6% del total de la muestra indican que el nivel de motivación inspiracional en la organización, visión y la percepción es bajo, por lo que quiere decir que para ellos estos indicadores no son necesarios para brindar motivación e inspiración, porcentaje el cual se ve opacado por el 40,4% representado por 19 de los encuestados quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con la motivación inspiracional; mientras que el 48,9% representando a 23 encuestados afirman que la organización, visión y percepción tienen muy buena influencia en la motivación inspiracional.

Tabla 3

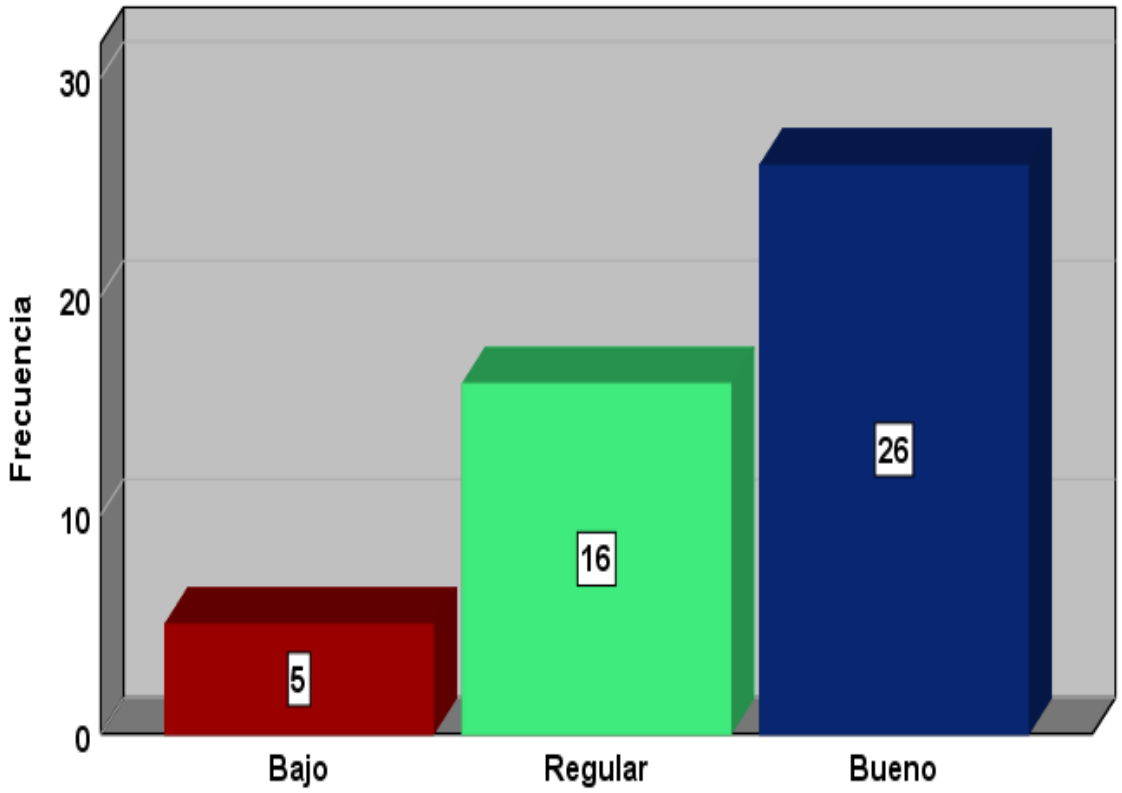
Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[13-18]	Malo	5	10,6	10,6	10,6
[19-21]	Regular	16	34,0	34,0	44,7
[22-26]	Bueno	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 5

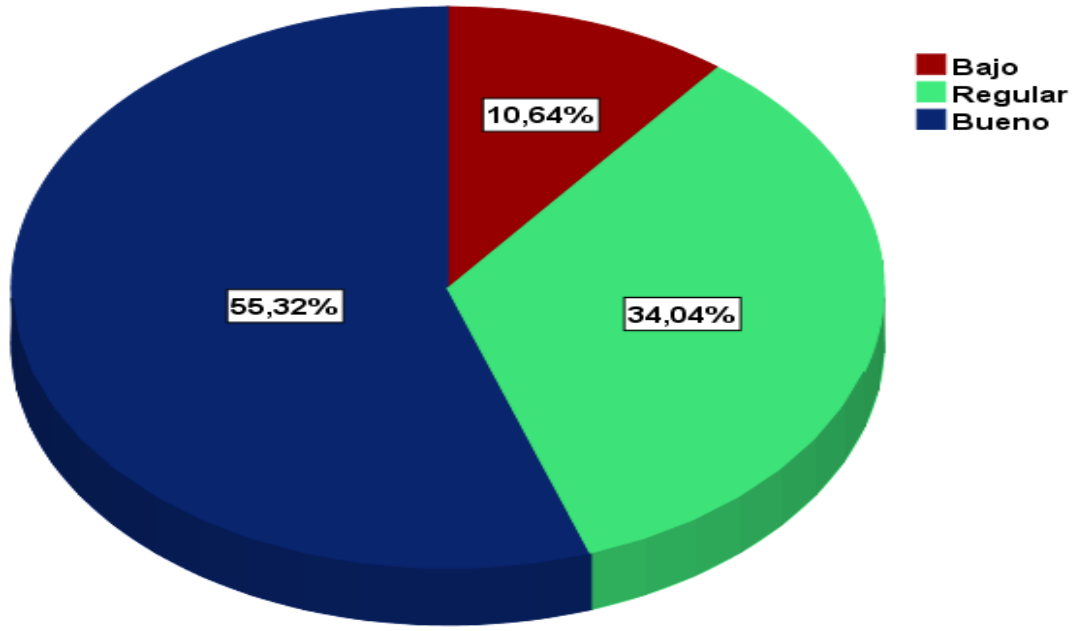
Gráfico de barra de la Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25

Figura 6

Gráfico circular de la Dimensión 3: Estimulación Intelectual de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Analizando la tabla 3 y las figuras 5 y 6 podemos apreciar que de acuerdo a la tercera dimensión de la primera variable el resultado manda que en el nivel de regular tenemos a 5 encuestados, los cuales representan al 10,6% de ellos, porcentaje muy leve que opina que el razonamiento, innovación y solución de problemas cumplen un papel muy bajo en la estimulación intelectual; por otro lado 34% representado por 16 de los mencionados, quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con la estimulación intelectual; mientras que el 55,3% representando a 26 encuestados afirman que el razonamiento, innovación y solución de problemas tienen muy buena influencia en la estimulación intelectual.

Tabla 4

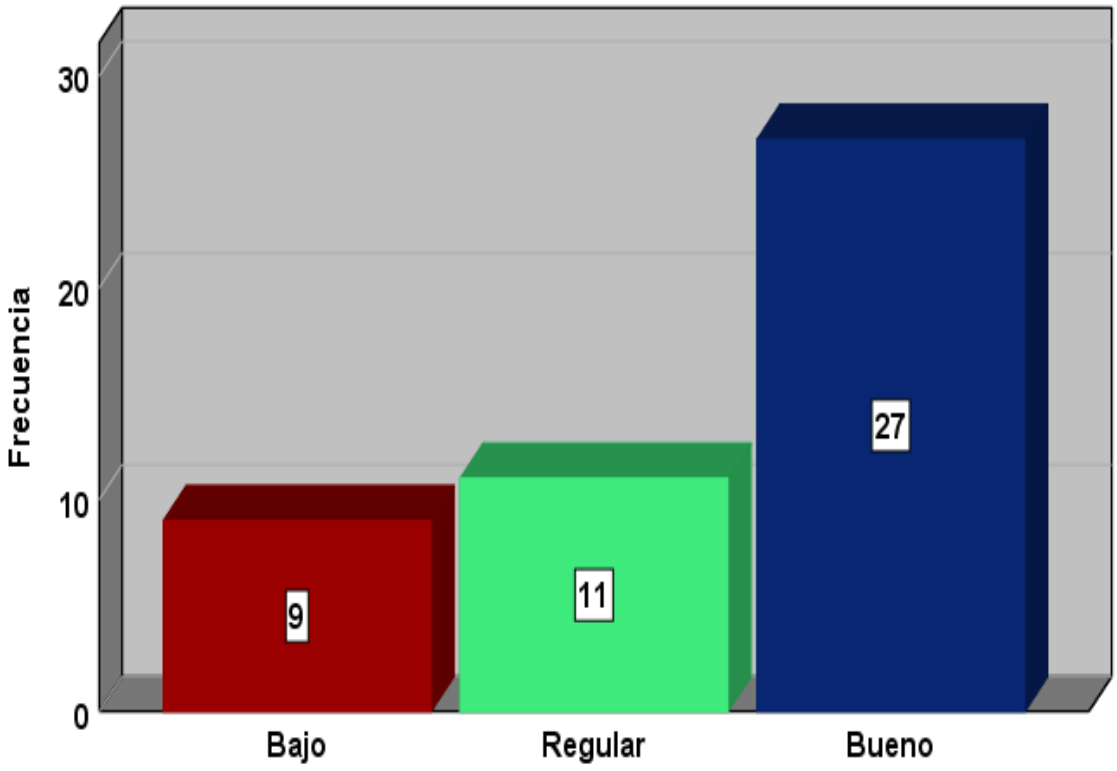
Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[13-19]	Malo	9	19,1	19,1	19,1
[20-21]	Regular	11	23,4	23,4	42,6
[22-27]	Bueno	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 7

