



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo transformacional y rendimiento del colaborador en la
Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital
de Ate, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciada en Administración

AUTORA:

De La Vega Soto, Carla Rosmery (Orcid.org/0000-0003-0759-8810)

ASESOR:

Dr. Alva Arce, Rosel Cesar (Orcid.org/0000-0002-4210-3046)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por regalarme vida y mantener con salud a los míos y a mi persona. Asimismo, debo agradecer infinitamente a mi madre por impulsarme siempre a seguir con mis metas, es a ella a quien le dedico este trabajo por ser el pilar de mi vida, a mis hermanos para que sepan que por más dificultades que se nos presenten siempre podremos salir adelante. Nada es fácil en la vida, pero con esfuerzo se puede lograr lo que uno se propone en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos y cada uno de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la UCV, por los conocimientos brindados para nuestro desarrollo profesional durante estos 5 años de carrera. Quedo muy agradecida y que Dios los bendiga a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. Marco Teórico.....	3
III. Metodología.....	15
3.1 Tipo y Diseño de la investigación.....	15
3.2 Variables, Operacionalización.....	16
3.3 Población y muestra.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y.....	21y22
Confiabilidad	
3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez a través de juicio de expertos.....	23
Tabla 2 Tabla de confiabilidad.....	23
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos	26
Tabla 4 Confiabilidad de las variables.....	26
Tabla 5 Fiabilidad de Liderazgo Transformacional.....	26
Tabla 6 Fiabilidad de Rendimiento del colaborador.....	26
Tabla 7 Tabla cruzada Liderazgo Transformacional y Rendimiento del Colaborador.....	27
Tabla 8 Tabla cruzada Estimulación intelectual y Rendimiento del colaborador.....	28
Tabla 9 Tabla cruzada Influencia idealizada y Rendimiento del colaborador.....	29
Tabla 10 Tabla cruzada Inspiración motivacional y Rendimiento del colaborador.....	30
Tabla 11 Tabla cruzada Consideración individualizada y Rendimiento del colaborador.....	31
Tabla 12 Pruebas de normalidad.....	32
Tabla 13 Cuadro de coeficientes de correlación de Rho Spearman.....	33
Tabla 14 Correlaciones Liderazgo transformacional y rendimiento del colaborador.....	34
Tabla 15 Correlaciones Estimulación intelectual y Rendimiento del Colaborador.....	35
Tabla 16 Correlaciones Influencia idealizada y Rendimiento del colaborador...35 y 36	
Tabla 17 Correlaciones Inspiración motivacional y Rendimiento del colaborador...36	
Tabla 18 Correlaciones Consideración individualizada y Rendimiento del Colaborador.....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Liderazgo Transformacional y Rendimiento del colaborador	27
Gráfico 2 Estimulación intelectual y Rendimiento del colaborador	28
Gráfico 3 Influencia idealizada y Rendimiento del colaborador	29
Gráfico 4 Inspiración motivacional y Rendimiento del colaborador	30
Gráfico 5 Consideración individualizada y Rendimiento del colaborador	31

RESUMEN

En la actualidad debemos resaltar que en las organizaciones se necesita contar con personal calificado, profesional y sobre todo que sean buenos seres de humanos, ya que de esta manera estaremos ayudando a la sociedad y seremos parte del cambio y evolución que necesitamos, esto implica ser empáticos, saber ayudar, motivar, enseñar, compartir y demás con todo el que nos rodea. Estas son cualidades de un líder transformador. Las mismas que deberían ser tomadas en cuenta por las empresas para lograr un buen rendimiento laboral y tener un clima organización adecuado.

Esta tesis desea dar a conocer que es y que significa tener este recurso humano para reforzar y capacitar al personal que conforma esta entidad.

El objetivo de esta investigación es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022

Se analizó una muestra poblacional de 30 trabajadores. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal correlacional. El resultado después de haber utilizado el instrumento el cuestionario sobre las variables liderazgo transformacional y rendimiento del colaborador nos votó que no están relacionadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional , rendimiento del colaborador, colaborador .

ABSTRACT

At present we must emphasize that in organizations it is necessary to have qualified, professional personnel and above all that are good human beings, since in this way we will be helping society and we will be part of the change and evolution that we need, this implies being empathetic, know how to help, motivate, teach, share and others with everyone around us. These are the qualities of a leading transformer. The same ones that are required to be taken into account by companies to achieve good work performance and have an adequate organizational climate.

This thesis wishes to make known what it is and what it means to have this human resource to reinforce and train the personnel that make up this entity.

The objective of this research is to determine the relationship between transformational leadership and the performance of the collaborator in the Administration Management of the District Municipality of Ate, 2022

A population sample of 30 workers was analyzed. This research has a quantitative approach, of the applied type with a non-experimental design of correlational cross-section. The result after having used the instrument, the questionnaire on the transformational leadership and employee performance variables, voted us that they are not related.

Keywords: Transformational leadership , employee performance, collaborator .

I. INTRODUCCIÓN

Bajo el contexto que vivimos mundialmente las nuevas formas de vivir y trabajar han cambiado mucho y las exigencias han aumentado con ello. Para lo cual el jefe de cada área debe contar con la capacidad de ser un Líder transformacional.

En el contexto internacional Owusu, et al. (2021), indican que es importante que las organizaciones tengan profesionales con distintas capacidades de liderazgo y una de ellas sea liderazgo transformacional, situacional y democrático como también actitudes de superación individual que avalen el éxito de la organización. Es decir, que las organizaciones buscan profesionales con estilos de liderazgo diferentes y entre ellos el liderazgo transformacional para poder garantizar el éxito.

En el contexto nacional la coyuntura que se vive por el Covid 19 y crisis económica en nuestro país hizo que se generará nuevas formas de trabajo (remoto y presencial) con ello el aumento de competitividad laboral, por lo que diversas instituciones públicas o privadas se ven en la necesidad de realizar cambios para mejorar el desempeño de sus colaboradores. Para conseguir esto se puede optar por el Liderazgo Transformacional como método de cambio y evolución. Según Trigueros et al. (2020) indican que solo el 13% gestionan el liderazgo de transformación en las organizaciones, conociendo a la perfección que este tipo de liderazgo da muy buenos resultados en los colaboradores, en otras palabras es de mucha ayuda para mejorar al profesional en gestión de las tareas diarias en su área de trabajo.

En el ámbito local la Municipalidad Distrital de Ate ubicada en Av. Nicolás Ayllón N°5818 Ate – Lima Este con una población estimada de 683 151 habitantes dentro del distrito para el año 2021, cabe indicar que el índice de mujeres es mayor con un 50.2% que corresponde a un total de 342 923 mujeres, y en los hombres se tiene 340 228 habitantes que corresponde a un 49.8% del total de la población; se observa que un grupo de trabajadores no toman con el debido compromiso sus labores asignadas, lo que impide alcanzar los objetivos trazados por la institución, además se sabe la falta de motivación y capacitación necesaria para que trabajen en equipo y desarrollen su trabajo de manera eficiente. No se promueve transformar la forma de pensar de muchos colaboradores, que en su

mayoría son los más antiguos, porque creen que se debe seguir manejando siempre de la misma manera la gestión de los procesos. Esto conlleva a la queja de los contribuyentes, quienes se reclaman constantemente por la respuesta tardía o nula que le dan a sus requerimientos y muestran su descontento con la gestión.

El problema general planteado fue: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022? Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022? ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022? ¿Cómo se relaciona la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022? ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022?

Esta tesis tiene el propósito de aportar al conocimiento basado en rubricas validadas a las futuras investigaciones, beneficiar a todas las organizaciones que deseen aumentar el rendimiento de sus colaboradores fomentando tener líderes transformacionales en sus áreas de trabajo, formar y enriquecer nuevos líderes con esta cualidad en las organizaciones, y de esta manera tener una gestión más eficiente con resultados grandemente visibles. Esta tesis tuvo un enfoque cuantitativo tipo aplicado de nivel correlacional de diseño no experimental y corte transversal.

Por ello, basados en esta realidad el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Objetivos específicos: Definir la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Comprobar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Demostrar la relación entre

la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Comprobar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

La hipótesis general planeada fue: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Hipótesis específicas: Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Existe relación entre la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se presentan algunos trabajos previos en contexto internacional, Ascencio (2019) en su investigación llamada: *Análisis de la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas guayaquileñas, para optar el título de Comunicador Social en la Universidad de Guayaquil – Ecuador*, que tuvo como principal objetivo analizar la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas guayaquileñas, en la cual la metodología que empleo fue el estudio de enfoque cualitativo, diseño no experimental-transversal y una muestra llevada a cabo por 11 trabajadores de la radio WQ y 26 de los 80 son de la radio Sucre. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y entrevista. Obtuvo los siguientes resultados: 49% emplea liderazgo transaccional, 27% opera con liderazgo transformacional, 21% liderazgo autocrático y 3% liderazgo laissez faire, debe tenerse en cuenta que el 27% de las empresas tienen un liderazgo optimo y el 73% un liderazgo pésimo, cabe señalar que esto es muy importante y debe manejarse a través de una mejor comunicación para poder fidelizar a todo en general incluyendo oyentes.

Además Morán et al. (2016) hicieron su investigación titulada: *Liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional de la compañía envasadora Ecuatoriana S.A.- INGRAFEN*, con el fin de obtener su título profesional en la carrera de ingeniería comercial en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil – Ecuador; teniendo como objetivo diseñar una propuesta de intervención a nivel administrativo para lograr potenciar el desarrollo de competencias en las organizaciones a través del liderazgo transformacional. Emplearon una metodología de estudio descriptiva y analítica tipo básica, diseño no experimental. Tuvieron muestra de 55 personas, a través de la técnica de recolección de datos la encuesta, entrevista y la observación en población finita. Tuvo como resultado que un 46% dice no existe buen liderazgo, 35% casi siempre y 19% considera que si hay buen liderazgo. Por ende consideran que es deficiente el liderazgo en la empresa Ingrafen y esto debido a la falta de comunicación entre sus colaboradores, encontrando gran cantidad de conflictos en consecuencia de ello.

En la investigación de Vera (2016) titulada : *El Clima organizacional en la empresa Logomundo*, para obtener la maestría en la carrera de administración en la facultad de Contaduría publica Secretaria de investigación y estudios de Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla – México, que tuvo por objetivo analizar el clima organizacional en Logomundo. La metodología que empleó enfoque cualitativo mixto descriptivo, tipo no experimental, y una muestra 12 personas que laboran con más de un año de antigüedad en la institución. Para recolectar información la técnica que uso fue el cuestionario que viene a ser un cuestionario integrada por 21 preguntas divididas en 6 dimensiones, comprendidas por 5 opciones de respuestas cerradas. Dieron por resultados estadísticos la mediana, media, desviación estándar, moda, mínimo, máx. por interrogante y dimensiones, resultó que la organización tiene un clima favorable y esa es su principal fortaleza la claridad de los roles y la contribución que hace el personal para lograr ello.

