



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los  
colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca  
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

De La Cruz Cuicapuza, Lizbet ([orcid.org/0000-0001-6842-6997](https://orcid.org/0000-0001-6842-6997))

Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz ([orcid.org/0000-0001-9409-8907](https://orcid.org/0000-0001-9409-8907))

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cardenas, Miguel ([orcid.org/0000-0002-1067-9550](https://orcid.org/0000-0002-1067-9550))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis es dedicada a nuestras familias y amistades que nos brindaron su apoyo moralmente e incondicional durante la realización de este proyecto.

## **Agradecimiento**

Agradecer a nuestro asesor Dr. Bardales Cárdenas, Miguel por su paciencia y apoyo al brindar sus asesorías en el proceso de la realización de la tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3 Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1: Instrumento de recolección de información .....	13
Tabla 2: Consolidado de los expertos.....	14
Tabla 3: Comprobación del instrumento.....	14
Tabla 4: Estadísticos de la confiabilidad de la variante Liderazgo transformacional y rendimiento laboral .....	15
Tabla 5: Estadísticos de la confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional.....	15
Tabla 6: Estadísticos de confiabilidad de la variante Rendimiento laboral.....	16
Tabla 7: Tablero de contingencia Liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	18
Tabla 8: Tablero de contingencia influencia idealizada y rendimiento laboral.....	20
Tabla 9: Tabla de contingencia motivación inspiracional y rendimiento laboral.....	21
Tabla 10: Tabla de contingencia estimulación intelectual y rendimiento laboral.....	23
Tabla 11: Tabla de contingencia consideración individualizada y rendimiento laboral.....	25
Tabla 12: Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y rendimiento laboral .....	27
Tabla 13: Prueba de hipótesis general el liderazgo transformacional y rendimiento laboral .....	27
Tabla 14: Demostración de hipótesis correlacional de influencia idealizada y rendimiento laboral.....	28
Tabla 15: Demostración de hipótesis correlacional de motivación inspiracional y rendimiento laboral.....	29
Tabla 16: Demostración de hipótesis correlacional específica de estimulación intelectual y rendimiento laboral.....	30
Tabla 17: Demostración de hipótesis correlacional de consideración individualizada y rendimiento laboral.....	31

## Índice de figuras

Figura 1: Tabla cruzada del Liderazgo transformacional y rendimiento laboral ....	18
Figura 2: Tabla cruzada de la Influencia idealizada y rendimiento laboral .....	20
Figura 3: Tabla cruzada de motivación inspiracional y rendimiento laboral .....	22
Figura 4: Tabla cruzada de estimulación intelectual y rendimiento laboral .....	23
Figura 5: Tabla cruzada de consideración individualizada y rendimiento laboral..	25

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional tipo aplicada. La población fue de 60 colaboradores, considerados como la muestra total por ser población finita, es así que fueron objeto de estudio para la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario, el mismo que fue sometido a la validez de contenido teniendo como resultado 81% de calificación de los expertos. Por otro lado, el análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach de ,953 aplicada a la prueba piloto, que indico una confiabilidad muy alta. Finalmente, se obtuvo el resultado de Rho Spearman de ,550 que significa una correlación positiva considerable entre las variables, además se obtuvo un nivel de significancia 0,000 siendo  $< 0.05$  indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio. En conclusión, se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, rendimiento laboral, colaboradores.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the work performance of employees in the District Municipality of Callahuanca 2022. Likewise, the research had a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and an applied correlational level. The population was 60 collaborators, considered as the total sample for being a finite population, so they were the object of study for data collection through the survey technique with the questionnaire instrument, the same one that was subjected to the validity of content resulting in 81% rating from experts. On the other hand, the statistical analysis was developed through the SPSS program, a Cronbach's Alpha of .953 applied to the pilot test was obtained, which indicated a very high reliability. Finally, the Rho Spearman result of .550 was obtained, which means a considerable positive correlation between the variables, in addition, a significance level of 0.000 was obtained, being  $<0.05$ , indicating that there is a correlation between both study variables. In conclusion, the relationship between transformational leadership and the work performance of employees in the District Municipality of Callahuanca 2022 was determined.

**Keywords:** Transformational leadership, work performance, collaborators.



## I. INTRODUCCIÓN

En el entorno internacional, las organizaciones desarrollaron novedosos métodos para una gestión eficaz. Así mismo, según Ferrín-Schettini (2018), manifestó que los estilos de gestión actuales representan factores claves en el cambio de la naturaleza de las organizaciones empresariales que requieren aportes de gestión y conocimientos asociados para apoyar la mejora, los enfoques innovadores en el progreso de la institución y la competitividad. Por otra parte, Chávez (2020), menciona que las organizaciones se transforman en un método que produce el objetivo a metas, a través de las principales contribuciones de los colaboradores.