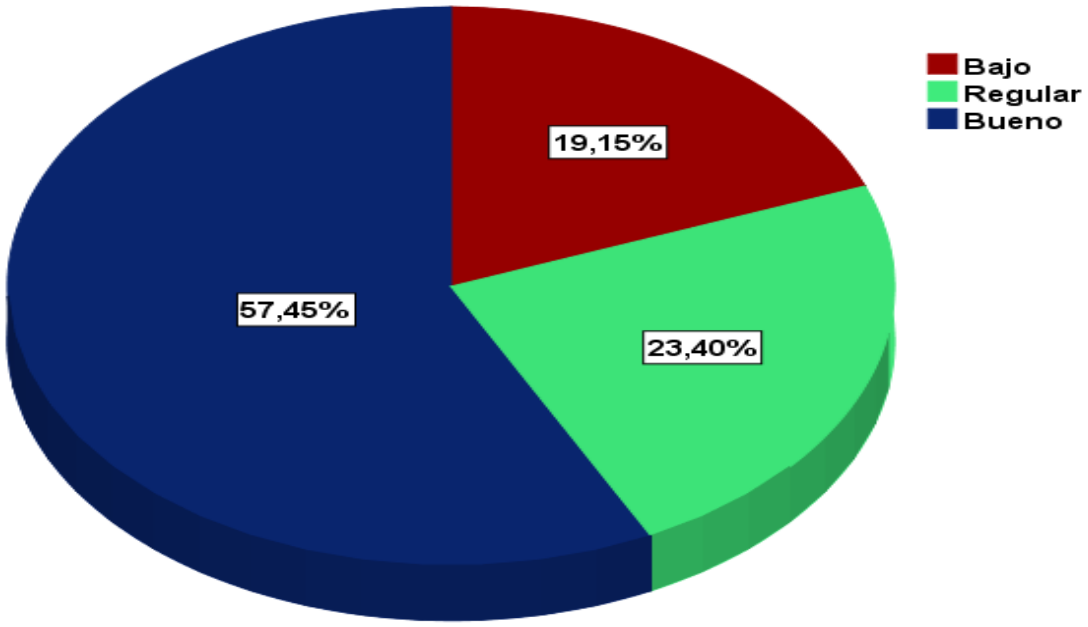
Gráfico de barra de la Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 8

Gráfico circular de la Dimensión 4: Consideración Individualizada de la Variable 1: Liderazgo Transformacional



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Según la tabla 4 y las figuras 7 y 8 podemos apreciar que de acuerdo a la cuarta dimensión de la primera variable el resultado manda que tenemos a 9 encuestados, los cuales representan al 19,1% de ellos, porcentaje muy considerable que opina que las potencialidades, competencia individual y apoyo cumplen un papel bajo pero considerable en la consideración individualizada; por otro lado 23.4% representado por 11 de los mencionados, quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con la consideración individualizada; mientras que el 57,4% representando a 27 encuestados afirman que las potencialidades, competencia individual y apoyo tienen muy buena influencia en la consideración individualizada.

Tabla 5

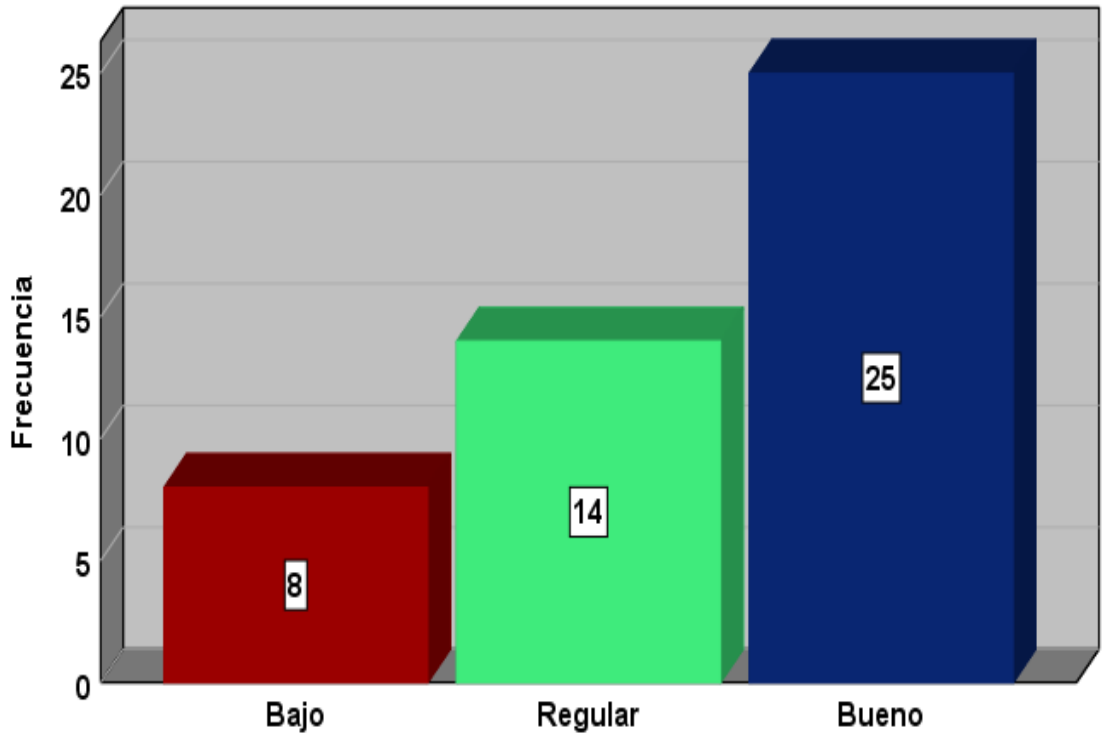
Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[17-20]	Malo	8	17,0	17,0	17,0
[21-22]	Regular	14	29,8	29,8	46,8
[23-27]	Bueno	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 9

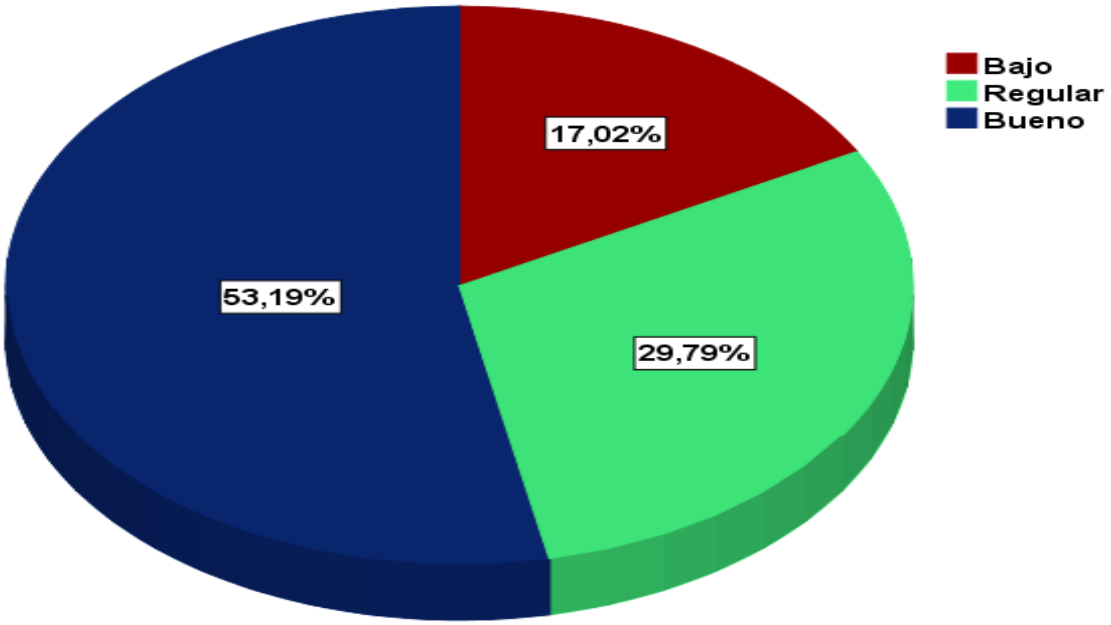
Gráfico de barra de la Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 10

Gráfico circular de la Dimensión 1: Expectativas del Trabajador de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Observando la tabla 5 y las figuras 9 y 10 podemos apreciar que de acuerdo a la primera dimensión de la segunda variable el resultado manda que en el nivel de regular tenemos a 8 encuestados, los cuales representan al 17% de ellos, porcentaje muy leve que opina que las oportunidades, reconocimiento e incentivos cumplen un papel muy bajo en las expectativas del trabajador; por otro lado 29,8% representado por 14 de los mencionados, quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con las expectativas del trabajador ; mientras que el 53,2% representando a 25 encuestados afirman que las oportunidades, reconocimiento e incentivos tienen muy buena influencia en las expectativas del trabajador.