Por otra parte en el contexto nacional Vega et al. (2018) en su investigación llamada *Clima organizacional en la Mun. Prov. de La Convención – Cusco 2018*, para lograr obtener licenciatura en Adm. en la Univ. Andina del Cusco, tuvo como objetivo describir el clima organizacional en la Mun. Provincial de la convención – Cusco, 2018. Para lo cual empleo la metodología de enfoque cuantitativo tipo básica de corte transversal diseño no experimental, descriptivo. Y la muestra para la investigación fue de 280 colaboradores de esta entidad. Empleo la encuesta como técnica para recolectar información con formula población finita con instrumento el cuestionario usando el meto del alpha de Cronbach. Finalmente el resulta que se obtuvo fue 56.2% califican regular, 25.9% bueno, 17.3% malo, 0.6% muy malo y 0.0% muy bueno. En conclusión se deben mejorar el trato con jefes y trabajadores de cada área para lograr los objetivos municipales

Para Sardón (2017), en su investigación titulada: *Liderazgo Transformacional y escuela de gestión en las instituciones de educación primaria*. Puso como objetivo principal si existe una relación entre liderazgo transformador empleado por el área administrativa y el director de los centros primarios. De la misma manera, este estudio usa el diseño tipo transaccional correlacional, no experimental correlacional, tiene como muestra a 118

personas. Finalmente, los resultados obtenidos que se muestran con correlación representativa de la gestión escolar y el liderazgo transformacional, obtuvo un valor de 0.72, un 0.59 en influencia idealizada; 0.62 en la consideración individualizada, 0.492 en la motivación inspiradora; y 0.534 en el actuar del director. Entonces a través de este estudio concluimos que obtuvo un valor de 0.681 en relación entre gestión escolar y el liderazgo transformacional siendo esta positiva.

Para Cohaila (2019), en su investigación titulada *Liderazgo Transformacional de los Directivos y los cambios en el Clima Organizacional en las I.E.E. de la UGEL de Tacna, 2018*, para lograr el grado maestría en Gestión Pública, viendo si hubiera un vínculo entre el liderazgo transformador de dirigentes y el ambiente organizacional en las Instituciones de Tacna. Con metodología básica, no experimental - correlacional. Tuvo un muestreo de 90 maestros. Se concluyó que el trabajo de un líder influye con el clima organizacional y esto es percibido por los profesores, con un nivel de confianza del 95 %, Spearman 0,835. También, Spearman concluyó con un valor de 0,634 que el ambiente de las organizaciones tiene relación con la Influencia Idealizada, y Spearman 0,668 para el incentivo Inspirador, el cual está enlazado con el ambiente organizacional, Spearman con un valor 0.766 dice que existe relación entre el Clima de las organizaciones y la Estimulación Emocional (), y con un valor de 0,743 según Spearman el clima de las organizaciones guarda vínculo con la Consideración Individualizada.

Según Alanya et al. (2017), en su estudio llamado *Tipo de Liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera Backus, 2016, de la UNCP. Huancayo*, tuvieron las conclusiones siguientes: - Los supervisores del área de ventas en Backus desarrollan como formade liderazgo en dirección equilibrada, debido a que ellos están preocupados por que los agentes comerciales se sientan bien, a través de eventos motivacionales, por la familia del colaborador, brindar el uniforme adecuado, como también su interés por la producción para cumplir los objetivos de cada mes, lograr que los puntos de ventay agentes se fidelicen, y esto de manera adecuada y sirva de motivación para agentes comerciales, debido a que se considera que un 85% siente que las tareas que desempeñan son importantes. También se dice que el 80% siente el apoyo familiar ya que la organización

realiza actividades y sus familiares son invitados a participar de ello. El 75% se considera motivado por la organización ya que les brindan las indumentarias adecuadas y en buen estado para desarrollar su trabajo.

Agrega Cortez (2019) en su investigación llamado *Liderazgo transformador y calidad formativa en el I. E. Sup.Tec. Huaycán, Ate 2019*, para obtener la maestría en Adm. De la Educación. Su objetivo principal es saber si existe correspondencia entre Liderazgo transformacional y calidad educativa y del I. Sup. Tec. Huaycán-Ate 2019. Empleó la metodología cuantitativa descriptiva-correlacional, no experimental transversal, con un muestreo de 80. Finalmente se encontraron con Spearman ($Rho = .490$; sig. bilateral de $.000 < 0.01$). Se concluyó en que hay una relación entre liderazgo transformador y calidad de formación representativa y significativa.

Centurión (2015), menciona en trabajo de investigación llamado *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director del I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de oct.-Prov. Piura*. Tuvo método empírico-analítico, con una muestra en 44 maestros, la herramienta que usó fue el cuestionario, con la finalidad de identificar los factores que conducen al estilo de liderazgo del director del colegio. Según los resultados obtenidos aquel no es buen líder. Entonces no es transaccional ni en liderazgo transformacional como se evidencia en las tablas 1 y 3, y en la tabla 5, con un 65.91% en totalmente de acuerdo el director no tiene buen liderazgo.

Para dar un aporte teórico y respaldo investigativo Bernard Bass en su modelo (1981), que el liderazgo transformacional es lo opuesto al liderazgo transaccional ya que este último es diario y rutinario. En cambio el Liderazgo transformacional cambia las bases motivacionales dando logros inimaginables en los colaboradores. El líder transformador tiene gran éxito ya que lleva la motivación hasta el compromiso con la organización. Estos líderes aumentan las ganas de lograr metas y autodesarrollo en las personas que los siguen, y este a su vez promueve que se desarrollen los grupos y organizaciones en los que laboran.

Además otro fundamento teórico tenemos a Burns (1978) decía en cambio que el liderazgo transformacional es el proceso en el que el líder y los seguidores

se motivan a obtener mayores niveles motivacionales y morales. Los líderes influyen en los que los siguen, y reciben respuestas de apoyo.

Este tipo de liderazgo la influencia que tiene el líder actúa con fuerza motivadora y estimulante, consiguiendo que sus seguidores eleven las necesidades de la empresa incluso por encima de la de ellos mismos.

En referencia al variable número uno del Liderazgo Transformacional tenemos a Lussier y Achua (2016). El efecto o la influencia que tiene un líder del tipo transformacional en sus seguidores es el de cambiar el enfoque que tienen ellos hacia sus propios intereses, para luego enfocarse el interés de los demás en general. Este tipo de líderes influyentes usan su modo de ser carismático y su gran influencia para motivar y a la vez inspirar a la gente para continuar con los objetivos o requerimientos de la empresa.

Bosselut et al., 2020; Xenikou, 2017, dice que las normativas y prácticas compartidas del LT, ayudan a tener una percepción en el momento de conformar el buen rendimiento de los seguidores.

También el LT de los directores ejecutivos (CEO, Chief executive order) ayudan a que la institución obtenga de forma estratégica su dirección, con el fin de innovar en su empresa (Afriyie et al., 2019; Zaman et al., 2020), de esta manera obtener cambios y así solucionar los desafíos y necesidades externas (Al-Mansoori y Koç, 2019b; Edelbroek et al., 2019). Con ellos podemos desarrollar y permitir promover el LT de los principales dirigentes de la empresa (Tajasom et al., 2015), así podremos mejorar e incorporar la innovación en el comportamiento del trabajador en su centro de labores (Choi, 2019). Este tipo de liderazgo tiene un rol importante en el tema económico emergente, (Shah et al., 2020), también en el tema medioambiental (Juhro et al., 2019).

Según Riascos, et al. (2021), dice que se registran falencias en la estructura a causa de la falta de liderazgo transformador abocado a los trabajadores bajo estrategias comunicativas incorporando la gestión de conocimiento con nuevas tecnologías para la mejora.

Lim & Moon (2021), los cuales expresaron que el estilo de liderazgo transformación brinda resultados positivos en los comportamientos y la

innovación de integrantes del equipo de trabajo.

De igual forma Al-Tahitah, et al. (2021), señala que el liderazgo transformacional es de mucha importancia ya que fortalece el aprendizaje para la cultura organizacional para así liderar con nuevas iniciativas que mejoren el cambio en la empresa a través de los colaboradores.

Para Rivera et al. (2016), el líder transformación es proactivo, eficiente, con iniciativa en identificar y solucionar problemas. Ellos tienen una fuerte motivación de logro, donde asumen responsabilidades relacionadas a la solución en las dificultades en las tareas, prefieren soluciones con bajo nivel de riesgo. La conducta del líder dependerá de la necesidad y valores de los colaboradores, también de la situación y la expectativa.

Ellos siempre establecen relaciones de cooperación con los trabajadores, y se caracterizan por la confianza y lealtad hacia sus subordinados. La toma de decisión es fuente de poder.

Estos líderes manejan habilidades cognitivas y conocimientos técnicos de alta calidad en su toma de decisiones. Por ende un buen liderazgo es impacto en el clima organizacional, y se ve reflejada en la alta productividad.

Según Perilla et al. (2017), señala que el liderazgo transformacional influye de manera favorable en el bienestar afectivo de sus colaboradores y también ayuda a prevenir el estrés, es por eso la importancia que le dan algunos jefes en decidir promocionar este tipo de liderazgo en sus empresas. Según Díaz, et al. (2019) dan cuenta que el Liderazgo Transformacional tiene una estructura de cuatro dimensiones: Estimulación intelectual es fomentar la creatividad de manera intensa, y así alienta la búsqueda de nuevas maneras de hacer las cosas y busca nuevas alternativas en favor de la empresa.

Consideración individualizada. Se basa en maneras de comunicarse de manera presencial, colectiva o personal. El líder es proactivo y tiene una gran manera de comunicarse. Está preocupado en ayudar, en manejar siempre una buena simpatía y en proponer retos.

Inspiración Motivacional. Un aspecto importante del líder es que motiva, felicita a los seguidores integrantes de la organización, los premia, con la finalidad de

que alcancen un nivel superior en su desempeño y así puedan lograr esfuerzos adicionales. De esta manera convencerá a sus subordinados de sus habilidades positivas. De la misma manera invita a la aptitud para cambios positivos. Siempre espera el esfuerzo máximo de sus seguidores.

Influencia idealizada. Los líderes que seducen a los miembros de la organización son tomados como personas con un alto valor por la ética, la honestidad y la convicción de las labores. Están comprometidos en su totalidad con la institución y siempre están presentes en las actividades, colocándose al frente ante situaciones adversas o en situaciones de celebración con su gente.

