



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN

Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Ciencias de la Comunicación

AUTORA:

Chipana Cienfuegos de Huayunga, Daniela Esthefany (orcid.org/0000-0002-5952-324X)

ASESORA:

Dra. Arango Aramburú, Johana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6559-2321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comunicación para el Desarrollo Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

CALLAO – PERÚ
2022

DEDICATORIA

Dedico todo mi esfuerzo depositado en este trabajo de investigación a mis menores hijos quienes fueron mi principal motivación, a mi hermanos, Dulce y Manuel por ser mis compañeros y aunque tomamos rumbos distintos, nos une nuestro gran amor de hermanos, a mis señores padres por sus constantes consejos, amor y comprensión, sé lo orgullosos que están de mí, a mi señor esposo por su fidelidad, lealtad y apoyo incondicional. Finalmente, también dedico este trabajo a mis 2 pequeños amigos Conan y Colitas quienes fueron mis compañeros en momentos muy importantes de mi vida, un beso al cielo mi bello Conan. Todo ser de 4 patitas deben ser tratados con mucho cariño y amor.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a la prestigiosa casa de estudios Universidad César Vallejo por la asignación de excelentes asesores para la formulación de mi trabajo de investigación, la Dra. Jhoana Arango Aramburú quien demostró todo su profesionalismo al depositar todos sus conocimientos y confianza en mi persona, gracias a ella he podido llegar a esta etapa de mi vida. Agradezco también al Dr. Felipe Anderson Ríos Incio, Mag. Jessica Chávez Murga y Mag. Seminario Bravo Aldo por su consejería en la recta final del presente proyecto, se ganaron todo mi respeto y admiración, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del liderazgo transformacional.	11
Tabla 1. Dimensión del desempeño laboral.	12
Tabla 3. Población Personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña	13
Tabla 4. Expertos que participarán en la Validez de instrumentos.	15
Tabla 5. Confiabilidad ambas variables	15
Tabla 6. Rango del coeficiente de Correlación Spearman para interpretar resultados	16
Tabla 7. Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.	17
Tabla 8. Dimensión influencia idealizada en el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.	19
Tabla 9. Dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.	20
Tabla 10. Dimensión consideración individualizada en el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.	21
Tabla 11. Dimensión motivación inspiracional en el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.	22

Tabla 12. Dimensión compromiso con la institución del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022. 23

Resumen

La finalidad del presente estudio fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022 y de este modo aprovechar todos los medios de comunicación de la institución para difundir las mejores alternativas a fin de incrementar el desempeño laboral del personal subordinado, la presente investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño no experimental y de alcance transversal. La muestra estuvo conformada por 200 efectivos de Tropa que laboran en el Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022. Como instrumento para la recolección de datos, se usó una encuesta de 25 ítems basado en una escala ordinal tipo Likert; para la validación del instrumento, se contó con la participación de 3 expertos, los cuales determinaron un alto grado de confiabilidad del instrumento de investigación por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Como resultado final, se concluyó que sí existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña 2022.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, desempeño laboral, personal de tropa.*

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between transformational leadership and the job performance of the troop personnel of the Field Artillery Group No. 502, Chorrillos - 2022 and thus take advantage of all the institution's communication media to disseminate the best alternatives. In order to increase the work performance of subordinate personnel, this research is of a basic type with a quantitative approach of a correlational level with a non-experimental design and a cross-sectional scope. The sample consisted of 200 Troop troops who work in the Field Artillery Group No. 502, Chorrillos - 2022. As an instrument for data collection, a 25-item survey was used based on a Likert-type ordinal scale; For the validation of the instrument, 3 experts participated, who determined a high degree of reliability of the research instrument through Cronbach's alpha coefficient. As a final result, it was concluded that there is a relationship between transformational leadership and the job performance of Troop personnel of the 2022 Campaign Artillery Group.

Keywords: *Transformational leadership, job performance, troop person*

I. INTRODUCCIÓN

En el paso de la historia, a nivel mundial, el liderazgo transformacional ha tomado mayor protagonismo por su cualidad de causar un efecto positivo en las labores realizadas por personal subordinado, influyendo de manera favorable en el desarrollo de las metas de la institución. Herмосilla, Amutio, Costa y Páez (2016) manifiesta que el liderazgo contribuye de manera positiva a que los empleados superen sus propias expectativas de desempeño laboral y de esta forma lograr que este personal trabaje en equipo con sus compañeros a fin de lograr juntos al cumplimiento de las metas trazadas por la entidad y así lograr cambios positivos, posteriormente (Noblecilla, 2021) resalta con más énfasis la importancia de la aplicación del liderazgo transformacional en vista que ayuda a mejorar la productividad en la empresa desarrollando previamente cambios eficaces a fin que el personal subordinado se sienta a gusto en su ambiente laboral.

En el Perú, a nivel nacional se cuenta con oficinas de operaciones psicológicas los cuales están conformados por personal de la especialidad de comunicaciones los cuales llevaron un curso de operaciones psicológicas lo que significa que están preparados para influir en el personal militar a fin de lograr un objetivo en común a través de charlas o difusión de afiches, los operadores psicológicos usan todos los medios de comunicación posible para llegar al personal militar que están distribuidos en todo el territorio peruano, en el ejército está tomando mayor importancia la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en vista que este tipo de liderazgo genera mayor compromiso y voluntad del personal subordinado por ende hay mayor posibilidad de dar cumplimiento eficiente a la orden encomendada por el Comando Superior, así mismo, la constitución política, encomienda una importante misión al Ejército peruano, la cual es defender el territorio nacional, como también participar en el desarrollo de la economía y desarrollo social, tener el control del orden interno de manera permanente y eficaz, motivo por el cual para el cumplimiento de dicha misión, es importante que el personal de Jefes de Sección influyan de manera asertiva en el personal de tropa bajo su mando y de esta manera influir en su

desempeño laboral y así dar cumplimiento a las órdenes que se ajuste a la misión del Ejército.

Rojas (2017) manifiesta que en toda entidad es necesario que el líder de la empresa trabaje de la mano con el personal directivo ya sea jefes de departamento, sección, etc. a fin de establecer que siempre deben priorizar la aplicación del liderazgo transformacional sobre su personal subordinado influyendo de manera positiva de tal forma que los empleados y los jefes trabajen en equipo para incrementar la productividad de la entidad y así lograr el cumplimiento de las metas propuestas por el Líder de la empresa.

La presente investigación surge como respuesta a una necesidad de la problemática que viene surgiendo en el Grupo de Artillería de Campaña N°502, dado que se ha observado que el personal de Tropa está desmotivado al ejercer el cumplimiento de las órdenes emanadas por los jefes de sección toda vez que estos últimos no son empáticos con el personal de Tropa puesto que empiezan el día dando órdenes sin considerar el estado emocional del personal subordinado. Considerando lo anteriormente expuesto, nos planteamos las siguientes interrogantes, ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?

La importancia del presente estudio, está en resaltar la importancia y poder de los medios de comunicación de la institución al difundir alternativas que mejoren el desempeño laboral de sus empleados, y así los jefes analicen los puntos que considere críticos en su forma de comando, de esta manera elaborar planes estratégicos de comunicación para llegar a su tropa, lo que contribuirá a que los jefes de Sección tomen conciencia de ser más empáticos con el personal de Tropa. Además, en el presente estudio se ha desarrollado un proceso metodológico riguroso, el cual, puede ser la base o guía metodológica para desarrollar futuros trabajos de investigación a fin generar una autocrítica en la forma de comando.