Tabla 6

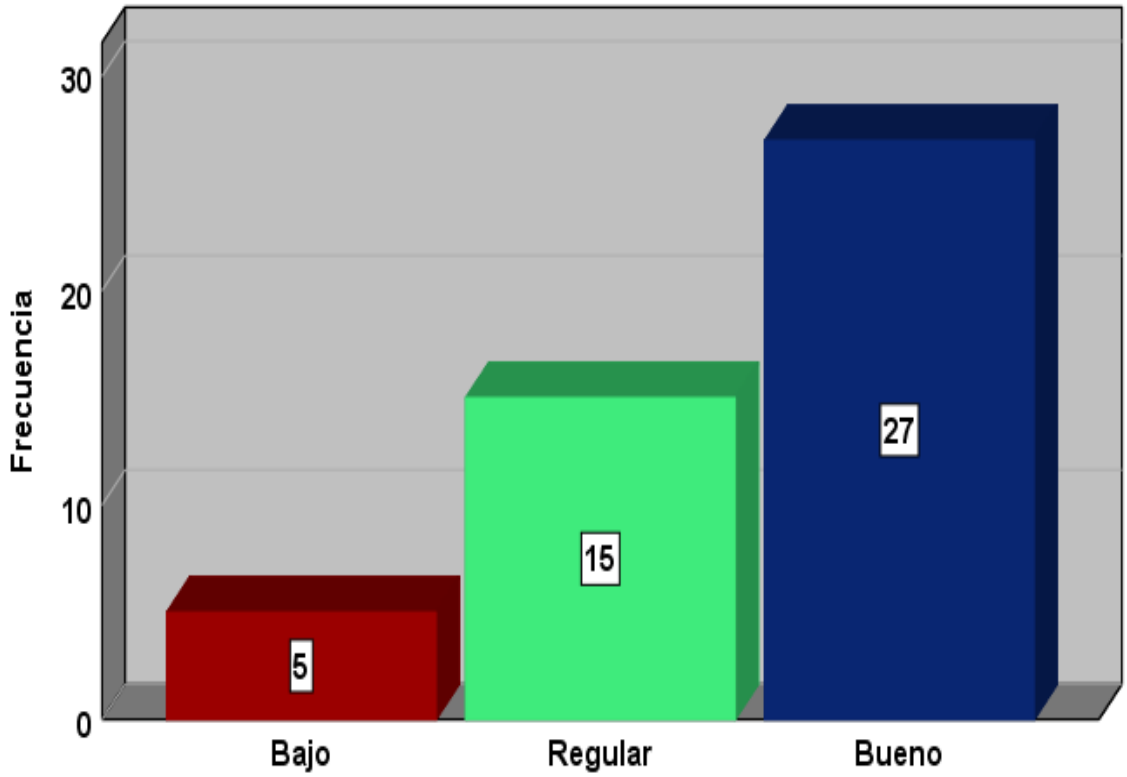
Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[16-18]	Malo	5	10,6	10,6	10,6
[19-21]	Regular	15	31,9	31,9	42,6
[22-27]	Bueno	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 11

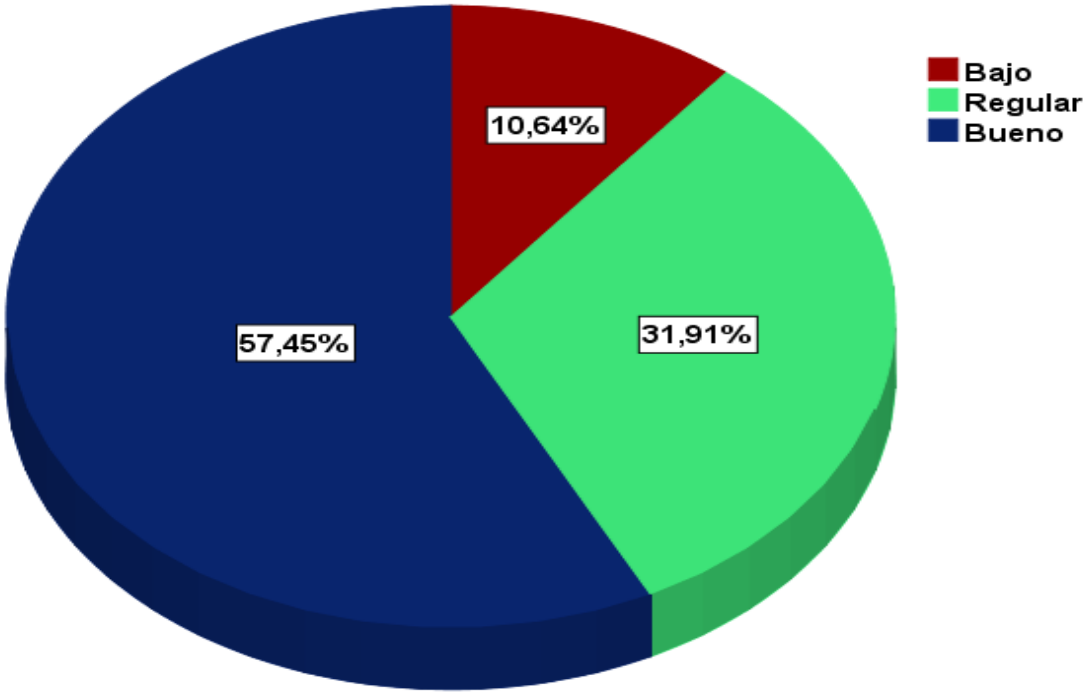
Gráfico de barra de la Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 12

Gráfico circular de la Dimensión 2: Relaciones Laborales de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Analizando la tabla 6 y las figuras 11 y 12 podemos apreciar que de acuerdo a la segunda dimensión de la segunda variable el resultado manda que en el nivel de regular tenemos a 5 encuestados, los cuales representan al 10,6% de ellos, porcentaje muy leve que opina que el ambiente, cooperación y comunicación cumplen un papel muy bajo en las relaciones laborales; por otro lado 31.9% representado por 15 de los mencionados, quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con las relaciones laborales; mientras que el 57,4% representando a 27 encuestados afirman que el ambiente, cooperación y comunicación tienen muy buena influencia en las relaciones laborales.

Tabla 7

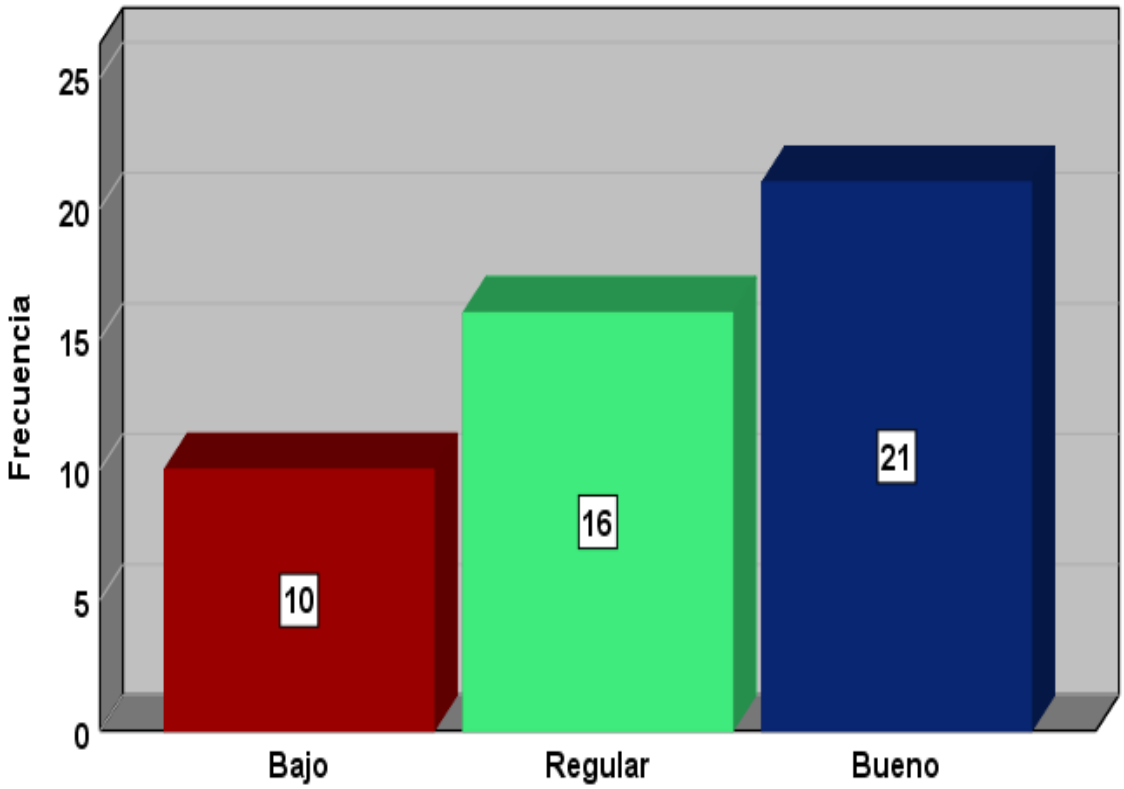
Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[17-19]	Malo	10	21,3	21,3	21,3
[20-22]	Regular	16	34,0	34,0	55,3
[23-29]	Bueno	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25.