De igual forma Al-Tahitah, et al. (2021), donde señalan que el liderazgo del tipo transformacional es relevante porque fortalece el aprendizaje de la cultura organizacional para así liderar con nuevas iniciativas que mejoren la orientación en los cambios de los trabajadores de una organización. También tiene interés en que los seguidores hagan carrera y se desarrollen profesionalmente en la organización. Para Herмосilla et al. (2016) los líderes del tipo transformacional hacen crecer el interés de quienes lo siguen. Así, se motivan para avanzar sin pensar en su propio interés sino en el interés grupal. De la misma manera, los autores señalan que el Liderazgo de tipo Transformacional está ligado con el compromiso de los empleados, su satisfacción laboral, y al control del estrés, los cuales tienen una influencia directa en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Se puede decir que un aspecto positivo del Liderazgo de tipo transformador impulsa el progreso con conjunto en la institución, mediante la experimentación, la comunicación y dialogo entre los miembros de la organización. Asimismo se ha verificado que un buen líder transformacional incrementan el desarrollo en las labores asignadas en los miembros de la organización (Choudhary et al., 2013).

De la misma manera según Peñafiel, et al. (2019) indican que un Liderazgo Transformacional mejora el correcto procedimiento en la convivencia a nivel laboral, y de la misma forma mejora el comportamiento en los colaboradores, cambiándolos en aspectos morales.

Rojero-Jiménez, et al. (2019) tienen como definición del Liderazgo

Transformacional tiene como fin primordial al alcanzar objetivos establecidos por la empresa cambiando a los trabajadores de manera moral e incentivando comportamientos positivos, que conlleven elevar el desempeño en su labor en cada organización. Según García (2015) la teoría actual está orientada a un estilo de liderazgo transformador.

También en el contexto internacional con respecto a la segunda variable nos dice Palacios et al. (2019), en su estudio llamado *Clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud en la provincia de Manabí, Ecuador*, teniendo la finalidad demarcar o definir la conexión entre rendimiento de los colaboradores y el Clima laboral en las áreas administrativas.

Aplicó la metodología cuantitativa, descriptivo correlacional; donde se realizó 312 encuestas a los trabajadores de las áreas administrativas. Resultando a través del Alfa de Cronbach legitima una confiabilidad y da como resultado el 0.970 con 98 caracteres, y un alto nivel de confiabilidad. Así estimar la correlación de ambas variables usando el coeficiente de Spearman, brindando como resultado 0.870, con una significativa similitud, probando que si existe mejor clima laboral se obtiene mayor rendimiento laboral.

Por último, quedo demostrado que un ambiente laboral adecuado es fundamental en las organizaciones, según la adecuación tomada, el resultado de rendimiento podría ser positivo o negativo.

Según Bueno et al. (2015), en su trabajo investigativo en la *Univ.N. Experimental Francisco de Miranda en Venezuela*, hicieron un estudio con tipo descriptivo de diseño no experimental, transaccional correlacional causal y de campo, teniendo como objetivo el análisis de la cultura organizacional y el desempeño laboral del recurso humano de las instituciones gerontológicas, y fue del centro Dr. José Dolores Beaujon, un centro social en Coro, de donde se extrajo la muestra de 32 colaboradores, instrumento tipo escala Likert, conformado por 34 preguntas. Dio como resultado evidenciar que la cultura organizacional es pasiva defensiva y que podemos encontrar una relación estrecha entre desempeño y cultura laboral.

De igual modo Campos (2013), egresada de la Univ. de Montemorelos

Argentina, indago acerca de la asociación entre desempeño laboral y satisfacción de los maestros universitarios, con su investigación empírica cuantitativa, descriptiva, multivariante, explicativa, exploratoria, transversal. Y la población eran maestros de habla hispana de la DIA. Aplicando el instrumento a 214 maestros de 7 diferentes casas de estudio universitarios basado en un proceso de análisis de diagramas en AMOS 6.

Los resultados obtenidos revelaron que la calidad del clima organizacional es esencial en grado fuerte, y que la satisfacción laboral ayudar a mejorar el desempeño laboral en estas universidades.

Para seguir con el tema Ramírez (2013), en su investigación empírica que tuvo una muestra de 373 colaboradores de dos grandes organizaciones, en Bio- Chile. Aquí ellos a través de un cuestionario de auto informe recibieron una valoración de desempeño laboral por parte de sus jefes directos.

Dando como resultados que el desempeño es posible delimitarlo individualmente en 4 componentes importantes: desempeño en la tarea, desempeño contextual, desempeño proactivo y desempeño adaptativo para obtener mejores resultados y poder aplicar lo que requiera necesario.

También Pedraza (2010), en la Revista de Ciencias Sociales Vol. XVI. N°3 publicada en la Univ. De Zulia- Venezuela difundió una investigación sobre la estabilidad del personal administrativo contratado y el desempeño laboral de la Facultad de Medicina, que tuvo como fin de investigación saber sobre la relación con la estabilidad del personal y desempeño laboral.

La investigación fue de tipo descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra a 50 colaboradores administrativos.

El cual tuvo como resultado la relación entre estabilidad y desempeño laboral, pero que se tiene una insatisfacción y desmotivación por parte de los colaboradores ya que su salario es bajo, por ende su desempeño es igual debido a eso.

Agrega en el contexto nacional, Mora (2017), en su estudio de liderazgo y desempeño laboral en profesores de I.E. de SMP, del 2016, que tiene por meta lograr la maestría en Administración de la Educación en la USMP. El fin

primordial fue establecer una conexión entre: el desempeño laboral y el liderazgo de los docentes de la I.E. educativa básica. El estudio fue fundamental, de corte transversal, correlacional no experimental teniendo como muestra 70 maestros. Así mismo la técnica que se utilizó fue la elaboración de encuestas, las cuales dieron de resultado 0.852 en el experimento de medición del liderazgo y en satisfacción laboral 0.788, conjeturando la relación es representativa en desempeño laboral y liderazgo con un $r=0.893$; $p<.05$.

Viafara, et al. (2016), en su trabajo investigativo llamado El liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores de la organización Credivargas de Pucallpa SA 2016, de la UNU, expone que la conexión entre el liderazgo y el rendimiento laboral es negativo y muy bajo sin significancia, ya que usaron un valor correlacional de -0.014, y 0.824 en significancia que supera lo estipulado. Esto quiere decir que el líder no está influyendo de manera positiva en el rendimiento de sus colaboradores. El nivel logrado para rendimiento laboral es alto con un valor de 81.25%, quiere decir que los colaboradores se sienten identificados con lo que hacen en más del 80%, esto hace que la organización este bien posesionada, basada en el 87.50% en la inteligencia organizacional, como también un 75% de la dimensión motivación, y un 62.50% en la dimensión efectividad que son niveles altos alcanzados en estas dimensiones, y se obtuvo un 71.88% en la dimensión personalidad alcanzando un nivel intermedio.

Así mismo, para respaldar teóricamente John Campbell(1989) en su modelo dice que viene por la necesidad de hacer una medición del DL de manera general, y se considera como pilar de la evaluación del DL por ser un constructo multinacional que tiene como finalidad tener los componentes necesarios para evaluar el desempeño, y así poder formular nuevas estrategias para que se cumplan los objetivos.

Otro sustento teórico presenta Murphy(1990) en su modelo dice que los elementos que usa Campbell son determinantes para realizar una correcta medición y poder ser interiorizadas en las metas trazadas por las empresas pudiendo ser aplicadas en cualquier ámbito laboral.

Por ende él define el rendimiento laboral como un conjunto de conductas relevantes para alcanzar las metas organizacionales en la que las personas

trabajan, de esta manera podrán ser reflejados la eficacia y productividad como consecuencia de las conductas de las personas.

Según Gabini (2016), enfatizó en el Rendimiento en la tarea. De forma conceptual, este refiere al cumplimiento de tareas que se asignen en el área en el que se labore. Por ende, está enlazada con el núcleo empresarial, es decir, las labores vinculadas de forma directa o indirecta con los productos ideales para el cambio económico. Se destaca también el Rendimiento, siendo la más común en las organizaciones y están relacionadas con mejorar y mantener el entorno interpersonal y psicológico del núcleo técnico de una empresa determinada. Estos tipos de comportamientos buscan favorecer a las empresas, y superar las expectativas de un rol determinado. Finalmente recalca la dimensión de las actitudes dentro del trabajo contraproducentes, la cual su significado de conductas no sociales y que se realizan por los trabajadores en el lugar o área que se desarrollan, amenazan la voluntad que tiene la empresa y abusan de las normas significativamente.

Para Figueroa (2017), el rendimiento laboral es una relación numérica (ratio) que evalúa la correlación que hay entre el coste de los recursos y la producción alcanzada. Es por esto que se comete un error común, el cual es medir solamente el producto final, el logro de las metas, o lo que es lo mismo, medir la producción (n° horas trabajadas x n° trabajadores), y no la productividad.

El rendimiento laboral es entendido por Serrano (2016) como la consecuencia lograda en un lugar de trabajo respecto a los recursos que están al alcance. La noción obedecerá a los propósitos o los fines proyectados para el empleado en cuestión (p. 55)

También Barrios (2016), el rendimiento abarca desde las distintas prácticas asistenciales a temas de gestión, actividades de prevención, de investigación, cooperación entre los equipos, darle importancia a la familia y la comunidad y para su evaluación se deben combinar distintos métodos.

Según Whitmore (2016) el rendimiento laboral, trató de mostrar lo mejor siempre, donde se puede decir de los propios buscan querer llegar al mundo. El rendimiento laboral, se puede medir con el objetivo que se trazó, las

personas pudieran lograr a vencer miedos y cumplir sueños. Pero, las disciplinas poseen grandes responsabilidades, y el coaching puede ser el más importante y direccionar con su potencial a las personas y grupos en sí, logrando un alto desempeño. Por otro lado, existen 3 características que deberían considerarse para tener un mejor rendimiento, los aprendizajes y placeres. Estas presentan características que se encuentran relacionadas entre ellas, el coaching es elegido por sus vocaciones profesionales. Por otro lado si el equipo de trabajo no está satisfecho con sus labores la de los demás, y no realizan algo para poder mejorar, no es un buen indicador. Debería existir iniciativa y compromiso de las organizaciones en que se postule para conseguir un puesto de trabajo, y cuando se esté trabajando sea en base a las necesidades y no solo para obtener satisfacciones personales.

Las dimensiones de la segunda variable según Koopmans et al., (2013) son: Rendimiento en la tarea: Esta comprendido por conductas inherentes a las labores de su puesto de trabajo. Rendimiento en el contexto: Todas las labores direccionadas a tener un ambiente psicológico e interpersonal donde se desarrolla un determinado área. Comportamientos contraproducentes: Son todas las acciones intencionales por algún colaborador de la empresa debido a intereses propios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Enfoque

Este estudio fue de un enfoque cuantitativo, y será medido a través del cuestionario permitiéndonos obtener datos en orden para contrastar la hipótesis que se plantea.