Al buscar conocer la situación actual del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, respecto a su desempeño en el trabajo, se tiene la finalidad de

proponer recomendaciones al Comandante General del Ejército sobre la importancia de difundir a nivel nacional las cualidades de este liderazgo, de este modo, los comunicantes militares que laboran en las oficinas de informaciones u operaciones psicológicas tienen la responsabilidad de distribuir esta información lo cual permitirá optimizar el desempeño laboral de la tropa, siendo así, la presente investigación servirá de apoyo para las diferentes instituciones al contar con su personal de informaciones para la distribución de alternativas que tengan el firme propósito de presentar una mejora en el desempeño laboral de sus trabajadores.

El objetivo General de la presente investigación es lograr determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502. A su vez como objetivos se tiene: Determinar la relación entre el Influencia Idealizada y el Desempeño Lab0ral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, determinar la relación entre la estimulación Intelectual y el Desempeño Laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, determinar la relación entre la Consideración Individualizada y el Desempeño Laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502 y determinar la relación entre la Motivación Inspiracional y el Desempeño Laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.

Finalmente, como Hipótesis General se afirma que:

El Liderazgo Transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, así mismo como hipótesis específica se afirma que: La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, la consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502 y la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Para elaborar el presente trabajo de investigación, se ha revisado previamente distintos artículos e investigaciones afines a mis variables, realizadas en distintas universidades tanto nacionales como extranjeras, a fin de indagar la relación entre el Liderazgo transformacional de los jefes y el desempeño laboral del personal en una institución, las cuales detallo a continuación:

Machado (2016) en la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia, presenta un artículo para dar a conocer que el Liderazgo transformacional impacta de manera positiva en la productividad y desempeño de los colaboradores ya que, al aplicar este tipo de liderazgo, se crea un ambiente armonioso de trabajo por ende se logra obtener total compromiso y alta fidelidad por el subordinado logrando que los intereses colectivos priman sobre los individuales, lo cual es positivo para el cumplimiento de los objetivos trazados, además el autor invita a poner en práctica el Liderazgo Transformacional para comprobar la efectividad de su artículo publicado.

Blom (2016) en su artículo publicado enseña cómo repensar el modelo de requerimientos de liderazgo del ejército, dicho artículo se encuentra en la revista *Military Review Hispanoamericana* en el cual indica que en la actualidad el personal de Tropa no se sienten empoderados; más bien, se sienten muy tensos al ser ejercidos con mucho control por sus Jefes de Sección, los cuales no le permiten mucha autonomía en la toma de decisiones, esto debería representar una llamada a la reflexión para el personal que lidera el ejército, y que hicieron el intento de que los soldados se sientan empoderados por medio de la implementación sin embargo es posible que no lo hayan logrado en el total de su personal de tropa. Poveda (2019) en su trabajo de investigación, menciona que tratar de liderazgo también significa observar el ambiente de trabajo ya que el tema está estrechamente ligado al bienestar

del trabajador y las organizaciones toman en cuenta esto a fin de considerarlo como una meta propuesta para la organización.

Por su lado Casey Bodenhausen y Catherine Curtis (2016) en su estudio de investigación, publicaron que estudiantes de un curso de nivel superior en gestión hotelera que tenían experiencia laboral expresaron que el liderazgo transformacional presenta un significativo dominio sobre algunos aspectos para la participación de los empleados en su centro de trabajo. Los empleadores que esperan alcanzar un aumento de participación de los subordinados en su centro de trabajo de la generación del milenio deben utilizar ciertos comportamientos de liderazgo transformacional para lograr un aumento en la participación de los empleados. García (2013) para estudiar el desempeño laboral del personal militar es necesario considerar algunos puntos como el trabajo en equipo y un buen ambiente de trabajo, en vista que en el ámbito militar esto es de gran importancia para la formación y enseñanza de los mandos militares.

Por su lado, Lyons y Schneider (2009) en su artículo publicado, examinaron la relación del liderazgo transformacional en el desempeño de unos individuos, para lo cual doscientos catorce participantes vieron instrucciones en video para una tarea estresante presentada por un actor que representaba uno de los tres estilos de liderazgo (transformacional, recompensa transaccional contingente y gestión transaccional por excepción). Las respuestas psicológicas, emocionales y motivacionales de los participantes a los videos se evaluaron antes de su compromiso con la tarea. La condición de liderazgo transformacional se asoció con un mejor desempeño de la tarea, mayores percepciones de apoyo social, mayores creencias de eficacia, menor afecto negativo y menor evaluación de amenazas en comparación con las condiciones transaccionales, con estos puntos presentados, se puede ver que los líderes promueven la aplicación del liderazgo transformacional a fin de lograr cambios positivos, convirtiéndose esto en un desafío para erradicar las situaciones de estrés.

En el artículo publicado por Koveshnikov, A. y Ehrnrooth, M. (2018) examinaron 2 dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada y consideración individualizada), en la identificación organizacional de los trabajadores en dos países culturalmente distintos: Rusia y Finlandia, para lo cual se trabajó con 4 corporaciones multinacionales con sede en Finlandia y sus subsidiarias en Rusia, para lo cual se usó la teoría del liderazgo basada en el autoconcepto como marco explicativo, los resultados mostraron que mientras que en Rusia ambas dimensiones facilitaron la identificación de los trabajadores, en Finlandia sólo la influencia idealizada lo hizo.

Portocarrero (2017) también confirma que el liderazgo transformacional beneficia la claridad de metas en el trabajo y agrado en el ambiente laboral, de tal modo que esto influye de manera positiva en los subordinados, invitándolos a ver la importancia de su puesto de trabajo y de esta manera se incrementa el bienestar, reduciendo el estrés e incentivándolos a contribuir de forma proactiva a favor del agrado en el cumplimiento de sus labores, es por eso la importancia de la aplicación liderazgo transformacional.

2.2 BASE TEÓRICA

Salcedo (2018) define al líder transformacional como aquella persona que genera un vínculo armonioso con su personal, de tal forma que los empleados se sienten entusiasmados y con el compromiso de ejercer de manera eficiente su desempeño en sus labores, y de esta manera lograr producir y rendir más de lo esperado, a través de su fidelidad resaltando. Cabe resaltar que el empleador no solo busca que sus empleados cumplan su trabajo, sino que su personal posea un cambio en su mentalidad y de esta manera comprometerse con la institución por voluntad y entusiasmo propio a fin que logren mejorar su comportamientos y valores. Según Rojero, Gómez y Quintero (2019) los jefes que aplican el liderazgo transformacional son más eficientes porque demuestran más creatividad lo cual alienta a sus seguidores a aumentar también su propia creatividad.

Guevara (2019) define al liderazgo transformacional como la habilidad que poseen ciertos individuos para desarrollar un cambio y generar un ambiente de armonía y de esta manera motivar a los trabajadores de una institución, usando su creatividad, ingenio y firme personalidad. El liderazgo transformacional define a un líder como aquella persona capaz de influenciar sobre sus seguidores, de tal modo que aumenta su madurez de pensamiento del empleado y lo motiva a lograr a cumplir más de lo que sus labores requieren, buscando de esta forma, incrementar su calidad de trabajo, logrando compartir una visión entre el líder y su empleado. Cruz, Salanova, y Martínez (2011) manifestaron que una de las características que define a un líder militar es que la milicia tiene el poder formar una cultura y fomentar un buen ambiente de trabajo lo cual produce un cambio organizacional.

Alania (2017) sostiene que para ser un líder transformacional es necesario tener la capacidad de influir positivamente sobre su personal del mismo modo, cerciorarse que sus empleados trabajen en equipo reduciendo o eliminando algunas asperezas de entre ellos ya que estas diferencias en la mayoría de casos son las que causan un daño en el clima laboral del personal. Así mismo el líder debe planear reuniones con su personal a fin de reunirlos, conversar en grupo para fortalecer la comunicación e incluso crear actividades dinámicas para establecer lazos de amistad y reconciliación a fin de desarrollar un cambio de actitud para no solo trabajar por su propio interés sino los incita a trabajar por el bien común, hace hincapié en la cooperación y comunicación abierta y brinda asesoramiento y a su vez permite a su personal aportar con sus propias ideas.