Figura 13

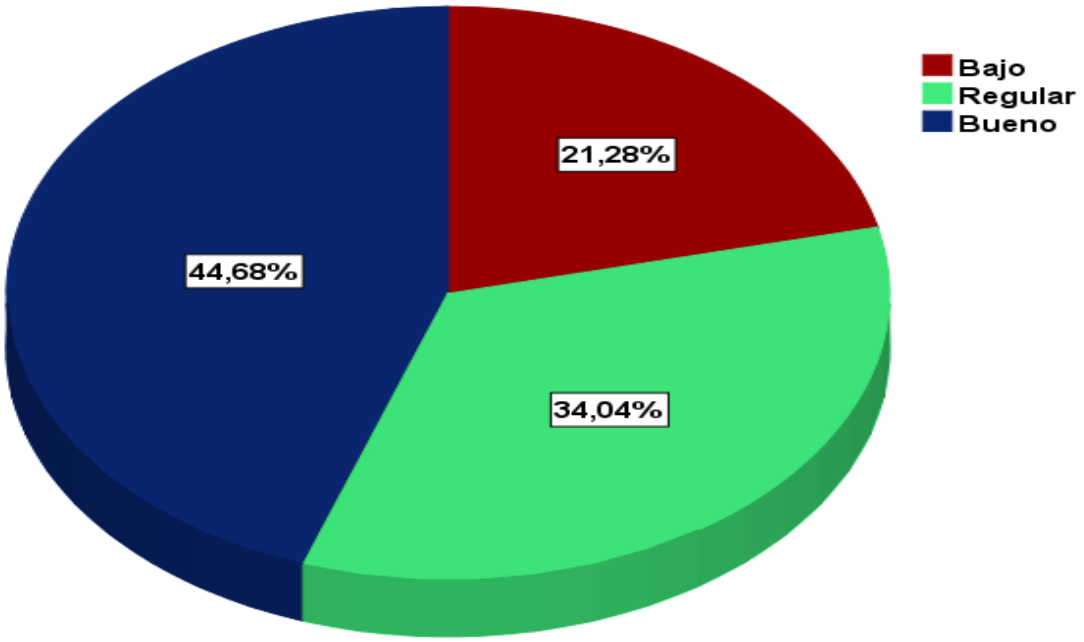
Gráfico de barra de la Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 14

Gráfico circular de la Dimensión 3: Capacitación y Desarrollo de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Interpretación:

Observando la tabla 7 y las figuras 13 y 14 podemos apreciar que de acuerdo a la tercera dimensión de la segunda variable el resultado manda que en el nivel de regular tenemos a 10 encuestados, los cuales representan al 21,3% de ellos, porcentaje muy leve que opina que la experiencia, el conocimiento y las capacidades cumplen un papel muy bajo en la capacitación y desarrollo; dicho porcentaje es opacado por el 34% representado por 16 de los mencionados, quienes refieren que los indicadores mencionados guarda una relación regular con la capacitación y desarrollo; mientras que el 44,7% representando a 21 encuestados afirman que la experiencia, el conocimiento y las capacidades tienen muy buena influencia en la capacitación y desarrollo.

Tabla 8

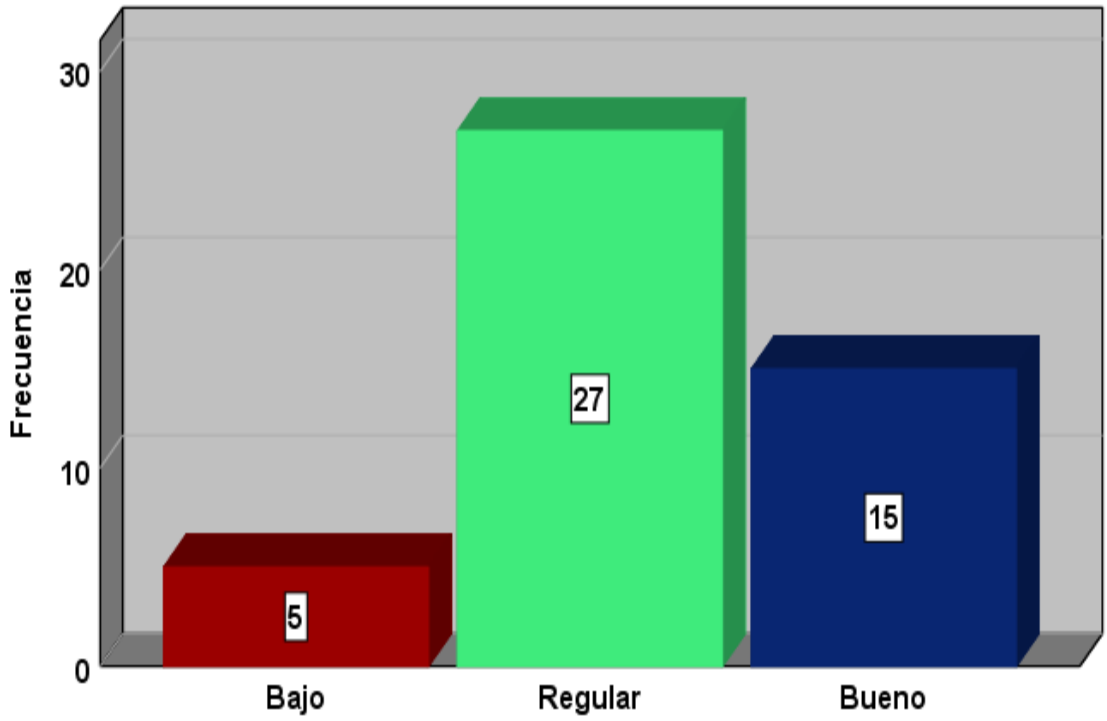
Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral

Baremos	Escala/Nivel	fi	Porcentaje hi%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[117-19]	Malo	5	10,6	10,6	10,6
[20-21]	Regular	27	57,4	57,4	68,1
[22-26]	Bueno	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. v.25

Figura 15

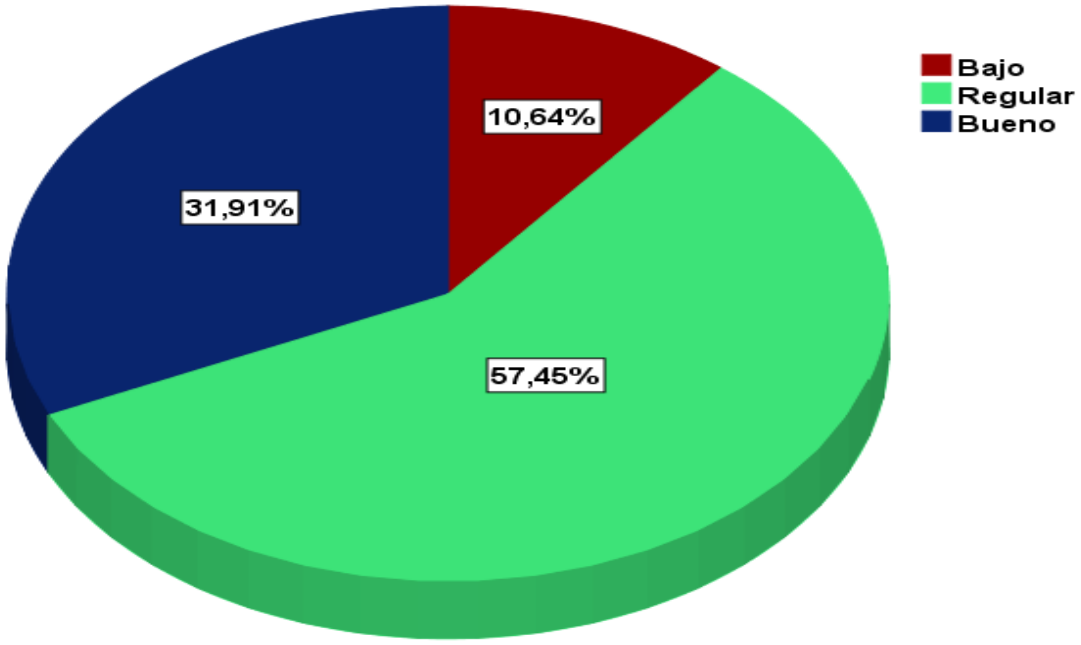
Gráfico de barra de la Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25.