Según Daniel Cauas (2015), la investigación cuantitativa es aquella que utiliza información cuantificable (medible).

3.1.2. Tipo

Esta trabajo investigativo fue de tipo aplicado puesto que emplearemos los conocimientos obtenidos.

Según Lozada (2014) menciona que este tipo de análisis busca ser entendido y aplicado de manera directa, motivada por los las nuevas tendencias tecnológicas y enlazados con la teoría con el producto.

3.1.3 Nivel

La presente investigación fue realizada con un grado de averiguación correlacional, ya que su fin decidir si las variables tienen relación.

Conforme Hernández (2014) dice que el fin de este tipo de estudio es la interacción que existe entre ambas variables, situaciones que serán examinadas esperando se encuentren vínculos entre ellas o más.

3.1.4 Diseño

El diseño del presente estudio fue no experimental y de corte transversal, debido a que las variables no serán manipuladas y en un solo instante, se mostrarán en su forma natural.

Del mismo modo, Hernández et al. (2014) indicó que este diseño de investigación no origina ni una situación, si no se ven situaciones ya existentes

En el estudio no experimental las variables no se manipulan, no hay control directo sobre estas ya que sucedieron e incluso ya tienen consecuencias.

3.2. Variables y Operacionalización

Para Zait (2016), la variable fue operacionalizada con el propósito de lograr transformar el criterio experimental, de manera que sea apta para su uso. La Operacionalización de la variable se presenta en el Anexo 1

3.2.1. V1: Liderazgo transformacional

- **Definición conceptual**

Para Martínez et al. (2012). El liderazgo transformacional son todos los pasos que influyen la estimulación intelectual, idealización, consideración individualizada y motivación con el propósito de cambiar actitudes de cada uno de los trabajadores de una determinada área, comprometiéndolos y de esta manera poder lograr los objetivos trazados.

- **Definición operacional**

La primera variable fue medida con un cuestionario de 14 ítems. 4 para la dimensión de estimulación intelectual, 2 para la dimensión de la consideración individualizada, 4 para la dimensión motivacional inspiracional y 4 para la dimensión de la influencia idealizada.

D1: Estimulación intelectual.

Según el criterio de Leithwood et al. (2009), el líder es capaz de estimular a sus seguidores para que puedan aplicar su intelecto en la resolución de problemas, también genera retos para innovar sobre las formas de accionar y operar desligándose de conocimientos pasados.

✓ *Indicador: Motivación*

Herrera et al. (2004) dicen que la motivación viene a ser una de las razones mas relevantes e influyentes para la conducta del ser humano en relación al porque de sus acciones.

✓ *Indicador: Objetivos comunes*

Chiavenato (1999) menciona que toda organización tiene una finalidad, lo que desea realizar y el porqué de su existencia, por ello, es necesario establecer

objetivos comunes, metas específicas a cargo de cada persona de la organización. También dice que si una organización no sabe su finalidad ni dirección a seguir, podría irse a la deriva y recién en esa situación determinarán según sus condiciones que hacer al respecto.

D2: Consideración individualizada.

Velásquez (2006), agrega que el líder transformacional sabe de las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo el facilitador, dando atención personal, trato individual, dirigir y aconsejar, manteniendo esta forma de consideración individual a través del tiempo.

✓ *Indicador: Escucha activo*

La escucha activa es concentrarse por completo en el mensaje y a quien se transmite el mensaje, se debe analizar, comprender y entender el punto de vista del interlocutor menciona Ortiz (2007)

✓ *Indicador: Comunicador*

El comunicador es el principal garante en el proceso de participación que conduce a cambios sociales permanentes y profundos en la sociedad según Gumucio (2001a)

D3: Inspiración Motivacional.

Respecto a esto Bass et al. (2006), el líder transformacional motiva el accionar de los demás con entusiasmo, optimismo e implicación en la idea central y con visión futurista El líder transformador es inspirador, estimula y motiva a su entorno. Es el que despierta el espíritu de equipo, es comprometido con la visión y metas de la organización.

✓ *Indicador: Estimulación*

Para Arboccó (2019) la estimulación laboral es fundamental para el desempeño deseado ya que permitirá que el colaborador actúe y se comporte de buena forma y dirija su energía beneficiosamente.

✓ *Indicador: Presta atención personal*

Donis (2019) precisa que la atención implica un **trato directo** entre un colaborador y un cliente, y que tomará en cuenta los gustos, preferencias y necesidades del mismo.

D4: Influencia idealizada.

Opinan Bass et al. (2006), el líder transformador ejerce influencia idealizada dando sentido a los propósitos de sus oyentes. Aquí se trata a cada seguidor personalmente, les da oportunidades de mejora, apoyo y entrenamiento, es así como este líder obtiene la confianza de los que lo siguen, así como también su respeto. Con estas acciones genera una identificación estableciendo estándares de conducta ética y moral elevados.

✓ *Indicador: Atributo Conducta*

Watson (1961). Señala que la conducta es lo que se aprende basado en reflejos congénitos. Así mismo, Watson describe en su libro la idea mecanicista del ser humano: “El hombre es una máquina orgánica montada y lista para funcionar”

✓ *Indicador: Visión*

Kotler (2002) define que la visión trasciende de la misión y brinda propuestas para el futuro de la organización. Ayuda a concretar con lo que desea ser la organización y, por ende ayuda a la identificación clara de los objetivos estratégicos.

3.2.2. Rendimiento del colaborador

- **Definición conceptual**

Serrano (2016) nos dice que es el resultado de los logros en un puesto de trabajo referidos a los recursos que están a su alcance. Obedecerá a los fines proyectados para el colaborador en cuestión.

- **Definición operacional**

La segunda variable fue medida por el cuestionario de 6 ítems. 2 para la dimensión de rendimiento en la tarea, 2 para la dimensión rendimiento en el contexto y 2 para la dimensión comportamientos laborales contraproducentes.

D1: Rendimiento en la tarea

En efecto el desempeño de la tarea abarca todos los comportamientos dirigidos a la producción de lo requerido. Rotundo et al. (2002).

✓ *Indicador: Organización*

Para Koontz et al. (1999), organización es la clasificación de actividades necesarias , e identificación, y logro de metas, donde se asignan tareas al administrador con autoridad, coordinación, y estructura de la empresa.

✓ *Indicador: Calidad de trabajo*

Es el brindar la adecuada información o documentación según se requiera, mostrando actitud proactiva para poder otorgar un buen resultado o producto, dando altos índices de eficiencia. Milkovich et al. (1994)

D2: Rendimiento en el contexto

Según Omar (2010).Son comportamientos cooperativos que tienen consecuencias positivas para la organización, aunque no son formalmente recompensados.

✓ *Indicador: Desempeño*

Palmar et al. (2014) mencionan que es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, adecuadas a los requerimientos y exigencias de la empresa de forma eficiente, efectivo y eficaz, lo cual ayuda al cumplimiento de los objetivos.

✓ *Indicador: Iniciativa*

Milkovich et al. (1994) dice que es la manera de intervenir en distintos eventos para alcanzar un objetivo, esta habilidad hace que participen activamente los demás colaboradores.

D3: Comportamientos laborales contraproducentes

Omar (2010), concibe a los comportamientos contraproducentes como

actos deliberados es decir de manera voluntaria buscando perjudicar a las organizaciones.

✓ *Indicador: Conducta*

Watson (1961) Dice que la conducta es lo que el organismo hace o dice. Es decir hablar es hacer y esto es comportarse.

✓ *Indicador: Ética*

Para Sanabria (2001). La ética viene a ser la ciencia normativa de la actividad humana para hacer el bien.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para este trabajo de investigación la población estudiada fue de 30 colaboradores de la gerencia de administración. En relación a eso se considerará una población finita.

Añade Hernández et al. (2014), dice que la población es entendida como un conjunto todos los posibles casos con un común en características.

3.3.2. Criterios de selección.

- **Inclusión**

En este estudio se tomó en cuenta al personal de la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate.

- **Exclusión**

Para este estudio se excluyó a todo el personal que no es de la Gerencia de Administración y Finanzas.

3.3.3 Muestra

Debido a que la población para este estudio fue de 30 colaboradores no se extraerá la muestra, por ello se tomará como muestra total ya que no supera ni es igual a 100 personas. Por ello a esto se le considera como muestra censal.

De acuerdo con Hernández (2014) nos dice que en la muestra censal se tienen

que incorporar todos los casos de la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Se consideró al trabajador de la Municipalidad Distrital de Ate de la gerencia de administración y finanzas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

Para este estudio de investigación se usó la técnica de la encuesta, la misma que tiene como fin obtener información de suma importancia y de trascendencia.

Según Meneses (2016) dice que la técnica es una serie de procesos organizados diseñar y administrar, sirviendo como recolector de datos. De la misma manera es una secuencia de preguntas que se hace a todos los encuestados.

3.4.2. Instrumento.

Para este trabajo investigativo, el cuestionario fue el instrumento de obtención de datos, los cuales serán medidos por la escala tipo Likert, el cual permitirá saber qué grado de conformidad da de las personas encuestadas.

Para Plaza et al (2019) expone que la herramienta es la encuesta conocida como cuestionario, además el cuestionario es un archivo que comprende una cantidad de preguntas que fueron detalladas.

- **Validez**

La validez del instrumento de estudio fue verificado por docentes profesionales especializados en la materia, originarios de la honorable Universidad César Vallejo, ellos fueron quienes dieron la validación y por consiguiente la aprobación del cuestionario.

Con respecto Márquez et al. (2017) dice que la validez refiere a la cualidad del instrumento empleado que mide de forma significativa y de forma adecuada para ser medida. También dependerá de la indagación que se esté realizando, la escala de medición, la población y finalmente la conjetura del investigador.

Tabla 1:

Validez a través de juicio de expertos.

N°	Experto	Calificación	Grado
Experto 1	Dr. Anderson Puyén, Carlos Enrique	Aplica	Doctor
Experto 2	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel	Aplica	Doctor
Experto 3	Dr. Candia Menor, Marco Antonio	Aplica	Doctor

Fuente: Elaboración propia

- **Confiabilidad**

La confiabilidad del cuestionario fue medido a través del estadístico de alfa de Cronbach, calculado por medio del SPSS. Y para que sea confiable el instrumento el resultado deberá ser superior a 0.70 en una escala valorativa de 0 a 1.

Para Martínez et al. (2015) la confiabilidad expondrá los resultados logrados aplicando ciertas herramientas consistentes, útiles y rígidos.