El liderazgo transformacional incita a que las personas tengan un cambio de mentalidad en el ámbito profesional y de esta forma tenga intención de querer ampliar sus conocimientos y desempeñarse de manera eficiente en sus labores lo cual sirve como inspiración para un mejor desenvolvimiento y quieran producir más de lo que su rol de tareas le exige.

Esto es favorable ya que el trabajador al ser inspirado por su líder, se siente identificado con el líder lo que permite establecer una relación de confianza bilateral.

El líder transformacional no tiene la intención de que sus trabajadores lo sigan a ojos cerrados, sino que contribuyan con su sabiduría conocimientos y así motivarlos a lograr las metas establecidas. Al ejecutarse de manera efectiva el liderazgo transformacional, se puede pronosticar el destino de la institución.

Según Bass (1985) define 4 componentes del liderazgo transformacional, los cuales se detallan a continuación.

La Influencia idealizada define a aquel líder que genera confianza en sus trabajadores y los inspira a entregarles su lealtad a través de su fiel compromiso para el cumplimiento de sus labores, y de esa forma tengan la voluntad de querer autocapacitarse más en su cargo para de esta forma ejercer y rendir más en sus labores.

La estimulación intelectual señala que un líder debe ser poseedor de una capacidad para impulsar el poder de razonamiento de sus empleados, y de esta manera estimularlos en la parte intelectual con la finalidad de que estos comprendan los objetivos de la entidad y se comprometan a cumplirlas aplicando técnicas innovadoras

La consideración individualizada explica que cada trabajador viene de distintos tipos de situaciones por ende tienen distintas necesidades lo cual le permite brindarle un trato distinto a cada uno logrando que cada individuo sienta una valoración única.

La motivación inspiracional significa la habilidad del líder para motivar al personal subordinado con el propósito de que crezca su autoconfianza y así identificarse y trabajar por las metas de la empresa y sus propias metas, como la capacitación.

Por otro lado, se puede definir al desempeño laboral como el conjunto de acciones realizadas por el personal subordinado para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución en donde prestan servicios laborales. Así mismo, Heshiki y Ordóñez (2020) mencionan que el desempeño laboral son aquellas acciones realizadas por un colaborador con la finalidad de dar impulso al crecimiento de su empresa por medio del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por la empresa en la que brinda sus servicios laborales. Por su lado, Pedraza et al., (2010) también menciona que el éxito del desempeño realizado por el personal subordinado, depende de algunas características reflejadas en la conducta.

Mientras tanto Vargas y Flores (2019) refieren que el desempeño*laboral son el conjunto de acciones y conductas desarrolladas por el personal subordinado a fin de cumplir las metas señaladas por las empresas en las que trabajan y así incrementar la producción de la misma siendo esto favorable para los líderes que la conducen. Por su parte Montejo (2001) En su artículo publicado, destaca la importancia de evaluar el desempeño laboral ya que esto ayuda a implementar nuevas políticas de compensación, determinar si se requiere capacitación adicional, detectar fallas en el diseño del trabajo e identificar a las personas con problemas personales que afectan su desempeño en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación es de tipo básico con enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño no experimental y de alcance transversal. La muestra estuvo conformada por 200 efectivos de Tropa que laboran en el Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Hernández y otro (2010) En su estudio presentan un tipo de investigación básica y de alcance correlacional puesto que busca saber cómo se relaciona ambas variables (Liderazgo transformacional y el desempeño laboral), el propósito de la investigación práctica es generar datos que confirmen o refuten la tesis inicial del estudio, es por eso que su aplicación se puede ejecutar en una amplia gama de casos.

El presente diseño es no experimental porque su información será recolectada en único tiempo establecido con el apoyo de un cuestionario de 25 preguntas que evidenciará el nivel de la relación entre Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

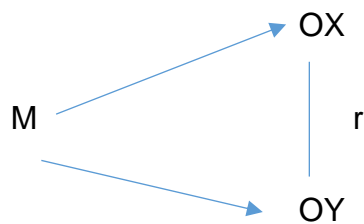
En donde:

M = Muestra.

R = nos muestra el nivel de relación entre ambas variables.

OX = Variable liderazgo transformacional.

OY = Variable desempeño laboral.



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual

Bass (1999) citado por Mendoza y Ortiz (2006) lo definieron como aquel proceso en el cual los líderes incentivan a su personal a luchar siempre por sus aspiraciones y también estimulan la atención de sus colegas a fin de ver su trabajo desde una perspectiva específica; así mismo informa sobre los objetivos del equipo y la entidad, y de esta forma maximizar el potencial de su personal, motivándolos a trabajar en grupo a fin de lograr de lo que se requiere. (p.120).

Definición operacional

Involucra a aquellos líderes poseedores de una fuerte visión y firme personalidad capaces de cambiar las perspectivas, apreciación y entusiasmo de su personal, de tal modo que lidera el cambio en las organizaciones y mide las percepciones de los jefes sobre las cualidades del liderazgo transformacional, teniendo en cuenta sus 4 dimensiones.

Indicadores

Los indicadores se detallan a continuación:

Tabla 1

Variable 1: Dimensiones del liderazgo transformacional

Variab les	Dimensiones	Indicador
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Grado de confianza
	Estimulación Intelectual	Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.
	Consideración individualizada	Trato personal
	Motivación inspiracional	Identidad Institucional

Fuente: Elaboración propia según dimensión e indicador del liderazgo transformacional.

3.2.2 Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Stoner (1994, p.510) citado por Araujo y Guerra (2007) definieron el desempeño laboral como la forma en que los miembros de una empresa trabajan para lograr las metas, cumpliendo pautas previas. Así mismo se refiere al modo en que los empleados cumplen sus funciones establecidas por la organización.

El desempeño laboral identifica y reconoce las contribuciones realizadas por sus empleados en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad, y de esta forma se demuestra las necesidades de capacitación requeridas por los empleados para el mejoramiento de su desempeño en el cumplimiento de sus funciones en sus puestos asignados.

Definición operacional

Bonifacio, W. y Falconi, M. (2016) afirman que el desempeño laboral define la capacidad o rendimiento de una persona para producir en su centro de trabajo, logrando sus actividades en el menor tiempo posible y usando menos esfuerzo, pero generando una producción de alta calidad.

En el presente trabajo de investigación se usará como dimensión el compromiso con la institución en el cual medirá el grado de compromiso del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

Indicadores

Los indicadores se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2

Variable: Dimensión del desempeño laboral

Variables	Dimensión	Indicador
Desempeño Laboral	Compromiso con la Institución	Grado de compromiso

Fuente: Elaboración propia según dimensión e indicador del desempeño laboral.

Escala de medición

Este estudio aplicará la medición ordinal y las preguntas serán medidas y valoradas con la escala de Likert de en el cual:

- (5) significará: Muy de acuerdo.
- (4) significará: De acuerdo.
- (3) significará: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- (2) significará: En desacuerdo.
- (1) significará: Muy en desacuerdo.

Para el desarrollo de la encuesta se realizó un instrumento el cual está compuesto por 25 ítems, las cuales fueron validadas por expertos, que determinaron que el cuestionario/instrumento evidencia significativa eficacia ya que posee una valoración promedio del (98.1%); así mismo las dimensiones e ítems son adecuadas para medir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la población como aquel grupo que tienen en común establecidas características, por tal, como población consideramos a todo el personal de Tropa que presta servicio en el Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

Tabla 3

Población: Personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.

Área	Población
Tropa	200
Total	200

Fuente: Elaboración propia según cantidad de tropa que forma parte de la población.