Figura 16

Gráfico circular de la Dimensión 4: Desarrollo Organizacional de la Variable 2: Desempeño Laboral



Fuente: SPSS. v.25

Interpretación:

Analizando la tabla 8 y las figuras 15 y 16 podemos apreciar que de acuerdo a la cuarta dimensión de la segunda variable el resultado muestra que en el nivel bajo tenemos a 5 encuestados, los cuales representan al 10,6% de ellos y opinan que no se tiene un adecuado nivel de desarrollo organizacional; en contraste, 15 encuestados, es decir el 57.4% opinan que el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Sepahua es regular, mientras que un importante 31,9% (27 encuestados) afirman que la entidad en la cual trabajan si posee una buena organización lo que abarca también los aspectos de información y responsabilidad. Considerando las limitaciones tecnológicas propias de un organismo público ubicado en un distrito poco conocido y con presupuestos muy reducidos, puede interpretarse que el capital humano es el que permite compensar tales falencias.

4.2. Prueba de Hipótesis

Por medio de esta prueba se nos permite contrastar las hipótesis, la cual ha utilizado para desarrollar dicho contraste a la distribución acumulativa y empírica de todos los valores que comprenden a la muestra, estimando que la distribución esperada de los datos fuese normal. Además, cuando aparezca una diferencia muy grande, se procede al rechazo de la hipótesis nula de normalidad de la población.

El criterio que se ha empleado para el rechazo de la hipótesis de normalidad es el siguiente:

- Se ha establecido que la significancia es 5% ó 0.05
- Si se obtiene un valor p que sobrepase a 0.05 es señal inequívoca que se tiene una se una distribución normal
- Cuando el valor p sea inferior a 0.05 la distribución probabilística no corresponde a una normal por lo que, dada la naturaleza discreta de los datos obtenidos, se tiene una distribución no paramétrica.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Liderazgo Transformacional	,483	47	,001
Variable 2: Desempeño laboral	,584	47	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Software SPSS v.25

Interpretación:

Dentro de la tabla 9, con el propósito de comprobar la normalidad de los datos de las variables: Liderazgo Transformacional y Desempeño laboral, se procesaron los datos que se recopilaron ambas variables, siendo los grados de libertad equivalente a la muestra analizada, es decir, 33 el cual es menor a 50, por lo que la prueba de normalidad aplicable es el estadístico de Shapiro-Wilk, evidenciándose que los valores p de significancia fueron de 0.001 y 0.000, siendo estos menores a 0.05, por lo que se procedió al rechazo de la hipótesis nula de normalidad y se optó por aceptar que las variables utilizadas en la presente investigación siguen una distribución no paramétrica.

Para analizar la posible correlación entre las variables y/o dimensiones, se calculó el coeficiente Rho de Spearman (ρ) para establecer el nivel de correlación y poder luego realizar la respectiva prueba de las hipótesis. La escala de correlación según el valor de ρ se muestra en la tabla 10.

Tabla 10

Interpretación de los valores del coeficiente Rho de Spearman

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa perfecta
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa muy alta
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa alta
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa moderada
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa baja
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva muy baja
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva baja
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva moderada
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva alta
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de Hipótesis

4.3.1. Contraste de la Hipótesis General

- **H0:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- **H1:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Tabla 11

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la variable 1: Liderazgo Transformacional y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones

			Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	, 804**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, 804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	47	47

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 10, se muestra el valor p=0,0082 siendo inferior a 0,05, por lo cual hacemos el rechazo a la conjetura nula (H_0) y admitir como válida la hipótesis alterna (H_1), evidenciando la existencia de una correlación considerada como significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. De igual manera, una vez que se calculó el coeficiente de Spearman, se

alcanzó obtener un resultado de Rho=0,804, determinándose de esta forma que la correlación entre la variable 1, Liderazgo transformacional y la variable 2, Desempeño laboral es positiva y alta.

4.3.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1

- **H_0:** No existe relación significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- **H_1:** Existe relación significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Influencia idealizada del líder y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones				
			Influencia Idealizada del Líder	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Influencia Idealizada del Líder	Coeficiente de correlación	1,000	, 744**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, 744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	47	47

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 11, se observa el valor p=0,004 siendo inferior a 0,05; lo que posibilita hacer el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y admitir como válida la hipótesis alterna (H_1), mostrando que existen una relación considerada como significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el

personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. De igual manera, una vez que se calculó el coeficiente de Spearman, se alcanzó obtener un resultado de Rho=0,744; de esta manera determinamos que la correlación entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral es positiva moderada.

4.3.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2

- **H0:** No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- **H1:** Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Motivación inspiracional y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones

			Motivación Inspiracional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	, 768**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, 768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	47	47

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 12, se observa el valor p=0,003 siendo inferior a 0,05; lo que posibilita hacer el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y admitir como válida la

hipótesis alterna (H_1), mostrando que existen una relación considerada como significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. De igual manera, una vez que se calculó el coeficiente de Spearman, se alcanzó obtener un resultado de Rho=0,768; de esta manera determinamos que la correlación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral es positiva moderada.

4.3.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3

- **H_0:** No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- **H_1:** Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Estimulación intelectual y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones

			Estimulación Intelectual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	, 793**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, 793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	47	47

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.25

Interpretación:

En la tabla 13 podemos observar el análisis del grado de correlación de la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, donde se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,758 lo que afirma la existencia de una correlación considerada como positiva alta, el cual es complementado con el valor p=0,002, lo que posibilita hacer el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y de esta forma poder aceptar como válida la hipótesis alternativa (H_1).

4.3.5. Contraste de la Hipótesis Específica 4

- **H_0:** No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.
- **H_1:** Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: Consideración individualizada y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones

			Consideración Individualizada	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	, 785**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	, 785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	47	47

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

Fuente: Elaboración propia en base al Software SPSS v.25

Interpretación:

Puede apreciarse que en la tabla 37, al examinar el grado de correlación de la dimensión consideración individualizada y la variable 2 desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,785 lo cual asegura la existencia de una correlación considerada como positiva baja, lo que es complementado por el valor p=0,003 que es menor a 0,05; lo que nos posibilita rechazar la hipótesis nula (H_0), para lograr admitir la hipótesis alternativa (H_1), por lo que puede inferirse que la consideración individualizada tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

4.4. Discusión de Resultados

Con respecto al objetivo general, que fue determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022; se realizó una encuesta a los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua, encontrándose a partir de dicha encuesta un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.804 entre las variables, en otras palabras, se halló una correlación positiva y alta entre ellas. Este resultado resultó similar a lo que obtuvo Campos (2018), quien en su investigación *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay – 2017*, realizada en Abancay-Perú, obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0.902 y una significancia de 0.000, existe una relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la disposición de los empleados de los funcionarios de la

municipalidad provincial de Abancay. Por su parte, Rosales (2018), quien en su investigación *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018*, efectuada en Lima-Perú, mediante un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson obtuvo un valor igual a 63,997; junto a una significación asintótica de 0.000, afirmando de esta manera la correlación positiva considerable y significativa, entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 1, que fue precisar de qué manera la influencia idealizada del líder se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022; se realizó una encuesta a los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua, encontrándose a partir de dicha encuesta un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.744 entre la primera dimensión y la segunda variable, en otras palabras, se halló una relación positiva y alta entre ellas. Este resultado es similar a lo encontrado por Pezo (2021), quién en su investigación *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*, realizada en Ucayali-Perú, obtuvo que un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,748 junto a una significancia bilateral de 0,00; lo que demostró que la influencia idealizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Sobre el objetivo específico 2, que fue especificar de qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022; se

realizó una encuesta a los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua, encontrándose a partir de dicha encuesta un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.768 entre la segunda dimensión y la segunda variable, en otras palabras, se halló una relación positiva y alta entre ellas. Un resultado parecido lo obtuvo Rovira (2020), quien en su investigación *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*, efectuada en Guayaquil-Ecuador, obtuvo que la influencia de la dimensión Motivación inspiracional en el desempeño docente para el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez es alto, dado que en base a la encuesta que realizo el 71,6% de los encuestados perciben eso, existiendo así la necesidad de que el líder exponga los beneficios de alcanzar las metas organizacionales y que logre motivar e inspirar confianza en el equipo que lidera, logrando esto en el estilo de liderazgo la organización será orientada a obtener mejores resultados.