Tabla 2

Tabla de confiabilidad

Coeficiente	Relación
<i>0.00 a +/- 0.20</i>	<i>Despreciable</i>
<i>0.20 a 0.40</i>	<i>Baja o ligera</i>
<i>0.40 a 0.60</i>	<i>Moderada</i>
<i>0.60 a 0.80</i>	<i>Marcada</i>
<i>0.80 a 1.00</i>	<i>Muy Alta</i>

Fuente: Elaborado por Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.5. Procedimientos

Estuvo conformado por 2 variables con una muestra finita, así mismo se desarrolló el marco teórico, a través del estudio de antecedentes nacionales e internacionales incluyendo las variables y dimensiones. Luego se procedió con la elaboración de la metodología de estudio donde se aplicó un cuestionario a 30 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate con previa autorización, y finalmente se analizó la investigación con el programa del SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó la información a través del análisis descriptivo e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Para poder examinar los resultados de lo recolectado, se procesó mediante el programa SPSS para tener datos más detallados y será representado por figuras y tablas

Según Rendón et al. (2016) dice que el análisis da sugerencias para organizar los datos conseguidos en cuadros, tablas, figuras y/o gráficos. De la misma manera está basado en cuestiones incluyendo recolectar datos mediante encuestas brindar sugerencias y mejorar la problemática detectada.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El estadístico dependió de la prueba de normalidad que fue obtenido en desarrollo de la tesis, para sacar las conclusiones según los resultados obtenidos durante la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Fue desarrollado de acuerdo a los procedimientos y reglamentados que son especificados por la Universidad César Vallejo empleando la norma APA. Así mismo el cuestionario fue respondido de manera anónima, de forma voluntaria con respeto y sin vulnerar los aspectos éticos. Además toda la información que se analizó fue de forma justa ya que no se modificaron de ninguna manera, no

se expuso los datos de los encuestados, sin maleficencias que perjudiquen para demostrar la integridad de este estudio

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados de estadísticas descriptivas

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS 25

Tabla 4

Confiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,204	20

Fuente: SPSS 25

Tabla 5

Escala: Fiabilidad de Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,404	14

Fuente: SPSS 25

Tabla 6

Escala: Fiabilidad de Rendimiento del colaborador

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,017	6

Fuente: SPSS 25

Interpretación: Podemos decir que el Alpha de Cronbach es de 0.204 lo que quiere decir que la confiabilidad es ligera, bajo las medidas de coeficiente de confiabilidad del programa estadístico SPSS.

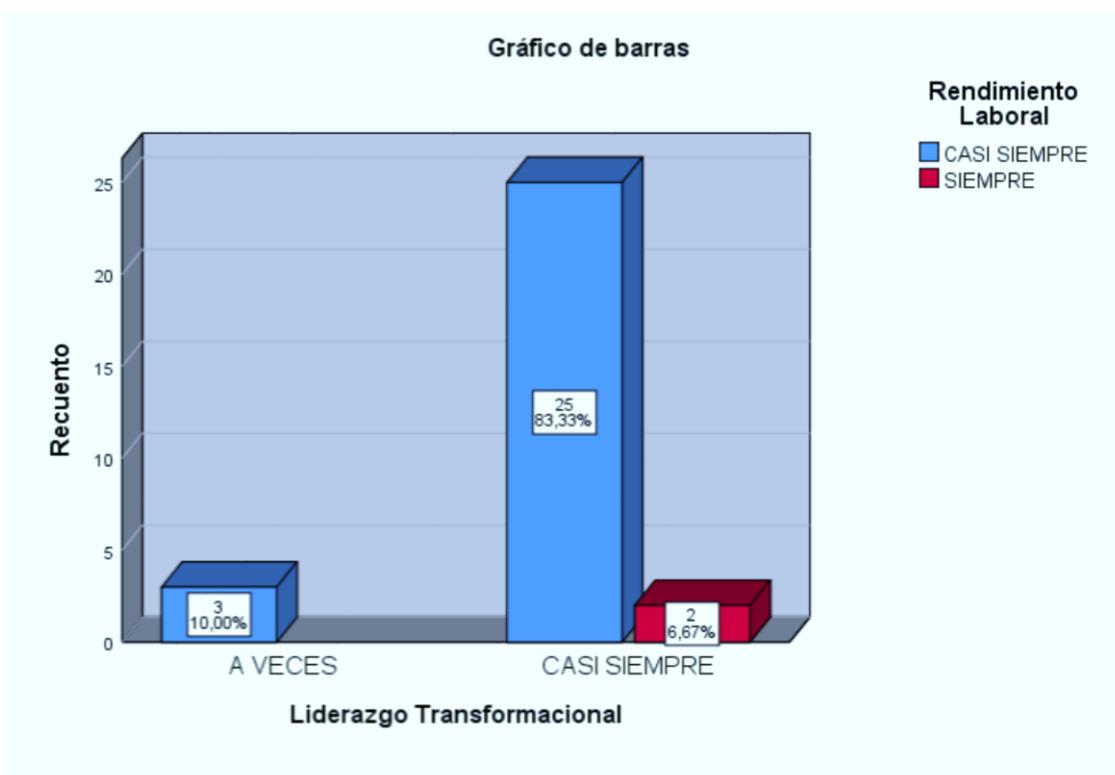
4.1.2. Variables: Liderazgo Transformacional y Rendimiento del colaborador.

Tabla 7

Tabla cruzada Liderazgo Transformacional*Rendimiento del colaborador

			Rendimiento del colaborador		Total
			CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Liderazgo Transformacional	A VECES	Recuento	3	0	3
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	25	2	27
		% del total	83,3%	6,7%	90,0%
Total		Recuento	28	2	30
		% del total	93,3%	6,7%	100,0%

Fuente: SPSS 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla el 10% manifiestan que a veces notan el liderazgo transformacional en GAF de la Municipalidad de Ate. Por consiguiente del 100% de los encuestados el 90% dice que casi siempre existe relación entre el liderazgo y el rendimiento del colaborador.

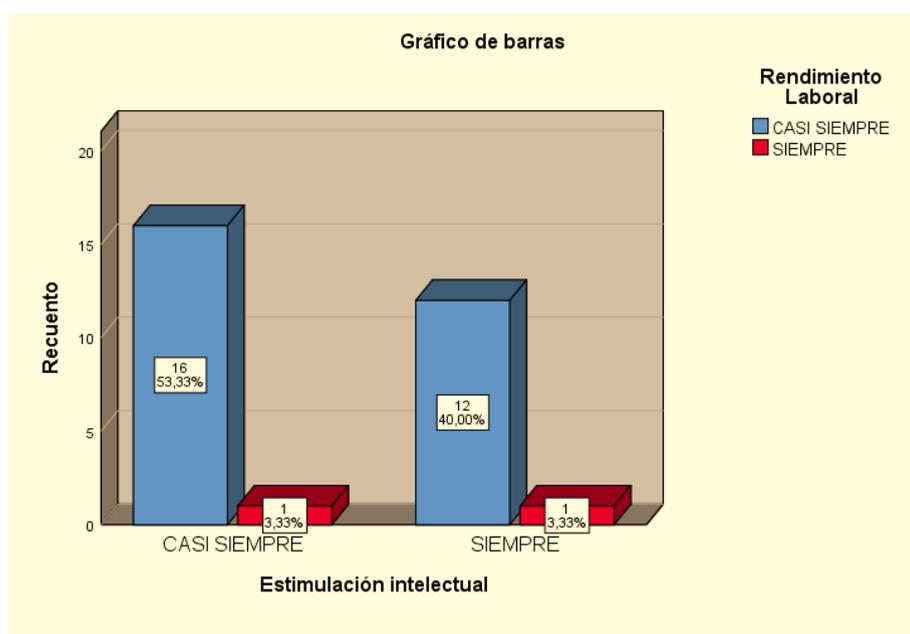
4.1.3. Dimensión: Estimulación intelectual

Tabla 8

Tabla cruzada Estimulación intelectual*Rendimiento del colaborador

		Rendimiento del colaborador		Total	
		CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Estimulación intelectual	CASI	Recuento	16	1	17
	SIEMPRE	% del total	53,3%	3,3%	56,7%
	SIEMPRE	Recuento	12	1	13
		% del total	40,0%	3,3%	43,3%
Total	Recuento	28	2	30	
	% del total	93,3%	6,7%	100,0%	

Fuente: SPSS 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla el 56,7% dice que casi siempre hay Estimulación intelectual del cual el 53.3% considera que esto influye en el rendimiento del colaborador, por otro lado el 43.3% dicen que siempre hay estimulación intelectual en la GAF y el 3.3% está convencido que siempre influye en el rendimiento de los colaboradores.

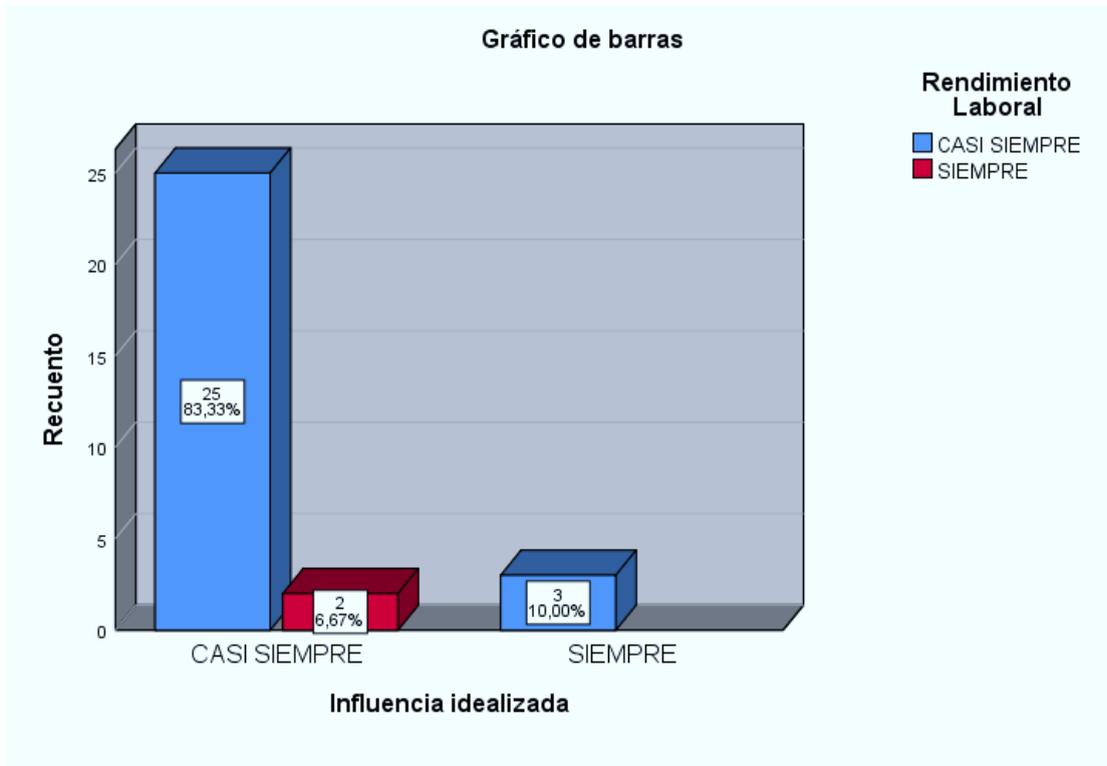
4.1.4. Dimensión: Influencia idealizada

Tabla 9

Tabla cruzada Influencia idealizada* Rendimiento del colaborador

		Rendimiento del colaborador			
		CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total	
Influencia idealizada	CASI	Recuento	25	2	27
	SIEMPRE	% del total	83,3%	6,7%	90,0%
	SIEMPRE	Recuento	3	0	3
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	28	2	30	
	% del total	93,3%	6,7%	100,0%	

Fuente: SPSS 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla el 90% dice que casi siempre hay influencia idealizada del cual el 83.3% considera que esto influye en el rendimiento del colaborador, por otro lado el 10% dice que siempre hay estimulación intelectual en la GAF y el 6.7% considera que siempre influye en el rendimiento de los colaboradores.