Muestra

Según Bernal, C. A. (2006) en su libro publicado manifiesta que la muestra es aquella parte de la población que se caracteriza por tener sus principales características, por ende, de esta muestra se obtendrá los datos para desarrollar el estudio y de esa manera efectuar la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, C. A., p. 165).

En este caso, la muestra estará conformada por el total de personal de tropa que presta servicios en dicho cuartel.

Muestreo

En el presente trabajo de investigación, se contará con la participación de los 200 efectivos que conforman el personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022, por ende, no se excluirá a nadie.

Unidad de Análisis

Personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizará como instrumento la encuesta, en la cual sus ítems presentarán los 5 criterios de validación de contenido establecidos por la universidad (Representatividad, Pertinencia, Coherencia, Consistencia y Claridad). Para dar fiabilidad y validez al instrumento, se contará con la participación y criterio de juicio de 3 expertos, quienes aprobarán los ítems, cabe resaltar que los jueces serán escogidos por su trayectoria profesional.

A continuación, se describe la relación de los jurados y el veredicto por cada instrumento.

Tabla 4

Expertos que participarán en la Validez de instrumentos.

EXPERTO	Instrumento 1	Instrumento 2
Mg. Arango Aramburú Johana Elizabeth	Aplicable	Aplicable
Mg. Diaz Añasco, Hernán Alberto	Aplicable	Aplicable
Mg. Tello Tapia Fiorella	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia según la participación de jueces expertos.

Confiabilidad

Para una mayor fiabilidad del instrumento, se realizará una prueba previa o mayormente conocida como prueba piloto, en la cual se aplicará la prueba alfa de Cronbach en ambas variables y así poder determinar su efectividad, consistencia y validez del instrumento.

Tabla 5

Confiabilidad de ambas variables

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo Transformacional	0,901	20
Desempeño Laboral	0,916	05

Fuente: Elaboración propia según juicio de expertos para validar el instrumento.

Según la tabla 5, tras la evaluación de la prueba piloto, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,901 para la variable Liderazgo Transformacional y Alfa de Cronbach de 0,916 para la variable Desempeño Laboral, lo cual indica que el instrumento en mención será fiable para los resultados de la investigación.

3.5 Procedimiento

Para la aplicación de mi instrumento, tomaré contacto formal por vía telefónica con el Sr TTE CRL EP VALDIVIEZO SALCEDO, quien es jefe de unidad del Grupo de Artillería de Campaña N°502, para solicitar autorización para la ejecución de la

encuesta al personal de Tropa que labora bajo su comando. Luego de aplicar dicha encuesta a los 200 efectivos de personal de Tropa por medio digital a través de un link (formularios Google) que será enviado al Grupo de WhatsApp de su unidad, se procederá a pasar los datos en cuadros del programa Microsoft Excel, el cual permitirá la consolidación de resultados y el cual se apreciará en tablas lo que permitirá el análisis de resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos serán analizados en dos partes:

Para la descripción de variables se organizaron los datos en tablas de frecuencia que describirán el porcentaje de las respuestas en cada rango usado.

Inferencial: Los resultados encontrados en la muestra serán generalizados de acuerdo a los objetivos de la investigación y la relación entre las variables será determinada por el método del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6

Rango de coeficiente de Correlación Spearman para interpretar resultados

Rango	Interpretación
0.01 AL 0.20	Correlación positiva muy baja
0.21 AL 0.40	Correlación positiva baja
0.41 AL 0.70	Correlación positiva moderada
0.71 AL 0.90	Correlación positiva alta
0.91 AL 1.00	Correlación positiva muy alta

Fuente: Hernández, et al. (2014)

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se tomará con relevancia la reserva de la información obtenida en las encuestas, para proteger la integridad y respuesta del usuario. Así mismo, se ha respetado la autoría de cada fuente citada en este texto, sustentada bajo la normativa de las Normas APA 7ª edición, siendo también indispensable para una buena y correcta redacción del proyecto.

IV. RESULTADOS

Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502 perteneciente al Cuartel Francisco Bolognesi – 2022.

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

A continuación, se presentan las tablas de frecuencias en la cual se muestra los resultados por porcentajes de ambas variables y sus dimensiones con un pequeño análisis descriptivo para tener mayor detalle de los datos recabados, los cuales se pasan a mostrar a continuación.

Tabla 7

Liderazgo transformacional y desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido				
Bajo	05	2.5	2.5	2.5
Medio	14	7	7	7
Alto o	181	90.5	90.5	90.5
TOTAL	200	100	100	100

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

Como se puede observar en la tabla 7, el 90.5% de los encuestados manifiesta que el liderazgo transformacional de los jefes de Sección es alto, lo cual evidencia que los jefes de sección aplican de manera eficiente el liderazgo transformacional al comandar a su personal de tropa, lo cual demuestra que los jefes de sección sí se preocupan por brindar un mejor trato al personal, sin embargo un 2.5% del personal de tropa considera que el Liderazgo Transformacional de los jefes de Sección es bajo, lo cual significa que es necesario que los jefes reflexionen y analicen en qué podrían mejorar para reducir o eliminar el porcentaje de tropa que considera que no están de acuerdo o conforme con el modo de liderazgo de sus jefes.

Tabla 8

Dimensión influencia idealizada en el desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	08	4	4	4
	Medio	1	5.5	5.5	5.5
	Alto	181	90.5	90.5	90.5
TOTAL		200	100	100	100

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

La tabla 8, nos muestra que el 90.5% del personal encuestado, considera alta la influencia idealizada de los jefes de sección, lo cual infiere que sus jefes se ganan la confianza y respeto de su personal al influir de manera positiva sobre ellos logrando obtener su lealtad al momento de cumplir sus labores.

Tabla 9

Dimensión estimulación intelectual en el desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	06	03	03	03
	Medio	12	06	06	06
	Alto	182	91	91	91
TOTAL		200	100	100	

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

La tabla 9, evidencia que el 91% de los encuestados afirma que la estimulación intelectual por parte de sus jefes de sección es alta al manifestar que incitan a que el personal de tropa se auto capacite así mismo los inducen a mirar los problemas de distintos ángulos con el fin de poder sugerir soluciones eficientes.

Tabla 10

Dimensión consideración individualizada en el desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	07	03	03	03
Válido Medio	12	05	05	05
Alto	181	90.5	90.5	90.5
TOTAL	200	100	100	

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

En la tabla 10, se evidencia que el 90.5% de los encuestados manifiesta que la consideración individualizada de los jefes de sección es alta, en vista que la tropa manifiesta que sus jefes son conocedores de las fortalezas o debilidades de su personal lo que hace que la tropa sienta que puede confiar en su jefe y sepa que puede contar con su apoyo ante alguna adversidad.

Tabla 11

Dimensión motivación inspiracional en el desempeño laboral de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	08	04	04	04
Válido Medio	08	04	04	04
Alto	184	92	92	92
TOTAL	200	100	100	

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

Como se puede observar en la tabla 11, el 92% de la tropa afirma que la motivación inspiracional por parte de sus jefes de sección es alta, ya que estos incitan al personal de tropa a brindar su lealtad incondicional a fin de trabajar para lograr una meta en común, a su vez los motiva a trabajar en grupo ya que unidos pueden lograr metas de forma más eficiente y en un menor tiempo.

Tabla 12

Dimensión compromiso con la institución de la tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	07	3.5	3.5
	Medio	37	18.5	18.5
	Alto	156	78	78
TOTAL	200	100	100	

Fuente: Elaboración propia según encuesta realizada al personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.