Referente al objetivo específico 3, que fue establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022; se realizó una encuesta a los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua, encontrándose a partir de dicha encuesta un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.793 entre la tercera dimensión y la segunda variable, en otras palabras, se halló una relación positiva y alta entre ellas. Este resultado es similar a lo obtenido por Pastor (2020), quien en su investigación *Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020*, efectuada en la Libertad-Perú, en donde obtuvo un valor de coeficiente de Rho Spearman

equivalente a 0.792, y una significancia de 0.000, determinando de este modo la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión Capacitación en relación a la estimulación intelectual y el Rendimiento laboral, lo cual indica que la participación del personal en los procesos de capacitación y apertura de aprendizaje son necesarios para que rinda eficazmente en el puesto de trabajo donde se encuentra ubicado.

En cuanto al objetivo específico 4, que fue establecer de qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022; se realizó una encuesta a los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua, encontrándose a partir de dicha encuesta un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.785 entre la cuarta dimensión y la segunda variable, en otras palabras, se halló una relación positiva y alta entre ellas. Un resultado diferente lo obtuvo Rojas (2017), quien en su investigación *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016*, realizada en Lima-Perú, se encontró con un coeficiente de Rho Spearman igual a 0.160 y una significancia de 0.267, determinando de esta manera que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016. La diferencia de este resultado con el de la presente investigación puede explicarse fundamentalmente por la gran diferencia de actitud hacia los funcionarios y responsables en las entidades de las grandes ciudades, ya que en instituciones con elevada población laboral, existe divisionismo y las facciones existentes muchas veces tienen posiciones irreconciliables.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Se encontró que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral poseen una correlación positiva y alta, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.804; lo que a su vez permitió obtener el valor p que resultó igual a 0.002, que al ser menor a la significancia establecida ($\alpha = 0.05$) permite concluir que existe una relación estadísticamente significativa.

- Existe relación significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Pudo encontrarse que la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral poseen una correlación positiva y alta, dado que se obtuvo 0.744 como coeficiente de correlación Rho de Spearman, lo que luego se complementó con el cálculo del respectivo valor p el cual resultó igual a 0.004, probándose así la existencia de una relación significativa.

- Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Al haberse realizado el análisis

de una posible correlación, se obtuvo que la motivación inspiracional y el desempeño laboral poseen una correlación positiva y alta, dado que arrojó un coeficiente de correlación de rangos Rho de Spearman equivalente a 0.768; además se calculó el valor p resultando 0.003, lo que evidencia que existe una relación significativa desde el punto de vista estadístico.

- Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Se encontró que la estimulación intelectual y el desempeño laboral poseen una correlación positiva y alta, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0.793; lo que permitió agregar al sustento el valor de p igual a 0.002, mostrándonos así la existencia de una relación significativa.

- Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Se encontró que la consideración individualizada y el desempeño laboral poseen una correlación positiva y alta, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0.785; lo que permitió agregar al sustento el valor de p igual a 0.003, mostrándonos así la existencia de una relación significativa.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar capacitaciones en temas de líderes transformacionales las cuales estén dirigidas a los trabajadores administrativos de la municipalidad, esto con el propósito de promover conductas positivas y productivas, para que se puedan obtener de manera más eficaz las metas institucionales.

- Que se establezcan valores y principios dentro de la entidad, para que de esta manera todos los trabajadores midan sus acciones, principalmente los lideres, dado que de esta manera los trabajadores a su cargo seguirán conservando su confianza a ellos por sus correctas acciones.

- Implementar estrategias motivacionales, las cuales impliquen la interacción continua entre los líderes y trabajadores de la entidad, en donde estos se motiven e inspiren entre sí, además, sería bueno poder añadir beneficios que se adecuen a sus necesidades.

- Se considera conveniente también recomendar que los líderes propongan alternativas para solucionar problemas, que estimulen el trabajo y esfuerzo de su equipo, con el propósito mejorar el desarrollo de las habilidades de sus seguidores.

- Dado que los modelos clásicos de liderazgo se basan en el autoritarismo, se sugiere que los funcionarios municipales prioricen las necesidades y expectativas de su equipo de trabajo antes de tomar sus decisiones, con la finalidad de crear ambientes armónicos y creativos para el mejor desarrollo del desempeño de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alan Neill, D. & Cortez Suarez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la investigación científica*. Madrid, España: Ediciones UTMACH.

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural, 5(4),* 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta. ed.). Caracas: Editorial Episteme.

Avellaneda Olivares, S. A. (2020). *Descripción del desempeño de los líderes juveniles bajo el enfoque de liderazgo transformacional en cuatro ciudades de Colombia*. http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6262/1/2022_SergioAlexanderAvellanedaOlivares.pdf

Ávila Baray, H. L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Autoedición.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1),* 54 - 60.

Bavaresco de Prieto, A. M. (2013). *Proceso metodológico en la investigación*. (6ta. ed.). Imprenta Internacional.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra. ed.). Colombia: Pearson Prentice Hall.

Cabezas Mejia, E. D., Andrade Naranjo, D. & Torres Santamaria, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador.

Campos Aranibar, J. (2018). *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay-2017*.

Carreiro, H. & Oliveira, T. (2019). Impacto del liderazgo transformacional en la difusión de la innovación en las empresas: aplicación a la computación en la nube móvil. *Informática en la Industria, 10(7),* 104-113.

Cartagena Alvarado, G. (2019). *Liderazgo transformador con jóvenes de la comunidad Buenavista, del municipio de San Buenaventura, en la gestión 2018.*

Cruz Ortiz, V., Salanova, M. & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional investigación actual y retos futuros*. Revista Universidad y Empresa, 15(25),* 13-32. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf

Duran S, I., Gallegos, M. & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios, 40 (40),* 3. https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf

Grijalva Medina, M., Guamán Andino, M. & Castro Analuiza, J. (2019). Desempeño Laboral como Vector Ocupacional. *Revista MKT Descubre - ESPOCH FADE, 1(14),* 22 – 30.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ta ed). México: McGraw Hill Education.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C. y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT, 5(6),* 398-409. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679

Huarza Pilco, R. (2018). *Estilos de liderazgo y administración pública en la Municipalidad Distrital de Pallpata, provincia de Espinar, departamento del Cusco periodo 2017*.

Izquierdo Quintana, O. (2017). Las relaciones laborales: propuesta teórico metodológica para el análisis de los procesos laborales en el contexto de Actualización del Modelo Económico Cubano. *Universidad de La Habana, 2(8),* 193-206. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762017000100014&lng=es&tlng=es.

López Zapata, E., Hincapié Montoya, S. M. & Zuluaga Correa, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. Revista Espacios, 38(57), 16. https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf

Martínez Urra, J. (2018). Análisis de la eficiencia técnica en la gestión municipal y sus factores de influencia. El caso de las Municipalidades de Chile. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2495/1/Mart%C3%ADnez%20Urra%2C%20Jos%C3%A9.pdf

Medina, N., Fereira, J. & Marzol, R. (2017). Factores de liderazgo transformacional en contralorías Municipales del Estado Zulia. http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/download/1672/3802?inline=1

Mendoza Solis, M., García Alcaraz, J. L. & Avelar Sosa, L. (2020). El Liderazgo Transaccional: Una revisión de literatura. *Academia Journals, 12 (1),* 1115-1120. http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16031/El%20liderazgo%20transaccional%20-%20una%20revisi%c3%b3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza Torres, M. R. & Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf

Muñoz Razo, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2ª ed). Pearson Educación, México.

Murillo Romero, R. L. (2020). *Liderazgo transformacional-transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la cuidad de Bogotá, Colombia*.

Pastor Salinas, A. P. (2020). Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60978/Pastor_SAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Ortega, G., Jiménez Valdés, G. L. & Romo Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado, 13*(1), p. 48-61

Pezo Sánchez, J. Ll. (2021). El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2): 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es.

Rojas Carrasco, O. A., Vivas, D. A., Mota Suarez, K. T. & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía

humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, núm. 28*, pp. 237-262.

Rojas Galván, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016.*

Rojero Jiménez, R., Gómez Romero, J. G. I. & Quintero Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Estudios Gerenciales, 35(151), 178-189.

Rosales López, I. I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia-2018*.

Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*.

Sánchez Lima, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. Revista de Investigación Psicológica, (25), 71-82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es.

Sánchez Trujillo, M. G. & García Vargas, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007

Sandoya Valero, E. C. (2020). *Liderazgo transformacional para incrementar la competividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos*. http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1141/Liderazgo%20transformacional%20para%20incrementar%20la%20competitividad%20de%20las%20PYMES%20del%20sector%20farmac%c3%a9utico%20de%20la%

20ciudad%20de%20Babahoyo%2c%20Provincia%20de%20Los%20R%c3%ados..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tejada Carrera, J. A., Ramírez Briceño, E. S., Vásquez Rojas, M. A. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance´s, 8(11),* 56-63.

Torres Peñafiel, N., Falconí Tello, M. A. & Ramírez Casco, A. (2019). Desarrollo Organizacional. Análisis de variables. Ecuador: Aval Espoch

Ulloa Ulloa, J. A. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar*.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 2da. Ed. Lima: Editorial San Marcos.