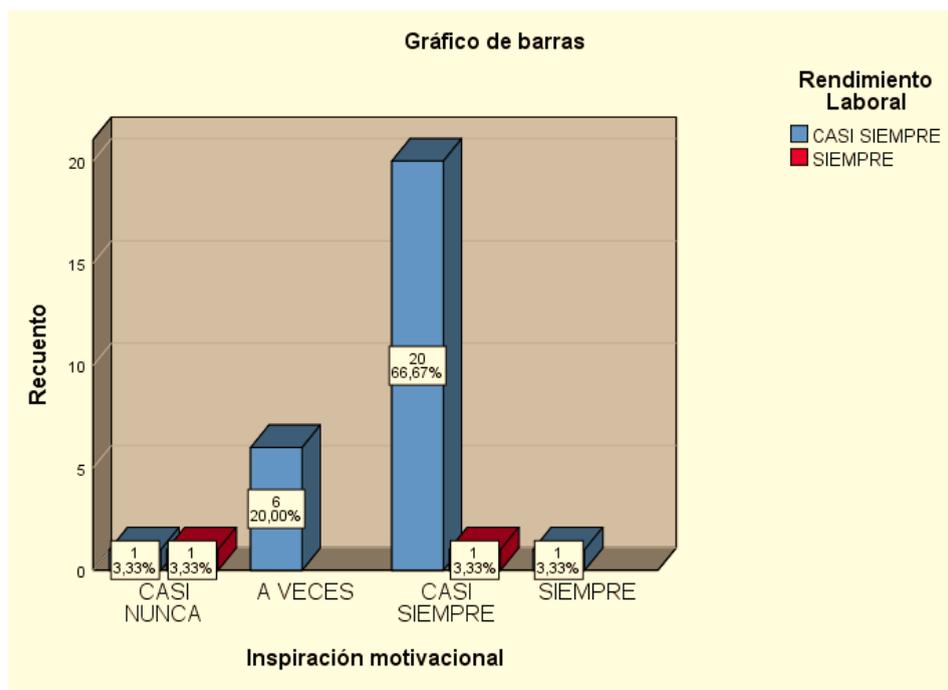
4.1.5. Dimensión: Inspiración motivacional

Tabla 10

Tabla cruzada Inspiración motivacional*Rendimiento del colaborador

		Rendimiento del colaborador				
		CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total		
Inspiración motivacional	CASI NUNCA	Recuento	1	1	2	
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%	
	A VECES	Recuento	6	0	6	
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%	
	CASI SIEMPRE	Recuento	20	1	21	
		% del total	66,7%	3,3%	70,0%	
	SIEMPRE	Recuento	1	0	1	
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%	
	Total		Recuento	28	2	30
			% del total	93,3%	6,7%	100,0%

Fuente: SPSS 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación: En la presente tabla un 70% dice que casi siempre hay inspiración motivacional en la GAF y el 66.7% cree que esto influye directamente con el rendimiento del colaborador, por otro lado el 20% dice que a veces hay estimulación intelectual en y el 3.3% dice que siempre hay inspiración motivacional para los trabajadores del Municipio de Ate.

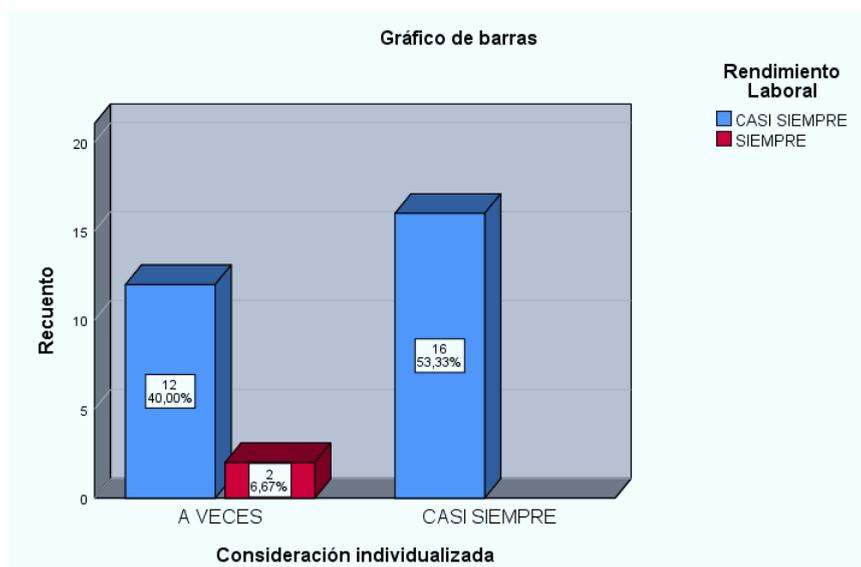
4.1.6. Dimensión: Consideración individualizada

Tabla 11

Tabla cruzada Consideración individualizada*Rendimiento del colaborador

		Rendimiento del colaborador		Total	
		CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
Consideración individualizada	A VECES	Recuento	12	2	14
		% del total	40,0%	6,7%	46,7%
	CASI SIEMPRE	Recuento	16	0	16
		% del total	53,3%	0,0%	53,3%
Total	Recuento	28	2	30	
	% del total	93,3%	6,7%	100,0%	

Fuente: SPSS 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla el 53.3% dice que casi siempre hay consideración individualizada hacia los colaboradores de la GAF y consideran que esto influye directamente con el rendimiento laboral, por otro lado el 46.7% dice que a veces hay consideración individualizada pero solo el 6.7% del mismo cree que esto siempre tiene que ver con el rendimiento de los colaboradores del municipio y el otro 40% considera que casi siempre tiene que ver con el rendimiento del colaborador.

4.7. Prueba de normalidad

Tabla 12

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,528	30	,000	,347	30	,000
Rendimiento del colaborador	,537	30	,000	,275	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 25

Interpretación: En la presente tabla realizada a ambas variables con el estadístico SPSS 25, se tomó en cuenta a Shapiro Wilk porque la muestra es solo de 30 personas la cual no supera el máx. De 50 permitidos. Y los resultados que nos brindó son de 0.528 en la variable Liderazgo transformacional y 0.537 en el variable rendimiento del colaborador para la prueba de normalidad con un valor de sig. de 0.000. Por ello se rechaza la H0 por que el valor p es ser menor a 0.05 por lo tanto los valores no son normales por lo cual utilizaré la prueba del Rho de Spearman.

4.8. Contratación de hipótesis general

Tabla 13. Cuadro de coeficientes de correlación de Rho Spearman

OPCIÓN	VALOR	INTERPRETACIÓN
1	-1	Correlación negativa perfecta
	-0.5	Correlación negativa moderada
	0	Ninguna correlación
	0.5	Correlación positiva moderada
	1	Correlación positiva perfecta
2	< 0.5	Mala
	0.5-0.8	Regular
	0.8-0.9	Buena
	0.9-1	Excelente
	1	Perfecta
3	0-0.25	Escasa o nula
	0.26-0.50	Débil
	0.51-0.75	Entre moderada y fuerte
	0.76-1.00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu y Cánovas (2009)

Condiciones:

Si: $H_0: R=0$; V_1 no está relacionada con la Variable 2

$H_1: R>0$; V_1 está relacionada con la Variable 2

Por otro lado:

Nivel de aceptación = 95% Significancia de tabla = 0.05

Regla de decisión

En cuanto a la significancia y decisión.

a) Si la $Sig.E < Sig.T$, se rechaza H_0

b) Si la $Sig.E > Sig.T$, se acepta H_0

Prueba de hipótesis general

Formulamos las hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

H0: NO existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Tabla 14

			Correlaciones	
			Liderazgo Transformacional	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,089
		Sig. (bilateral)	.	,640
		N	30	30
	Rendimiento del colaborador	Coeficiente de correlación	,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,640	.
		N	30	30

Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla nos da un coeficiente de correlación 0.089 y según Spearman es escasa. Además el nivel de sig. es mayor que 0.05, indicando que se acepta H0.

Prueba de hipótesis específica 1

Formulamos las hipótesis estadísticas

- **H1:** Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- **H0:** NO existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Tabla 15

			Correlaciones	
			Estimulación intelectual	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,850
		N	30	30
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,850	.
		N	30	30

Fuente: SPSS 25

Interpretación: En esta tabla se obtuvo 0.036 coeficientes de correlación siendo escasa y un 0.850 en nivel de sig. Siendo mayor al 0.05 significa que se aceptaría la H0.

Prueba de hipótesis específica 2

Formulamos las hipótesis estadísticas

- H1: Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H0: NO existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Tabla 16

			Correlaciones	
			Influencia idealizada	Rendimient o del colaborador
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	-,089
		Sig. (bilateral)	.	,640

	N	30	30
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	-,089	1,000
	Sig. (bilateral)	,640	.
	N	30	30

Fuente: SPSS 25

Interpretación. En esta tabla se obtuvo -0.089 coeficientes de correlación siendo correlación negativa perfecta y un 0.640 en nivel de significancia mayor a 0.05. Que significa que se aceptaría la H0 y rechaza la H1.

Prueba de hipótesis específica 3

Formulamos las hipótesis estadísticas

- H1. Existe relación entre la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H0. NO existe relación entre la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Tabla 17

			Correlaciones	
			Inspiración motivacional	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Inspiración motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,201
		Sig. (bilateral)	.	,286
		N	30	30
	Rendimiento del colaborador	Coeficiente de correlación	-,201	1,000
		Sig. (bilateral)	,286	.
		N	30	30

Fuente: SPSS 25

Interpretación: En la tabla se obtuvo -0.201 coeficientes de correlación siendo correlación negativa perfecta y se obtuvo un 0.286 en nivel de significancia siendo este mayor a 0.05 , quiere decir que se aceptaría la H_0 y rechazaría la H_1 .