En la tabla 12, indica que el 90.5% de los encuestados menciona que su compromiso con la institución es alto lo cual evidencia el grado de lealtad que la tropa siente para con sus jefes e institución, de esta manera los jefes de sección pueden sentir que vienen haciendo un buen trabajo con su personal y los invita a reflexionar que la aplicación de liderazgo transformacional es favorable ya que crea un ambiente de trabajo a través del fiel compromiso y lealtad de su tropa logrando que sientan predecir que viene buenos momentos a futuro con respecto al cumplimiento de metas establecidas por el líder de la unidad, sin embargo, preocupa que un 3.5% del personal de tropa considera que su compromiso con la institución es bajo lo cual indica que los jefes de sección aún tienen que trabajar para integrar a ese personal que de alguna manera aún no se siente comprometido con su institución, esto se puede deber a varios factores, como algún mal entendido con algún compañero el cual no ha sido solucionado, o talvez no se sienten respaldado por su jefe de sección o simplemente que tienen algún problema personal.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general del presente trabajo de investigación se tuvo determinar si existe o no relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022. Por lo cual en relación a la Hipótesis general, la hipótesis alterna es aprobada con un coeficiente de correlación $r=0.786$, con lo cual se confirma que entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral sí existe una positiva relación, motivo por el cual, la hipótesis nula es rechazada, este resultado se relaciona con la investigación propuesta por Kensbock y Boehm (2016) el cual fue realizado en un centro de llamadas de Israel, el cual contaba con personal discapacitado en donde se obtuvo como resultado que el rol del líder transformacional es positivo lo cual genera mayor productividad en los empleados con discapacidad de dicho institución. De los estudios citados, se evidencian hallazgos similares que confirman la asociación entre los fenómenos de los estudios analizados.

En cuanto a los resultados de la primera hipótesis específica, que mostró que la influencia idealizada está relacionada con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, la hipótesis alterna es aprobada con un coeficiente de correlación $r = 0.800$, confirmando que entre la Influencia Idealizada y el desempeño laboral sí existe una positiva relación, motivo por el cual, la hipótesis nula es rechazada. Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Escandón (2012) desarrollado en Lima en el cual se contó con la participación de 119 profesores, en donde afirma que existe una relación positiva con una influencia Idealizada, dicho estudio tuvo un Alfa de Cronbach de 0.969 y la confiabilidad de su encuesta tuvo un Coeficiente de V de Aiken de 0.827.

En base a los resultados de la segunda hipótesis específica, se aprueba la hipótesis alterna con un coeficiente de correlación $r = 0.802$, lo cual afirma que sí existe relación positiva entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022, por ende, se rechaza la

hipótesis nula. Este resultado se relaciona con la investigación desarrollada por Ji Ye Lee (2018) elaborado en Corea del Sur el cual tuvo como muestra un total de 636 participantes, para relacionar el liderazgo transformacional, el trabajo en equipo y la creatividad, donde se obtuvo como resultado que la estimulación intelectual se relaciona positivamente con el desempeño laboral y además propicia creatividad, dicho estudio tuvo un Alfa de Cronbach de 0.969 y la confiabilidad de su encuesta tuvo un Coeficiente de V de Aiken de 0.827.

En relación con los resultados de la tercera hipótesis específica, muestra que La consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, se aprueba la hipótesis alterna con un coeficiente de correlación $r = 0.848$, confirmando que entre la consideración individualizada y el desempeño laboral existe una relación positiva, motivo por el cual la hipótesis nula es rechazada. Estos resultados se relacionan con la investigación de Kensbock y Boehm (2016) realizado en Israel con información tomada de un centro de llamadas con en el cual se contó con personal discapacitado, en el cual se logró obtener como resultado que la consideración individualizada y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva.

En cuanto a los resultados de la cuarta hipótesis específica, se demuestra que la motivación y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022, se relaciona positivamente, por lo cual se aprueba la hipótesis alterna con $r = 0.702$. Este resultado se relaciona con el estudio realizado por Doan, Nguyen y Nguyen (2020) desarrollado en Vietnam en el cual se contó con la participación de 325 personas encuestadas, en el cual se tuvo como resultado que la motivación inspiracional y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva, en vista que los líderes motivan a los empleados demostrándose la importancia de su trabajo.

Finalmente, se deduce que el 90,5% del personal encuestado entiende que hay liderazgo transformacional en nivel alto, lo cual anuncia que la situación de en dicho

cuartel es favorable, puesto que los resultados demuestran que los jefes de sección del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022 aplican el liderazgo transformacional, lo cual se ve reflejado en el alto grado de porcentaje del desempeño laboral del personal de tropa.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los objetivos y el resultado general, se concluye que entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502 sí existe relación positiva en vista que el resultado tuvo un coeficiente correlacional de $Rho = 0,786$, ya que la tropa evidencian su respaldo al servir con lealtad a sus jefes de sección, de esta manera podemos usar todos los medios de comunicación que existe en el Ejército Peruano para difundir las cualidades del Liderazgo Transformacional al personal de tropa a través de las oficinas de operaciones psicológicas los cuales están capacitados para usar las palabras adecuadas para llegar al personal militar y de esta manera influenciar en ellos para la aplicación de este liderazgo.
2. También se puede evidenciar que entre la Influencia Idealizada y el desempeño laboral de la tropa sí existe relación ($Rho Spearman = 0.800$) lo cual demuestra que el personal de tropa ve a sus jefes de sección como un ejemplo a seguir en vista que la tropa respeta y sirve con lealtad a sus jefes de sección.
3. También se concluye que existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502. ($Rho Spearman=0.802$). ya que los jefes de sección influyen de manera positiva en el personal de tropa para capacitarse y así aportar mejores soluciones a los diferentes problemas que se les pueda atravesar en el transcurso de su servicio militar.
4. Así mismo, también se confirma que sí existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502. ($Rho Spearman=0.848$) lo cual evidencia que el personal de tropa se siente respaldados por sus jefes de Sección.
5. Del mismo modo, se evidencia que sí existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502. ($Rho Spearman=0.702$). en vista que la tropa confía en sus propias habilidades y sabe que trabajando en equipo se puede lograr mejores aportaciones de ideas a fin de lograr el cumplimiento de las tareas asignadas.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados y al objetivo general, se recomienda que el jefe de unidad programe capacitaciones a sus jefes de sección, para que estos puedan demostrar mejores habilidades al momento de ejercer su mando al personal de Tropa con la finalidad de lograr tener más lealtad por parte de la tropa y juntos trabajar para cumplir con los objetivos institucionales.

De acuerdo al objetivo específico uno, se recomienda que los jefes de sección conversen más seguido con su personal de tropa a fin de conocer más a fondo sus debilidades y fortalezas, y el personal de Tropa pueda opinar de cómo mejorar las actividades diarias y así los jefes de Sección se den cuenta de qué es lo que el personal de Tropa necesita para ser un más productivo y eficiente por el bien de la institución castrense.

En consideración al objetivo dos, se recomienda programar 1 vez a la semana, capacitación al personal de tropa sobre qué metas quiere lograr el cuartel dentro del Ejército, para que este personal sepa de qué manera se podría trabajar para lograrlo.

En relación al objetivo específico 3, se recomienda fortalecer los lazos de camaradería por medio de un almuerzo al mes entre los jefes de sección y el personal de tropa para crear un vínculo de seguridad confianza, sin perder el respeto de la jerarquía.

Y, por último, para fortalecer el objetivo 4, se recomienda reunir al personal de tropa en una sala de cine de la institución a fin de transmitir videos institucionales que inspiran el orgullo de llevar el uniforme militar, así mismo la importancia del personal de tropa en los cuarteles.