Vargas Rubio, A. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión administrativa del área de desarrollo social de la municipalidad distrito de Aramango*.

Yáñez Gallardo, R., Ahumada Figueroa, L. & Cova Solar, F. (2006). Confianza y desconfianza: Dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Revista Universitas Psychologica*, 5(1), 9-20.

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y dicentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016.*

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	"Es un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la organización" (Pérez, Jiménez y Romo, 2017, p. 54)	Es un proceso de dirección en el cual se transforma el entorno a través de motivación a los seguidores, estableciendo un proceso de dirección centrado en la transformación institucional, que se compone de cuatro dimensiones del comportamiento: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual. (Rojas et al., 2020, 249)	INFLUENCIA IDEALIZADA DEL LÍDER	Empatía
				Credibilidad
				Habilidades sociales
			MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Organización
				Visión
				Percepción
			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Razonamiento
				Innovación
				Solución de problemas
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Potencialidades
				Competencia individual
				Apoyo
DESEMPEÑO LABORAL	"El desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimento de los objetivos" (Grijalva, Guamán y Castro, 2019, p.26).	“El desempeño laboral es como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas comunes de forma eficiente dentro de la organización en un tiempo determinado” (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020, p. 56).	EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR	Oportunidades
				Reconocimiento
				Incentivos
			RELACIONES LABORALES	Ambiente
				Cooperación
				Comunicación
			CAPACITACION Y DESARROLLO	Experiencia
				Conocimiento
				Capacidades
			DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Organización
				Información
				Responsabilidad

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?	Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.	Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.	**VARIABLE 1** LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL **VARIABLE 2** DESEMPEÑO LABORAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado (Muñoz, 2011, p. 26) NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional (Valderrama, 2015, p. 98) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético deductivo (Alan y Cortez, 2018, p. 24) DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No Experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.37) POBLACIÓN: La población está compuesta por los 47 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Sepahua. (N= 47) MUESTRA: Debido a que se tiene una población pequeña, se incluyó en la muestra a todos los trabajadores (n = 47). TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**		
¿De qué manera la influencia idealizada del líder se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022? ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022? ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022? ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022?	Precisar de qué manera la influencia idealizada del líder se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Especificar de qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Establecer de qué manera la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.	Existe relación significativa entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022. Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.		

ANEXO 3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO (ENCUESTA)

Variable 1: Liderazgo Transformacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3
2	5	4	3	2	1	2	4	3	5	5	3	5	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4
3	3	3	2	1	4	1	2	4	1	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5
4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	2	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	2
5	5	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	2	5	4	3	4	3	4
6	1	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	2	3	3	4	4	5	1	3	5	4	4	4
7	4	3	4	3	4	2	3	5	2	4	5	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4	5	2	3
8	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5
9	1	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4
10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	1	1	3	4	3	4	4	4
11	4	3	4	5	3	1	4	4	3	4	3	4	1	2	5	2	3	3	5	3	4	3	2	3
12	3	4	3	4	4	2	1	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4
13	3	4	4	2	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	1	3	4	3	4	5
14	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	2	4	1	4
15	4	5	1	4	5	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3
16	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1	1	3
17	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	1	5	2	3	3	4	5	3	3	3	3
18	4	5	5	4	4	5	3	1	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	2	5	1	2	5	4
19	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	2	3	3	5	4	3	4	4	3	4	1	2
20	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	1	5	3	2	4	2	3	3
21	3	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5
22	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	4	2
23	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	2	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	3
24	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	5	2
25	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4

26	5	4	3	3	5	3	4	4	2	5	5	5	2	3	5	5	5	2	4	4	5	4	3	1
27	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	2	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3
28	5	2	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	1	3	4	4
29	4	3	5	4	4	3	3	4	1	5	3	2	3	3	1	3	5	4	5	4	3	4	5	4
30	4	1	4	5	2	5	4	5	5	3	1	4	3	5	3	4	3	4	5	2	4	2	4	2
31	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	1	4	3	5	1	2	3
32	3	3	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3
33	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	5	4	1	4	3	5	2
34	5	4	3	4	4	5	4	4	5	1	4	4	3	4	3	1	2	4	5	4	3	4	4	5
35	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	2	5	4	4	3	3	4	2	5	3	4	4
36	3	4	2	4	3	4	1	1	3	5	4	5	3	4	1	5	2	4	3	4	5	4	3	5
37	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	5	3	1	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3
38	3	1	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	3	3	4	4	5	3
39	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	2	4	5	4	3	4
40	3	4	2	1	4	3	5	3	3	5	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3
41	3	1	3	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4
42	2	4	5	4	3	4	2	3	3	3	5	4	1	5	4	3	5	4	4	3	4	2	5	4
43	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	5	4	5	4	4	2
44	5	3	4	1	2	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	5	2	3	4	4	1	5	3	3
45	2	5	3	5	3	5	4	5	3	2	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4
46	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	5
47	3	5	3	3	5	4	4	1	4	5	4	5	1	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5

Variable 2: Desempeño laboral

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
1	3	5	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3
2	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4	3
3	3	5	3	3	4	4	1	3	4	1	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	3	2	2	4
4	3	2	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	2	2	4	2	5	3	4	3
5	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	1	4	4	5	5	4
6	5	2	4	1	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	2	4	4	4
7	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	5
8	3	1	3	4	2	5	5	3	4	5	3	5	2	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4
9	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5	1	2	5	2	4	3	4	3	4	3
10	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4
11	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	5	1	4	4	3	4	3	4	4	4
12	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	2	5	3	3	4	4	5	2	5	4	4	1	5
13	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4
14	3	4	4	2	3	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	1	4	4
15	5	4	3	4	4	5	2	4	5	4	3	4	5	4	3	5	2	2	3	4	3	4	4	3
16	4	2	4	5	2	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5
17	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4
18	5	4	1	4	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	2
19	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3
20	5	4	3	5	4	4	1	5	3	5	5	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	4	3	4
21	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	3	4	5
22	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4
23	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	1	4	3	3	4	4
24	4	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	2	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	3
25	3	4	3	3	4	3	2	1	3	5	4	2	3	1	3	5	2	5	3	3	4	3	3	5
26	4	5	4	3	5	3	3	4	1	4	5	2	1	4	3	4	4	5	5	3	3	5	1	4
27	5	3	5	5	4	5	4	4	2	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3
28	4	3	4	2	1	5	4	2	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3

29	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	5	5	4	3	4
30	1	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5
31	2	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	2	4	3	5	3	2	4	5	5	3	3	1	4
32	4	3	4	5	1	5	4	3	3	5	5	1	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3
33	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	2	3	2	5	1	4	4	5	5	4
34	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	1
35	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	2	1	4	3	4	5	4	5	4	3	2	4	4	3
36	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	2	4	4	3	5	1	3
37	3	5	5	4	4	1	3	3	5	3	3	3	2	2	4	2	5	4	3	2	3	5	2	2
38	3	4	4	5	5	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4
39	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3
40	3	4	3	2	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	2	3	4	2	5	4	5	4	5	3
41	4	3	5	3	2	4	2	4	4	3	5	1	2	5	3	5	2	3	4	4	1	5	4	1
42	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	1	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	1	3
43	3	2	5	3	3	5	4	5	1	5	2	5	1	4	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4
44	5	4	2	5	5	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	2	3
45	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5
46	4	3	2	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4
47	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	2	2	3	4	1	5	3	3	5	4	1

ANEXO 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para medir la Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022.

Fecha: ____ Encuestador: ____ N° ____

Objetivo. Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Nota. Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

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

PREGUNTAS ESPECIFICAS					
INDICADOR: EMPATÍA					
P1. ¿Los líderes de equipos muestra empatía por sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
P2. ¿Consideran que la empatía en el trabajo genera una cultura de equipo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: CREDIBILIDAD					
P3. ¿Los líderes de equipos cuentan con credibilidad frente al personal a cargo?	1	2	3	4	5
P4. ¿Los líderes de equipos muestran tenerle confianza a su personal a cargo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: HABILIDADES SOCIALES					
P5. ¿Considera que los líderes de equipo muestran habilidades propias de su cargo?	1	2	3	4	5
P6. ¿Considera que los líderes de equipo del personal administrativo de la Municipalidad muestran habilidades comunicativas eficientes?	1	2	3	4	5
INDICADOR: ORGANIZACIÓN					
P7. ¿Cree que existe una buena organización entre sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
P8. ¿Considera que la organización dentro del trabajo contribuye con el cumplimiento eficiente de objetivos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: VISIÓN					