Prueba de hipótesis específica 4

Formulamos las hipótesis estadísticas

- H_1 : Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- H_0 : NO existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Tabla 18

			Correlaciones	
			Consideración individualizada	Rendimiento del colaborador
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	-,286
		Sig. (bilateral)	.	,126
		N	30	30
	Rendimiento del colaborador	Coeficiente de correlación	-,286	1,000
		Sig. (bilateral)	,126	.
		N	30	30

Fuente: SPSS 25

Interpretación: Esta tabla obtuvo -0.286 coeficientes de correlación siendo correlación negativa perfecta y se obtuvo un 0.126 en nivel de significancia siendo este mayor a 0.05 , lo que significa que se aceptaría la H_0 y rechazar la H_1 alternativa.

V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se planteó como objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Con una metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional de corte transversal, ya que se pretendía saber si existía grado de relación entre ambas variables, y para recoger los datos emplee de instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta que fue realizada a 30 colaboradores de la gerencia de Administración y Finanzas. Los resultados obtenidos según el Alpha de Cronbach arrojó que el nivel con confiabilidad de ambas variables es de 0.204 lo cual es ligera. Además el índice de correlación que arroja el Rho Spearman =0.089 lo que según escala es escasa.

Según los resultados respecto a la hipótesis general planteada demuestran que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022, el cual difiere con los hallazgos obtenidos por Párraga y Bartolo (2014), Cervera (2012) y Horn (2013), quienes concluyeron que el liderazgo transformacional influyó positivamente en el desempeño del trabajador, en el clima laboral y en el aprendizaje.

Los resultados en relación a la primera hipótesis específica planteada sobre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022 indica que no existe relación, esto difiere con los hallazgos que obtenidos por Martínez (2013), quien concluyó que identificó tres elementos del liderazgo transformacional entre ellos, la estimulación intelectual que facilitaría las relaciones institucionales.

En relación con la segunda hipótesis específica consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022 los resultados indican que no tienen relación, los que difiere con lo señalado por Rojas (2012), quien concluyó que existen diferencias significativas en tres de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional, entre ellas, la consideración individualizada del director, al contrastar la percepción de docentes de los Liceos Bicentenario con respecto a la percepción de docentes de los Liceos Regulares

Los resultados en relación con la tercera hipótesis específica inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022 los cuales indican que no existe relación entre ellos, este difiere con lo obtenido por Vásquez (2012), quien concluyó que la dimensión del liderazgo transaccional (recompensa contingente) predominó levemente sobre la dimensión del liderazgo transformacional (motivación inspiracional).

Finalmente en relación con la cuarta hipótesis específica los resultados fueron de que no existe relación entre influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022, los cuales difieren con los hallazgos obtenidos por Correa (2014), quien resaltó la importancia que tiene el docente como unidad de transformación en los centros educativos, basados en un trabajo ético (influencia idealizada) y político para formar sujetos conscientes de su realidad que generen cambios importantes para transformarlos en líderes a través del dialogo y la enseñanza

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye con aceptar la hipótesis nula (H_0) y se opta por rechazar la alternativa (H_1), en la hipótesis general ya que no se encontró existencia de relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- De la misma manera se concluye con la aceptación de la hipótesis nula(H_0) y rechazar la alternativa (H_1), en la hipótesis específica 1 ya que no se encontró existencia de relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Se termina por aceptar también la hipótesis nula(H_0) y se rechaza la alternativa (H_1), en la hipótesis específica 2 ya que no se encontró existencia de relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Al realizar esta investigación se concluye con aceptar la hipótesis nula(H_0) y rechazar la alternativa (H_1), en la hipótesis específica 3 ya que no se encontró relación entre la inspiración motivacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Finalmente los resultados aceptan la hipótesis nula(H_0) y también rechazan la alternativa (H_1), en la hipótesis específica 4 ya que no se encontró existencia de relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Se debería de considerar el capacitar a los profesionales en ser también líderes transformacionales ya que estos influyen positivamente en el crecimiento de los miembros de una determinada organización.
- Actualmente en el marco laboral se ve la cantidad de competencia por un puesto de trabajo, por lo cual debería ser considerado este tipo de liderazgo dentro de los requisitos para ver cambios realmente favorables en una compañía.
- Los líderes transformacionales dejaran huellas en los demás trabajadores, así que debemos apuntar como futuros administradores a ser un líder a esta magnitud, capaces de transformar la visión de los individuos dirigidos hacia un mismo objetivo, motivándolos, impulsándolos , escuchándolos e innovando en los procesos de ejecución de tareas
- Emplear la influencia idealizada, estimulación intelectual, la inspiración motivacional y la consideración individualizada para lograr obtener mejores resultados en su desempeño para cumplir así con los objetivos trazados por la entidad.

REFERENCIAS

- Afriyie, S., Du, J., y Ibn Musah, A.-A. (2019). Innovation and marketing performance of SME in an emerging economy: The moderating effect of transformational leadership. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0165-3>
- Al-Mansoori, R. S., y Koç, M. (2019b). Transformational Leadership, Systems, and Intrinsic Motivation Impacts on Innovation in Higher Education Institutes: Faculty Perspectives in Engineering Colleges. *Sustainability*, 11(15), 4072. <https://doi.org/10.3390/su11154072>
- Arboccó Quesada, Dante (2019) La estimulación laboral. Venezuela. Recuperado de: <https://entorno-empresarial.com/la-estimulacion-laboral/>
- Ascencio, c. P. (2019). Análisis de la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas. Guayaquil.
- Asian Journal of Technology Innovation*, 23(2), 172-188. <https://doi.org/10.1080/19761597.2015.1074513>
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, Bernard y Riggio, Ronald (2006b). Transformational leadership Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU.
- Bernaola, N., & Vidaurre, J. (2020). Repositorio.usil.edu.pe. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10289/1/2020_Bernaola%20Per ea. Pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10289/1/2020_Bernaola%20Per%20ea.Pdf)
- Bosselut, G., Guilbert, L., y Chareyre, L. (2020). Transformational leadership and creativity in sport: Examining the mediating role of support for innovation. *Journal of Sports Sciences*, 38(23), 2698-2707. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1796186>
- Bueno, A. Crasto, C. (2015). Cultura organizacional y el desempeño laboral del talento humano de las instituciones gerontológicas, Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Falcón, Venezuela.
- Campos, A. (2013). Modelo de asociación entre factores de satisfacción y

- desempeño laboral en docentes universitarios, Tesis de Licenciatura, Universidad de Montemorelos, Argentina.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación.
- Centurión, J. (2015). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director del I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de Octubre de la provincia de Piura.
- Cervera, L. (2012), Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2ed9uYE>
- Chiavenato, I. (1999). "Administración de Recursos Humanos". Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Choi, Y. (2019). The mediating role of the aesthetic experience between transformational leadership and innovation. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1662630. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1662630>
- Cohalia, V. (2019). Repositorio.upt.edu.pe. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1201>
- Cortez, R. (2019). Repositorio.ucv.edu.pe. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51367>
- Correa, W. (2014), Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecf1yx>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad social en las asociaciones de mujeres cafetaleras del sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30 (5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Donís, Isabel (2019). Atención personalizada en las empresas. España: Recuperado de: <https://ipsoideas.es/2019/05/atencion-personalizada-en-las-empresas/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20atenci%C3%B3n%20personalizada,por%20delante%2C%20un%20gran%20desaf%C3%ADo>
- Ecuador: Colloquium.

- Edelbroek, R., Peters, P., y Blomme, R. J. (2019). Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees. *Journal of General Management*, 45(1), 5-17. <https://doi.org/10.1177/0306307019844633>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>.
- Global y Empresarial. (14 Ed.). McGraw-Hill
- Gumucio Dagrón, Alfonso (2001a). Comunicación para la Salud: el reto de la participación en La Iniciativa de Comunicación, (en línea), <http://www.comminit.com/la/pensamientoestrategico/lasth/lasld755.html>, consulta 22/07/04.
- Hernandez, R. (2014) *Metodología de la investigación*, México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. Fernández, C. & Bautista, P. (2014) *Metodología de la investigación México: MC GRAW HILL*.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, Sección de Investigación, N° 37/2. España. Consultado el 5 de octubre Del 2008, de: <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera.PDF>
- Horn, A. (2013), *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje* (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, España). Recuperado de <https://goo.gl/gN81Vx>
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamericana*, 47-50
- Márquez, M., Powell, J., Zapp M. & Biesta, G. (2017). How does Research Evaluation Impact Educational Research? Exploring Intended and Unintended Consequences of Research Assessment in the United Kingdom, 1986-2014. *ResearchGate*, 820-842.

- Martinez, M. & Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo. REDHECS, 10
- Martínez, Y. (2013), El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://goo.gl/Sq5iUX>
- Meneses, J. (2016). Cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya, 9.
- Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). Características Del Desempeño Laboral. Madrid: VCU.
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 2(8), 32–53.
- Ortiz, R. (2007). Aprender a escuchar Cómo desarrollar la capacidad de escucha activa. USA: Lulu.
- Owusu, D. (2021). The Journal of Infectious Diseases, Volume 224, Issue 8, 15 October 2021, Pages 13621371, <https://doi.org/10.1093/infdis/jiab107>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 17(39), 159–188.
- Panaifo R. (2015). "Gestión del Potencial y Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral". Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú.
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014), Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014(Tesis de Magíster, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de <http://goo.gl/vAhela>
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. (Homepage). Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Perilla Toro, L., y Gómez Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo

- transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33. 95–108 Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moreira, M. (2019). Metodología de la investigación.
- Ramírez, R. (2013). Diseño de trabajo y desempeño laboral individual, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
Recuperado
https://www.academia.edu/11162820/variables_de_Daniel_Cauas
- Reinoso, M. y. (2016). Liderazgo transformacional en el desarrollo organización. Guayaquil
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016) Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*. 398.
- Rivera Cerpa, Y. M., & Conrado Tobón, J. (2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. *Dictamen Libre*, (19), 57–68. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.19.2901>
- Rojas, A. (2012), El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Recuperado de <https://goo.gl/WL7R51>
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80
- Sanabria, J. R. (2001). *Ética*. México. Décimo Séptima Edición. Editorial Porrúa.
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research* 19(3):295-304
- Shah, A. K., Jintian, Y., Sukamani, D., y Kusi, M. (2020). How green transformational leadership influences sustainability? Mediating effects of green creativity and green procurement. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 11(4), 69-87. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2020v11i4p69-87>