REFERENCIAS

- Alania, R. (2017). ¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal? El Comercio. Disponible en <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/como-pasar-lider-vertical-lider-horizontal-noticia-1991940>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Vol.4 (2ª ed.).
- Bass, B. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. The Free Press. USA
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990), Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación. Pearson educación.
- Blom, G. (2016) Un cambio de cultura basado en la confianza Cómo repensar el modelo de Requerimientos de Liderazgo del Ejército en la época del Mando tipo Misión.
- Bonifacio, W. y Falconi, M. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la empresa sociedad agrícola Virú S.A - Año 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Chincha, Perú.
- Casey Bodenhausen y Catherine Curtis (2016) Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants, Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 17:3, 371-387. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2015.1048920>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M, y Martínez, I. (2011), "Liderazgo Transformacional y su relación con el Capital Psicológico Positivo Grupal", Sesión de cartel presentado en la III Jornada de Emociones y Bienestar, Madrid.
- Doan, T. T. T., Nguyen, L. C. T., & Nguyen, T. D. N. (2020). Emotional intelligence and project success: The roles of transformational leadership and organizational commitment. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(3), 223–233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>

- Escandón Borja, A. (2012). Estilo de liderazgo de los directores desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas estatales de la red No 8 - Callao. Repositorio Institucional - Maestría - USIL, 1, 1–58.
- Escandón Borja, A. (2012). Estilos de liderazgo de los directores desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas estatales de la Red N° 8-Callao.
- García, M. (2013). Revisión de programas de resiliencia basados en la evidencia de los ejércitos. Sanidad Militar.
- Guevara, C.I. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. D., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Heshiki Kaneshima, E., & Ordóñez Huamán, P. J. (2020). El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro.
- Kensbock, J. M., & Boehm, S. A. (2016). The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1580–1609. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079231>
- Koveshnikov, A., & Ehrnrooth, M. (2018). The Cross-Cultural Variation of the Effects of Transformational Leadership Behaviors on Followers' Organizational Identification: The Case of Idealized Influence and Individualized Consideration in Finland and Russia. *Management and*

Organization Review, 14(4), 747-779.
<https://doi.org/doi:10.1017/mor.2018.27>

Lee, J. Y. (2018). The effects of job characteristics on the team creativity of distribution companies: Moderating effects of transformational leadership. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(4), 161–172.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no4.161>

Lyons, J. B., & Schneider, T. R. (2009). The effects of leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 737-748.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.010>

Machado, L. (2016) El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo.

Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006), El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. Extraído el 11 de setiembre de 2022 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
https://www.academia.edu/7265132/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral

Noblecilla Saavedra, J. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.

Portocarrero Pimentel, D. (2017). Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015.

- Poveda Ortega, S. D. (2019). Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el Ejército Nacional de Colombia.
- Rojas Galván, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue-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. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Salcedo, A. F. (2018). Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo. ESIC Editorial. <http://dspace.urbe.university:4000/items/635281e4-ab3c-4f22-bfaf-fff0cfeeb59a>.
- Schulz R, Greenley JR, Brown R. Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of Health & Social Behavior*. 1995; 36(4):333–345. [PubMed: 8719052]
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. Disponible en <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57913/51996>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis	Variable	Método
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.		<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque Cuantitativa • Diseño no experimental • Alcance Correlacional • Población: Se realizó un estudio transversal a 200 efectivos que forman parte del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502 perteneciente al Cuartel Francisco Bolognesi – 2022 • Muestra: La muestra fue intencional con un número de 200. • Técnicas: Se realizó un análisis documental y encuestas. • Instrumentos: Se recolectó los datos aplicando un cuestionario mediante preguntas cerradas.
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas		
¿Existe relación entre el Influencia Idealizada y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502? -	Determinar la relación entre el Influencia Idealizada y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	El Influencia Idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	X: Liderazgo transformacional X1: Influencia Idealizada X2: Estimulación intelectual	
¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502? -	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	X3: Consideración Individualizada X4: Motivación inspiracional	
¿Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502? -	Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	La consideración individualizada se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	Y: Desempeño laboral	
¿Existe relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?	Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.	La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502.		

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y Valores	Instrumento
Liderazgo Transformacional	Se define como el proceso en el que el líder motiva a los subordinados hacia ideales más altos, estimula el interés entre los compañeros y los subordinados para que vean su trabajo desde ciertas perspectivas; transmite conciencia de la misión del equipo y de la organización; desarrolla niveles de habilidad y potencial en los subordinados; y motiva a los subordinados a ir más allá de sus propios intereses en favor de los intereses que benefician al Grupo. A. R. López (2011)	Es el cual que aquellos individuos que tienen una fuerte visión y personalidad, la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización y va a medir la percepción de los rasgos de liderazgo transformacional de los directivos en las dimensiones consideración individual, estimulación intelectual, motivación y tolerancia psicológica.	Influencia Idealizada	Grado de confianza	1 - 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo 	Encuesta
			Estimulación Intelectual	Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.	5 - 7		
			Consideración individualizada	Trato personal	8 - 10		
			Motivación inspiracional	Identidad Institucional	11-14		
Desempeño Laboral	El desempeño identifica, reconoce y promueve el aporte de los trabajadores a los objetivos y metas institucionales, evidenciando las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan y en consecuencia mejorar el desempeño de la entidad	El desempeño laboral identifica, reconoce y promueve el aporte de los trabajadores a los objetivos y metas institucionales	Compromiso con la Institución	Grado de compromiso			

ANEXO 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, marque con un aspa (X) la respuesta a las preguntas que se presenta a continuación:

N°	Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
		5	4	3	2	1
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
INFLUENCIA IDEALIZADA						
Grado de confianza						
01	¿Los jefes de sección inspiran al personal de Tropa a servir con lealtad hacia la institución?					
02	¿El personal de Tropa admira a sus jefes de sección o los ven como ejemplo a seguir?					
03	¿El personal de Tropa puede confiar plenamente en sus jefes de sección?					
04	¿Los jefes de sección inspiran respeto al personal de Tropa?					
05	¿Los jefes de sección tienen claro la misión de la Institución?					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.						
06	¿Los jefes de Sección enseñan al personal de Tropa habilidades para solucionar los problemas que se les presentan en el cuartel?					
07	¿Los jefes de Sección animan al personal de Tropa a participar con su opinión para dar solución a los problemas que se presentan en el Grupo de Artillería de Campaña N°502?					
08	¿Le entusiasma proponer ideas de solución a problemas que se presenten en el cuartel?					
09	¿Los jefes de Sección valoran el esfuerzo del personal de Tropa?					
10	¿Los jefes de Sección estimulan intelectualmente al personal de Tropa?					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
Trato personal						
11	¿Los jefes de Sección hacen sentir que el personal de Tropa puede alcanzar solos sus objetivos sin necesidad de ayuda de terceros?					
12	¿Los jefes de Sección dan un trato individual al personal de Tropa?					
13	¿Los jefes de sección resuelven de manera justa los problemas entre el personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?					
14	¿Los jefes de sección orientan al personal de tropa para que su desarrollo sea mejor en la institución?					
15	¿Los jefes de sección suelen dar elogios a su personal cuando estos realizan un buen trabajo?					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
Identidad Institucional						
16	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a actuar y pensar como líder?					
17	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a aprovechar su tiempo libre para autocapacitarse?					
18	¿Al personal de Tropa le entusiasma pertenecer al Glorioso Ejército del Perú?					
19	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa con los beneficios que obtendrían si alcanzan las metas organizacionales?					
20	¿Los jefes de Sección le transmiten ánimos al personal de tropa para que cumpla con sus actividades diarias?					
DESEMPEÑO LABORAL						
COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN						
Grado de compromiso						
21	¿La responsabilidad es una de mis cualidades?					
22	¿Me esfuerzo por cumplir las órdenes dadas por mi jefe de Sección?					
23	¿Cumpló con los horarios establecidos?					
24	¿Me siento orgulloso de pertenecer al Ejército peruano?					
25	¿Recomendaría a mis amigos y/o familiares servir al Ejército peruano?					