En el contexto nacional, las empresas no creen que visualizar más allá de sus convenientes intereses y enfatizar el bienestar general sea transformador. Por lo que, mostraron objetivos muy claros y motivadores para el futuro, distinguiendo así entre objetivos normales e inusuales y mostrando interés por atender todas las necesidades personales del trabajador (Cano y Revilla 2021).

Según Purwanto (2022), indico que el liderazgo transformacional ayuda a los empleados en su desempeño según los indicadores como carisma, inspiración, atención individual e intelectual. Así mismo, el estímulo hizo que el personal se sienta más placentero y motivado sin sentir presión, de modo que puedan lograr el desempeño deseado por el líder.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Callahuanca, fue creada en el año 1957. Se dedica a promover el crecimiento de la población, procurando su desarrollo integral con representación institucional para incrementar los indicadores físico, cultural, económico, geográfico, político y administrativo. Actualmente cuenta con 60 trabajadores; es una institución que se encarga de los servicios auxiliares para la administración pública, pero uno de los problemas que presenta en cada sector de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, es el liderazgo transformacional, un contexto visible y que debe ser examinada en todas sus dimensiones, debido a que conlleva como resultado final, un rendimiento laboral ineficiente, siendo los más afectados los colaboradores.

Seguidamente, se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?

De igual forma, sus problemas específicos: i) ¿Qué relación hay entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, ii) ¿Qué relación hay entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, iii) ¿Qué relación hay entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, iv) ¿Qué relación hay entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?

Del mismo modo la investigación cuenta con las siguientes justificaciones: Justificación teórica, se admitió que la solución en esta investigación fue útil para demostrar las relaciones existentes entre las variables, reforzando así la inteligencia teórica de la materia. En la justificación práctica, el tanteo del presente estudio permitió al personal de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, aceptar la sensibilidad al impacto de la administración de procesos en el rendimiento del trabajo. Asimismo, la justificación metodológica de la investigación utilizó la herramienta del cuestionario que facilita la obtención de información a través de las variables y cuestionarios dimensionales. Finalmente, la justificación social de la exploración dio a conocer a los habitantes del distrito, el problema que ocurre en el Municipio, el cual es de interés para la población, también hacer públicas las sugerencias para que las organizaciones puedan estar al tanto de las soluciones que se le pueden dar a este problema.

Asimismo, fue el objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

También se presentó los siguientes objetivos específicos: i) determinar la relación que existe entre la influencia idealizada con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, ii) determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iii) determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iv) determinar

la relación que existe entre la consideración individualizada con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Seguidamente con la investigación obtuvimos la hipótesis general: existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. De esta manera, las hipótesis específicas fueron las siguientes: i) existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, ii) existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iii) existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iv) existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las referencias de trabajos a nivel internacional fueron las siguientes:

Según Aguilar y Ube (2019), tuvieron como objetivo general, en base a su tesis, diseñar un proyecto para optimizar el ambiente laboral y las labores del staff de Supercines Sur. La investigación se realizó a través del diseño cuantitativo, por medio del método descriptivo, el cual tuvo un total de 51 encuestados. Como resultado el 69% de empleados encuestados confirmaron que no hay confianza en el equipo, lo que indico que las labores que ejecutan son individuales, cada uno busca sus propios intereses para prosperar y desarrollarse, por lo que este contexto es uno de los orígenes que influye directamente el ambiente laboral en el establecimiento, llegando incluso a reducir la producción laboral. Se concluyo que se va a diseñar un plan administrativo con los programas de relaciones interpersonal e incentivos no económicos para mejorar estas dos variables estudiadas.

Igualmente, Colamarco y Novotny (2022), su objetivo principal fue, investigar los riesgos ergonómicos y su acontecimiento en la productividad laboral de los conductores de la asociación de transporte. Se efectuó mediante un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, con el total de 82 conductores encuestados. El resultado alcanzado de la fórmula en la relación de (Rho de Spearman = 0.245), que muestra una alta relación en ambas variables, al mismo tiempo p que es de 0.05 es menor al valor de significancia con una (sig = 0.027) consiguientemente, permite hipótesis alternativas. Se concluyó que los elementos ergonómicos si muestran dominio en el rendimiento laboral de los conductores generando problemas en la salud de los conductores y un ausentismo en la empresa.