- Tajasom, A., Hung, D. K. M., Nikbin, D., y Hyun, S. S. (2015). The role of transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Vásquez, D. (2012), Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/QM1Dml>
- Vega Villafuerte, A. L. (2018). Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de la Convención. Cusco.
- Velásquez, Luis (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias. España.
- Vera Marín, L. C. (2016). El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa.
- Watson, J. B. (1961). El conductismo. Buenos Aires: Paidós.
- Xenikou, A. (2017). Transformational Leadership, Transactional Contingent Reward, and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Innovation and Goal Culture Orientations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1754. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01754>
- Zait, A. (2016). Conceptualization and Operationalization of Specific Variables in Exploratory Researches – An Example for Business Negotiation. *Scientific Annals of Economics and Business*, 117-123.
- Zaman, U., Nadeem, R. D., y Nawaz, S. (2020). Cross-country evidence on project portfolio success in the Asia-Pacific region: Role of CEO transformational leadership, portfolio governance and strategic innovation orientation. *Cogent Business*

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
					POSICIÓN	Nº DE ÍTEM		
Liderazgo Transformacional	Según Al-Tahitah, et al. (2021), señala que el liderazgo del tipo transformacional es de mucha importancia ya que fortalece el aprendizaje para la cultura organizacional para así liderar con nuevas iniciativas que mejoren el cambio en la empresa a través de los colaboradores.	La variable será medida con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert de 14 ítems (4 para la dimensión estimulación intelectual, 4 para influencia idealizada, 4 para inspiración motivacional y 2 para consideración individualizada).	Estimulación intelectual	Motivación	P1	1-2	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	ORDINAL
				Objetivos comunes	P2	3-4		
			Influencia idealizada	Atributo Conducta	P3	5-6		
				Visión	P4	7-8		
			Inspiración motivacional	Estimulación	P5	9-10		
				Preocupación personal	P6	11-12		
			Consideración individualizada	Escucha activo	P7	13		
				Comunicador	P8	14		
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es entendido por Serrano (2016) como la consecuencia lograda en un lugar de trabajo respecto a los recursos que están al alcance. La noción obedecerá a los propósitos o los fines proyectados para el empleado en cuestión.	La variable será medida con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert de 6 ítems (2 para la dimensión rendimiento en la tarea, 2 para rendimiento en el contexto, y 2 para comportamientos laborales contraproducentes).	Rendimiento en la tarea	Organización	P9	15		
				Calidad de trabajo	P10	16		
			Rendimiento en el contexto	Desempeño	P11	17		
				Iniciativa	P12	18		
			Comportamientos laborales contraproducentes	Conducta	P13	19		
				Ética	P14	20		

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los colaboradores se sienten motivados cuando reciben r reconocimientos de la institución					
2	La institución se siente satisfecha con la productividad de sus colaboradores					
3	Existe compromiso entre la institución y los colaboradores					
4	La institución cumple con los objetivos en un periodo determinado					
5	La institución brinda respuestas eficientes a las inquietudes de los colaboradores					
6	Existe comunicación asertiva entre su empleador y usted.					
7	Los retos que se proponen en la institución se cumplen de manera objetiva					
8	Los colaboradores cumplen con su política institucional					
9	La institución tiene una visión atractiva					
10	Conoce la visión de la institución					
11	Los motivan a esforzarse en su desarrollo laboral					
12	Se estimula a los colaboradores a generar cambios					
13	La institución muestra flexibilidad e interés a sus colaboradores					
14	Su jefe aplica la consideración individualizada a cada integrante del área					
15	La institución asigna tareas correctamente según su área					
16	Los colaboradores realizan su trabajo de manera oportuna					
17	La institución reconoce el desempeño y calidad de trabajo por parte de sus colaboradores					
18	Dentro de su área de trabajo tienen iniciativa para el desarrollo de sus labores					
19	Se concentró en su trabajo y no en el de los demás compañeros					
20	Los colaboradores trabajan con ética profesional					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título de investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO DEL COLABORADOR EN LAGERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, 2022							
Apellidos y Nombres del investigador: De La Vega Soto, Carla Rosmery							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Estimulación intelectual	Motivación	Los colaboradores se sienten motivados cuando reciben r reconocimientos de la institución	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre			
			La institución se siente satisfecha con la productividad de sus colaboradores				
		Objetivos comunes	Existe compromiso entre la institución y los colaboradores				
			La institución cumple con los objetivos en un periodo determinado				
	Influencia idealizada	Atributo Conducta	La institución brinda respuestas eficientes a las inquietudes de los colaboradores				
			Existe comunicación asertiva entre su empleador y usted.				
		Visión	Los retos que se proponen en la institución se cumplen de manera objetiva				
	Inspiración motivacional	Estimulación	La institución tiene una visión atractiva				
			Conoce la visión de la institución				
		Presta atención personal	Los motivan a esforzarse en su desarrollo laboral				
	Consideración individualizada	Escucha activo	La institución muestra flexibilidad e interés a sus colaboradores				
			Comunicador		Su jefe aplica la consideración individualizada a cada integrante del área		
Rendimiento en la tarea		Organización	La institución asigna tareas correctamente según su área				
	Calidad de trabajo		Los colaboradores realizan su trabajo de manera oportuna				
	Rendimiento en el contexto	Desempeño	La institución reconoce el desempeño y calidad de trabajo por parte de sus colaboradores				
		Iniciativa	Dentro de su área de trabajo tienen iniciativa para el desarrollo de sus labores				
Comportamientos laborales contraproducentes	Conducta	Se concentró en su trabajo y no en el de los demás compañeros					
		Ética	Los colaboradores trabajan con ética profesional				
Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César  Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: 21 / 09 / 2022				

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyán
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Carla Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizado en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	Medianamente Suficiente	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ato, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyán
Firma de experto informante
DNI N° 15498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyán.
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Carla Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:
ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ato, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyán
 Firma de experto informante
 DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Bardales Cárdenas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Carla Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				51	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				51	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				51	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				51	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				51	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				51	
INTENCIONALIDAD	Entre las estrategias que responde al propósito de la investigación				51	
CONSISTENCIA	Considero que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				51	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				51	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretendo medir.				51	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					51	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

61 %

Ato, 24 de setiembre del 2022



.....
Dr. Miguel Badales Cárdenas
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: **Dr. Miguel Bardsley Cárdenas**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo completo - UCV**
- 1.3. Especialidad del experto: **Administración**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
- 1.5. Autor del instrumento: **De La Vega Soto, Carla Rosemary**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			50		
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.			50		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			50		
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora			50		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			50		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			50		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación			50		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			50		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			50		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			50		
PROMEDIO DE VALORACIÓN				50		

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			



III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

AVICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50 %

Ato, 24 de setiembre del 2022

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
DNI 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Candia Mancor, Marco Antonio
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Especialidad del experto:
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Catala Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	May Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Candia Menor, Marco Antonio

2. Cargo e institución donde labora:

3. Especialidad del experto:

4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Cecilia Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLÓGICA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Cándida Menor, Marco Antonio

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Especialidad del experto:

1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

1.5. Autor del instrumento: De La Vega Soto, Carla Rosemary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rendimiento del colaborador

ITEM N°	SUFICIENTE	MEGANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

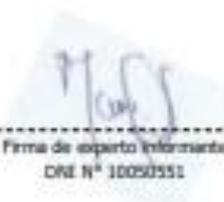
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Aba, 23 de setiembre del 2022



Firma de experto Informante
DNI N° 10050551

ANEXO 4. MATRIZ DE DATOS

MATRIZ DE DATOS																				
E/C	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL												RENDIMIENTO DEL COLABORADOR							
	Estimulación intelectual				Influencia idealizada				Inspiración motivacional				Consideración individualizada		Rendimiento en la tarea		Rendimiento en contexto		Comportamientos contraproducentes	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	2	3	3	5	4	3	3	4	5
E2	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	1	3	2	4	3	3	4	5	5
E3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	5	3	3	4	5	4
E4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	1	4	3	5	2	4	4	4	3
E5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5
E6	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	2	5	3	4	4	4	5
E7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
E8	3	4	4	5	3	4	4	3	5	1	3	1	4	4	5	2	3	4	5	4
E9	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	2	4	3	5	3	3	3	4	5
E10	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	2	3	3	3	5	4	4	5	4	5
E11	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4
E12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	4	5
E13	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	2	1	3	4	5	4	4	4	5	4
E14	5	3	4	5	5	3	4	3	5	1	1	2	3	3	5	3	3	4	4	5
E15	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	5	4
E16	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	2	5	4	4	4	3	5
E17	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	5	2	3	5	4	5
E18	5	3	5	4	3	4	4	3	5	1	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5
E19	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
E20	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	2	3	3	5	4	3	5	4	4
E21	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4
E22	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	2	3	4	4	3	4	3	4	4
E23	5	4	5	4	5	5	4	3	5	1	1	1	3	3	5	5	3	4	5	5
E24	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
E25	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4
E26	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5
E27	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3
E28	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4
E29	5	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5
E30	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	VAR00001	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
2	VAR00002	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
3	VAR00003	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
4	VAR00004	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
5	VAR00005	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
6	VAR00006	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
7	VAR00007	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
8	VAR00008	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
9	VAR00009	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
10	VAR00010	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
11	VAR00011	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
12	VAR00012	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
13	VAR00013	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
14	VAR00014	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
15	VAR00015	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
16	VAR00016	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
17	VAR00017	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
18	VAR00018	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
19	VAR00019	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
1	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
2	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...
3	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...
4	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
5	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES
6	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
7	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...
8	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	A VECES
9	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...
10	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...
11	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	A VECES
12	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
13	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...
14	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	NUNCA
15	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...
16	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONOCIMIENTO INFORMADO

Lima, 15 de Setiembre del 2022

Señor(es)

Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Este

De mi mayor consideración

Yo, Wilson Sanchez Arévalo, identificado con DNI N° 07244971, representante legal de la Municipalidad Distrital de Ate con RUC 20131378620, por medio de la presente reciba mis cordiales saludos y al mismo tiempo reciba mi autorización a la Srta. Carla Rosmery De La Vega Soto identificada con DNI 71972440, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, para las investigaciones pertinentes para desarrollar la tesis titulada "Liderazgo transformacional y rendimiento del colaborador en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Ate 2022".

Por medio de la presente, se deja constancia de lo antes señalado.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
C.P.C. WILSON SANCHEZ AREVALO
SUB GERENTE DE CONCILIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSEL CESAR ALVA ARCE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO DEL COLABORADOR EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, 2022", cuyo autor es DE LA VEGA SOTO CARLA ROSMERY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSEL CESAR ALVA ARCE DNI: 10487368 ORCID: 0000-0002-4210-3046	Firmado electrónicamente por: ROALVAARC el 26- 11-2022 10:39:48

Código documento Trilce: TRI - 0449357