ANEXO 4 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (V DE AIKEN).

ITEM	CRITERIOS	JUEZ	JUEZ	JUEZ	SUMA	V DE AIKEN
		1	2	3		
P1	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
	CLARIDAD	3	3	3	9	1.000
P2	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	2	3	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
	CLARIDAD	3	2	2	7	0.778
P3	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
	CLARIDAD	3	3	2	8	0.889
P4	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	1	7	0.778
	CONSISTENCIA	3	3	1	7	0.778
	CLARIDAD	3	3	0	6	0.667
P5	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
	CLARIDAD	3	3	2	8	0.889
P6	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	1	7	0.778
	CONSISTENCIA	3	3	1	7	0.778
	CLARIDAD	3	3	3	9	1.000
P7	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	1	7	0.778
	COHERENCIA	3	3	1	7	0.778
	CONSISTENCIA	3	3	1	7	0.778
	CLARIDAD	3	3	0	6	0.667
P8	REPRESENTATIVIDAD	3	3	0	6	0.667
	PERTINENCIA	3	3	0	6	0.667
	COHERENCIA	3	3	0	6	0.667
	CONSISTENCIA	3	3	0	6	0.667
	CLARIDAD	3	3	0	6	0.667
P9	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
	CLARIDAD	3	3	3	9	1.000
P10	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
	CLARIDAD	3	3	0	6	0.667
P11	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
	CLARIDAD	3	3	0	6	0.667
P12	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
	CLARIDAD	3	2	2	7	0.778
P13	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
	CLARIDAD	3	3	2	8	0.889

P14	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P15	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CLARIDAD	3	3	3	9	1.000
P16	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
P17	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
P18	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
P19	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P20	REPRESENTATIVIDAD	3	3	0	6	0.667
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P21	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P22	REPRESENTATIVIDAD	3	3	3	9	1.000
	PERTINENCIA	3	3	3	9	1.000
	COHERENCIA	3	3	3	9	1.000
	CONSISTENCIA	3	3	3	9	1.000
P23	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P24	REPRESENTATIVIDAD	3	3	0	6	0.667
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889
P25	REPRESENTATIVIDAD	3	3	2	8	0.889
	PERTINENCIA	3	3	2	8	0.889
	COHERENCIA	3	3	2	8	0.889
	CONSISTENCIA	3	3	2	8	0.889

ITEM	V DE AIKEN		
P1	1.000		
P2	0.889		
P3	0.911		
P4	0.822		
P5	0.889		
P6	0.889		
P7	0.778		
P8	0.667		
P9	1.000		
P10	0.844		
P11	0.844		
P12	0.956		
P13	0.978		
P14	0.889		
P15	1.000		
P16	1.000		
P17	1.000		
P18	1.000		
P19	0.844		
P20	0.844		
P21	0.889		
P22	1.000		
P23	0.844		
P24	0.844		
P25	0.889		
TOTAL	0.900	V DE AIKEN DEL CUESTIONARIO	

ANEXO 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO, PRUEBA PILOTO CON EL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH.

USUARIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL
1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	114
2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	112
3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	114
4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	108
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	102
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	118
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	115
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	105
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	103
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	105
11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	5	5	4	95
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	106
13	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	113
14	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	109
15	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	3	103
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	103
17	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	114
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	101
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	102
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	94
VARIANZA	0.25	0.13	0.19	0.24	0.29	0.23	0.29	0.23	0.56	0.34	0.25	0.23	0.29	0.25	0.75	0.46	0.71	0.25	0.75	0.65	0.41	0.35	0.23	0.23	0.25	42.66

TOTAL PREGUNTAS	25
∑ V. Ind.	8.765
V. Totales	42.66
ALFA DE CRONBACH	0.82764397

ANEXO 7 JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados y ay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.*

Tabla 1: *Matriz de validación de contenido para cuestionario.*

VARIABLE: Liderazgo Transformacional.							
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Grado de Confianza	¿Los jefes de sección inspiran al personal de Tropa a servir con lealtad hacia la institución?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa admira a sus jefes de sección o los ven como ejemplo a seguir?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa puede confiar plenamente en sus jefes de sección?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección inspiran respeto al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección tienen claro la misión de la Institución?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual							
Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.	¿Los jefes de Sección enseñan al personal de Tropa habilidades para solucionar los problemas que se les presentan en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección animan al personal de Tropa a participar con su opinión para dar solución a los problemas que se presentan en el Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Le entusiasma proponer ideas de solución a problemas que se presenten en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección valoran el esfuerzo del personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección estimulan intelectualmente al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada							
Trato personal	¿Los jefes de Sección hacen sentir que el personal de Tropa puede alcanzar solos sus objetivos sin necesidad de ayuda de terceros?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección dan un trato individual al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección resuelven de manera justa los problemas entre el personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección orientan al personal de tropa para que su desarrollo sea mejor en la institución?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección suelen dar elogios a su personal cuando estos realizan un buen trabajo?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: Motivación Inspiracional							
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a actuar y pensar como líder?	3	3	3	3	3	

Identidad Institucional	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a aprovechar su tiempo libre para autocapacitarse?	3	3	3	3	3	
	¿Al personal de Tropa le entusiasma pertenecer al Glorioso Ejército del Perú?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa con los beneficios que obtendrían si alcanzan las metas organizacionales?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección le transmite ánimos al personal de tropa para que cumpla con sus actividades diarias?	3	3	3	3	3	
VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Compromiso con la Institución							
Grado de compromiso	¿La responsabilidad es una de mis cualidades?	3	3	3	3	3	
	¿Me esfuerzo por cumplir las órdenes dadas por mi jefe de Sección?	3	3	3	3	3	
	¿Cumpló con los horarios establecidos?	3	3	3	3	3	
	¿Me siento orgulloso de pertenecer al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	
	¿Recomendaría a mis amigos y/o familiares servir al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO 01

Nombres y Apellidos	Johana Elizabeth Arango Aramburú		DNI N°	09989948
Nombre del Instrumento	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL			
Dirección domiciliaria	Jr. San Javier 263, Comas.	Teléfono domicilio		
Título Profesional/Esp	Licenciada en Ciencias de la Comunicación	Teléfono Celular		
Grado Académico	Magister en Educación			
Mención	Docencia Universitaria			
FIRMA		Lugar y Fecha:	22 de Julio de 2022	

Graduado	Grado o Título	Institución
ARANGO ARAMBURU, JOHANA ELIZABETH DNI 09989948	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 25/11/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ARANGO ARAMBURU, JOHANA ELIZABETH DNI 09989948	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 25/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/03/2005 Fecha egreso: 30/12/2006	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARANGO ARAMBURU, JOHANA ELIZABETH DNI 09989948	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 19/02/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ARANGO ARAMBURU, JOHANA ELIZABETH DNI 09989948	DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/03/2017 Fecha egreso: 20/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.*

Tabla 1: *Matriz de validación de contenido para cuestionario.*

VARIABLE: Liderazgo Transformacional.							
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Grado de Confianza	¿Los jefes de sección inspiran al personal de Tropa a servir con lealtad hacia la institución?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa admira a sus jefes de sección o los ven como ejemplo a seguir?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa puede confiar plenamente en sus jefes de sección?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección inspiran respeto al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección tienen claro la misión de la Institución?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual							
Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.	¿Los jefes de Sección enseñan al personal de Tropa habilidades para solucionar los problemas que se les presentan en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección animan al personal de Tropa a participar con su opinión para dar solución a los problemas que se presentan en el Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Le entusiasma proponer ideas de solución a problemas que se presenten en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección valoran el esfuerzo del personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección estimulan intelectualmente al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada							
Trato personal	¿Los jefes de Sección hacen sentir que el personal de Tropa puede alcanzar solos sus objetivos sin necesidad de ayuda de terceros?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección dan un trato individual al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección resuelven de manera justa los problemas entre el personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección orientan al personal de tropa para que su desarrollo sea mejor en la institución?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección suelen dar elogios a su personal cuando estos realizan un buen trabajo?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: Motivación Inspiracional							
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a actuar y pensar como líder?	3	3	3	3	3	