P9. ¿Cree usted que cuenta con una visión compartida a nivel institucional?	1	2	3	4	5
P10. ¿Considera que los propósitos de la municipalidad están enfocados hacia un aprendizaje proactivo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: PERCEPCIÓN					
P11. ¿Existe una percepción positiva de la labor que desempeña el alcalde y los gerentes?	1	2	3	4	5
P12. ¿Considera que la percepción realista de los trabajadores contribuye con el aprendizaje organizacional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: RAZONAMIENTO					
P13. ¿Considera que dentro de la municipalidad primero es el razonamiento antes que la fuerza bruta?	1	2	3	4	5
P14. ¿Considera que la estimulación intelectual dentro de la municipalidad ayuda al incremento del conocimiento de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
INDICADOR: INNOVACIÓN					
P15. ¿Se promueve la innovación en las diferentes áreas de la municipalidad?	1	2	3	4	5
P16. ¿Considera que la estimulación por parte de los lideres generan que su personal a cargo sea más creativo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
P17. ¿Considera que la solución de problemas se resuelve de manera organizativa dentro de la municipalidad?	1	2	3	4	5
P18. ¿Considera que la estimulación intelectual por parte de los lideres genera que su personal a cargo pueda resolver problemas de manera más dinámica?	1	2	3	4	5
INDICADOR: POTENCIALIDADES					
P19. ¿Existe retroalimentación laboral por parte del jefe de área en su labor cotidiana?	1	2	3	4	5
P20. ¿Se observa que los trabajadores desarrollan sus potencialidades durante su labor en la municipalidad?	1	2	3	4	5
INDICADOR: COMPETENCIA INDIVIDUAL					
P21. ¿Considera que los lideres ayudan a su personal a cargo a identificar sus fortalezas?	1	2	3	4	5
P22. ¿Los lideres muestran interés en desarrollar las habilidades de sus miembros de equipo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: APOYO					
P23. ¿Se observa que hay apoyo personalizado por parte de la autoridad pertinente en la municipalidad?	1	2	3	4	5
P24. ¿Considera que los lideres prestan atención a las necesidades de sus miembros de equipo para poder brindarle un apoyo adecuado?	1	2	3	4	5

Cuestionario para medir la Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022.

Fecha: Encuestador: N°

Objetivo. Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sepahua, Ucayali, año 2022.

Nota. Este cuestionario es anónimo. No lo firme ni escriba ninguna identificación. Las respuestas se analizan como respuestas de grupo y no como respuestas individuales.

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

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

PREGUNTAS ESPECIFICAS

INDICADOR: OPORTUNIDADES					
P25. ¿Considera que su trabajo en la municipalidad le brinda las oportunidades necesarias para afrontar cualquier situación desfavorable?	1	2	3	4	5
P26. ¿Cree usted que la municipalidad le brinda posibilidades de mejorar su calidad de vida?	1	2	3	4	5
INDICADOR: RECONOCIMIENTO					
P27. ¿Considera que los lideres les brindan el reconocimiento adecuado por su trabajo?	1	2	3	4	5
P28. ¿Considera que el reconocimiento por parte de los jefes contribuye al cumplimiento satisfactorio de las actividades laborales?	1	2	3	4	5
INDICADOR: INCENTIVOS					
P29. ¿En su trabajo le brindan bonos como incentivo por el cumplimiento eficiente de sus actividades?	1	2	3	4	5
P30. ¿Considera que debido a los incentivos que brinda la municipalidad se desarrolla un competente desempeño laboral por parte de los trabajadores?	1	2	3	4	5
INDICADOR: AMBIENTE					
P31. ¿Considera que los lideres emplean un trato justo entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
P32. ¿Usted considera que la municipalidad brinda a sus trabajadores un adecuado ambiente laboral?	1	2	3	4	5
INDICADOR: COOPERACIÓN					

P33. ¿Usted recibe ayuda por parte de sus compañeros de trabajo cuando tienen dificultades para cumplir con sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
P34. ¿Cree usted que la productividad de la municipalidad aumenta por la cooperación de los trabajadores?	1	2	3	4	5
INDICADOR: COMUNICACIÓN					
P35. ¿La comunicación es la ideal entre los trabajadores de la municipalidad?	1	2	3	4	5
P36. ¿Considera que los conflictos originados en el trabajo se resuelven por medio del diálogo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: EXPERIENCIA					
P37. ¿Los trabajadores comparten sus experiencias entre ellos?	1	2	3	4	5
P38. ¿Considera que la experiencia ganada en sus anteriores trabajos le ayudan a desenvolverse mejor en sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
INDICADOR: CONOCIMIENTO					
P39. ¿La municipalidad les envían a capacitaciones para fortalecer sus conocimientos?	1	2	3	4	5
P40. ¿Considera que los conocimientos adquiridos por las capacitaciones mejoran su desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
INDICADOR: CAPACIDADES					
P41. ¿Considera que las capacitaciones le ayudan a desarrollar destrezas que contribuyan con la productividad de la municipalidad?	1	2	3	4	5
P42. ¿Considera que las capacitaciones contribuyen con el desarrollo de su conocimiento procesal?	1	2	3	4	5
INDICADOR: ORGANIZACIÓN					
P43. ¿Considera que sus funciones laborales son parte fundamental de la municipalidad?	1	2	3	4	5
P44. ¿Usted considera que existe un clima de respeto entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
INDICADOR: INFORMACIÓN					
P45. ¿La municipalidad brinda un acceso apropiado a la información relevante?	1	2	3	4	5
P46. ¿La municipalidad brinda una información adecuada a los trabajadores para que sepan cómo realizar sus reclamos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: RESPONSABILIADAD					
P47. ¿Usted considera que está realizando responsablemente sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
P48. ¿Considera que está cumplimiento eficientemente sus funciones?	1	2	3	4	5

ANEXO 5. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** NAVARRO JANAMPA, FÉLIX

1.2. **Grado Académico / Profesión:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN / ADMINISTRADOR

1.3. **Institución donde labora / cargo:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DOCENTE

1.4. **Denominación del instrumento:** CUESTIONARIO

1.5. **Título de la investigación:** EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022.

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA DEL LÍDER							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		

Dimensión 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
Dimensión 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		

Ítems correspondientes a la variable: V2 DESEMPEÑO LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR							
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
Dimensión 2: RELACIONES LABORALES							
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

Dimensión 3: **CAPACITACION Y DESARROLLO**							
37	X		X		X		
38	X		X		X		
39	X		X		X		
40	X		X		X		
41	X		X		X		
42	X		X		X		
Dimensión 4: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**							
43	X		X		X		
44	X		X		X		
45	X		X		X		
46	X		X		X		
47	X		X		X		
48	X		X		X		

Otras observaciones generales: El instrumento es adecuado para las variables elegidas

NAVARRO JANAMPA, FÉLIX
DNI N° 00109352

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

3.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** RAMOS REÁTEGUI, MARCELO

3.2. **Grado Académico / Profesión:** DOCTOR EN EDUCACIÓN / ECONOMISTA

3.3. **Institución donde labora / cargo:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DIRECTOR

3.4. **Denominación del instrumento:** CUESTIONARIO

3.5. **Título de la investigación:** EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022.

IV. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA DEL LÍDER							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		

Dimensión 3: **ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
Dimensión 4: **CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA**							
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		

Ítems correspondientes a la variable: V2 DESEMPEÑO LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: **EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR**							
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
Dimensión 2: **RELACIONES LABORALES**							
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

Dimensión 3: **CAPACITACION Y DESARROLLO**							
37	X		X		X		
38	X		X		X		
39	X		X		X		
40	X		X		X		
41	X		X		X		
42	X		X		X		
Dimensión 4: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**							
43	X		X		X		
44	X		X		X		
45	X		X		X		
46	X		X		X		
47	X		X		X		
48	X		X		X		

Otras observaciones generales: El instrumento está bien elaborado y se recomienda aplicarlo.

RAMOS REÁTEGUI, MARCELO
DNI N° **00031846**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

5.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** ASTOHUAMAN HUARANGA, ALEX DAVIS

5.2. **Grado Académico / Profesión:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN / ADMINISTRADOR

5.3. **Institución donde labora / cargo:** UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DOCENTE

5.4. **Denominación del instrumento:** CUESTIONARIO

5.5. **Titulo de la investigación:** EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO IMPULSOR DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SEPAHUA, UCAYALI, AÑO 2022.

VI. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA DEL LÍDER							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		

Dimensión 3: **ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
Dimensión 4: **CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA**							
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		

Ítems correspondientes a la variable: V2 DESEMPEÑO LABORAL

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: **EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR**							
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
Dimensión 2: **RELACIONES LABORALES**							
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

Dimensión 3: CAPACITACION Y DESARROLLO							
37	X		X		X		
38	X		X		X		
39	X		X		X		
40	X		X		X		
41	X		X		X		
42	X		X		X		
Dimensión 4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL							
43	X		X		X		
44	X		X		X		
45	X		X		X		
46	X		X		X		
47	X		X		X		
48	X		X		X		

Otras observaciones generales:



ASTOHUAMAN HUARANGA, ALEX DAVIS
DNI N° **44854119**