Identidad Institucional	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a aprovechar su tiempo libre para autocapacitarse?	3	3	3	3	3	
	¿Al personal de Tropa le entusiasma pertenecer al Glorioso Ejército del Perú?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa con los beneficios que obtendrían si alcanzan las metas organizacionales?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección le transmite ánimos al personal de tropa para que cumpla con sus actividades diarias?	3	3	3	3	3	
VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Compromiso con la Institución							
Grado de compromiso	¿La responsabilidad es una de mis cualidades?	3	3	3	3	3	
	¿Me esfuerzo por cumplir las órdenes dadas por mi jefe de Sección?	3	3	3	3	3	
	¿Cumpro con los horarios establecidos?	3	3	3	3	3	
	¿Me siento orgulloso de pertenecer al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	
	¿Recomendaría a mis amigos y/o familiares servir al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO 02

Nombres y Apellidos	Fiorella Tello Tapia		DNI N°	40229445
Nombre del Instrumento	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL			
Dirección domiciliaria	Av. Explanada s/n - Chorrillos.		Teléfono domicilio	
Título Profesional/Esp	Licenciada en Ciencias de la Comunicación		Teléfono Celular	
Grado Académico	Maestra En Administración Y Gerencia Social			
Mención	Docencia Universitaria			
FIRMA		Lugar y Fecha:	22 de Julio de 2022	

Graduado	Grado o Título	Institución
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	LICENCIADO EN COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 07/08/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	LICENCIADA EN COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 07/08/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	BACHILLER EN COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 09/05/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matriculación: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 04/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculación: 08/08/2015 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 25/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
TELLO TAPIA, FIORELLA DNI 40229445	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 05/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculación: 11/08/2005 Fecha egreso: 20/12/2008	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral del personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022.*

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario.

VARIABLE: Liderazgo Transformacional.							
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada							
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	CONSISTENCIA	CLARIDAD	
Grado de Confianza	¿Los jefes de sección inspiran al personal de Tropa a servir con lealtad hacia la institución?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa admira a sus jefes de sección o los ven como ejemplo a seguir?	3	3	3	3	3	
	¿El personal de Tropa puede confiar plenamente en sus jefes de sección?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección inspiran respeto al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección tienen claro la misión de la Institución?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual							
Enseña el desarrollo de habilidades para la solución de problemas.	¿Los jefes de Sección enseñan al personal de Tropa habilidades para solucionar los problemas que se les presentan en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección animan al personal de Tropa a participar con su opinión para dar solución a los problemas que se presentan en el Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Le entusiasma proponer ideas de solución a problemas que se presenten en el cuartel?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección valoran el esfuerzo del personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección estimulan intelectualmente al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada							
Trato personal	¿Los jefes de Sección hacen sentir que el personal de Tropa puede alcanzar solos sus objetivos sin necesidad de ayuda de terceros?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección dan un trato individual al personal de Tropa?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección resuelven de manera justa los problemas entre el personal de Tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección orientan al personal de tropa para que su desarrollo sea mejor en la institución?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de sección suelen dar elogios a su personal cuando estos realizan un buen trabajo?	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 4: Motivación Inspiracional							
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a actuar y pensar como líder?	3	3	3	3	3	

Identidad Institucional	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa a aprovechar su tiempo libre para autocapacitarse?	3	3	3	3	3	
	¿Al personal de Tropa le entusiasma pertenecer al Glorioso Ejército del Perú?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección motivan al personal de Tropa con los beneficios que obtendrían si alcanzan las metas organizacionales?	3	3	3	3	3	
	¿Los jefes de Sección le transmite ánimos al personal de tropa para que cumpla con sus actividades diarias?	3	3	3	3	3	
VARIABLE: Desempeño Laboral							
DIMENSIÓN 1: Compromiso con la Institución							
Grado de compromiso	¿La responsabilidad es una de mis cualidades?	3	3	3	3	3	
	¿Me esfuerzo por cumplir las órdenes dadas por mi jefe de Sección?	3	3	3	3	3	
	¿Cumpro con los horarios establecidos?	3	3	3	3	3	
	¿Me siento orgulloso de pertenecer al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	
	¿Recomendaría a mis amigos y/o familiares servir al Ejército peruano?	3	3	3	3	3	

DATOS DEL EXPERTO 03

Nombres y Apellidos	Hernán Alberto Diaz Añasco		DNI N°	02447070
Nombre del Instrumento	MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL			
Dirección domiciliaria	Av. Paseo el Bosque N° 740, San Borja	Teléfono domicilio		
Título Profesional/Esp	Licenciado en Ciencias de la Comunicación Social	Teléfono Celular		
Grado Académico	Magister en Educación			
Mención	Docencia Universitaria			
FIRMA		Lugar y Fecha:	22 de Julio de 2022	

Graduado	Grado o Título	Institución
DIAZ AÑASCO, HERNAN ALBERTO DNI 02447070	BACHILLER EN CS. DE LA COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 05/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
DIAZ AÑASCO, HERNAN ALBERTO DNI 02447070	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 05/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
DIAZ AÑASCO, HERNAN ALBERTO DNI 02447070	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 28/09/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
DIAZ AÑASCO, HERNAN ALBERTO DNI 02447070	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL Fecha de diploma: 05/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
DIAZ AÑASCO, HERNAN ALBERTO DNI 02447070	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION COMUNICACION Fecha de diploma: 26/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

ANEXO 8 CARTA DE PRESENTACIÓN



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 01 de agosto de 2022

Señor(a)
TTE CRL EP VALDIVIEZO SALCEDO MIGUEL ANGEL
JEFE DE UNIDAD
EJÉRCITO DEL PERÚ
AV. ESCUELA MILITAR S/N – CHORRILLOS CUARTEL GAC N°2 “ FRANCISCO BOLOGNESI”

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Ciencias de la Comunicación

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. DANIELA ESTHEFANY CHIPANA CIENFUEGOS DE HUAYUNGA, con DNI 47238442, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Ciencias de la Comunicación, pueda ejecutar su investigación titulada: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE TROPA DEL GRUPO DE ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N°02, PERTENECIENTE AL CUARTEL FRANCISCO BOLOGNESI – 2022."**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

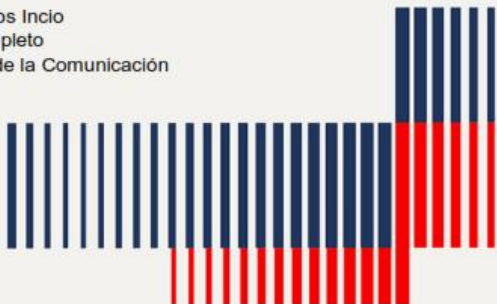
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Mg. Felipe Anderson Rios Incio
Docente Tiempo Completo
Programa de estudios de Ciencias de la Comunicación

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARANGO ARAMBURU JOHANA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de tropa del Grupo de Artillería de Campaña N°502, Chorrillos – 2022", cuyo autor es CHIPANA CIENFUEGOS DE HUAYUNGA DANIELA ESTHEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARANGO ARAMBURU JOHANA ELIZABETH DNI: 09989948 ORCID: 0000-0002-6559-2321	Firmado electrónicamente por: AARAMBURUJ el 15- 11-2022 09:45:18

Código documento Trilce: TRI - 0440616