Según Molina (2018), el objetivo de su tesis fue, instaurar la correspondencia del liderazgo transformacional con el engagement de los administradores en una entidad farmacéutica en Quito. Así mismo, fue una exploración con un diseño descriptivo y enfoque cuantitativo, la muestra fue integrado por un total de 43 personas. Su resultado se halló con la confiabilidad del Alfa de Cronbach, obteniendo 0,8 con nivel de fiabilidad de lo cual es admisible. Concluyo que las variables son factores muy importantes para que una organización mejore los

niveles de producción en caso de crisis, especialmente para atraer el potencial futuro de la organización.

Del mismo modo según Muñoz (2019), su principal objetivo fue, el predominio de una de las formas de liderazgo y explorar los valores alcanzados en cada cualidad de liderazgo y variables mediante la investigación y valoración de las variables y servicios que se evalúan. El estudio fue cuantitativo, de diseño descriptivo, el cual fue conformado por 205 personas encuestadas. Como resultado se obtuvo la relación efectiva que existe entre las variables (0,516). Asimismo, con una relación verdadera pero mínima le sigue el liderazgo transaccional (0,325) y finalmente el Laissez faire -(0,283) con una correlación negativa. Se concluyó que, a través de comportamientos relacionados con el liderazgo transformacional, promueve las variables y la presencia de la correlación de las diferentes formas de liderazgo.

Según Rovira (2020), su objetivo fue, comprobar el poder del liderazgo en el rendimiento de los profesores. Su exploración fue no experimental correlativo y enfoque cuantitativo, conformada por 40 trabajadores. El resultado conseguido indicó que el 87,7% de la muestra manifiesta, que el liderazgo incide en su progreso de docente y el 97,3% identificó el requerimiento de un buen plan de formación para brindar resultados de relación significativa ( $\rho = 0,752$ ;  $p < 0,01$ ). En conclusión, existió una correlación entre el liderazgo y la satisfacción, por lo tanto, se siguió estrategias y lograron la excelencia entre las variables.

De la misma manera, se presentó las referencias nacionales:

Del mismo modo según Becerra (2021), tuvo el objetivo de analizar la correlación del liderazgo transformacional con el desempeño profesional de los empleadores. Su enfoque fue cuantitativa, transversal no experimental, aplicada y nivel correlación descriptivo. Así mismo, se usó en esta exploración la encuesta y el cuestionario obtenido de 35 participantes como muestra. Al mismo tiempo, se alcanzó un ( $\rho = 0,799$ ), que fue una similitud muy efectiva para las dos variables. Se tuvo como conclusión que se encuentra una alta relación de liderazgo transformacional habrá más posibilidades de tener un buen rendimiento laboral de sus colaboradores.

Según Bendezu (2019), tuvo como principal objetivo, indagar la correlación del liderazgo transformacional y desempeño laboral. Su indagación fue de método cuantitativa con el diseño correlacional. Fue su instrumento el cuestionario con un total de 42 trabajadores. Como resultado final se logró un ( $Rho$  Spearman = 0,439). En conclusión, las dos variables tienen correlación.

Según González (2020), en su tesis, el propósito fue analizar la correlación del ambiente, angustia y satisfacción laboral de los educativos en las Universidades Privadas de Chimbote, 2019. El método aplicado fue cuantitativo y corte transversal, correlacional no experimental. De igual manera, se usó el cuestionario como instrumento. Asimismo, se demostró de acuerdo a los resultados la conexión de las variantes con un ( $\rho = 0.508$ ). Las conclusiones fueron que el ambiente laboral es próspero a un 64%, el estrés es alto a un 75% y satisfacción laboral es usual a un 60.2%.

Según Meléndez (2018), su primordial objetivo fue comprobar la correlación del comportamiento institucional y satisfacción laboral. Fue su indagación transversal no experimental, con una descripción relacional y cuantitativo. Además, su prueba fue de 20 empleados con el método de la encuesta. Por otro lado, el resultado tuvo un ( $p=0,000$  menor al nivel  $\alpha=0,05$ ) y su ( $Rho$  de Spearman 0,976). Por último, si hay una correlación aceptable entre las variables.

Según Suarez (2019), su principal objetivo fue, hallar la correlación en las dos variantes de la exploración. El artículo fue no experimental, y de enfoque cuantitativo y tipo correlacional descriptivo. De igual forma, se manejó una muestra de 50 alumnos con la técnica de la encuesta. Así mismo, tuvo como consecuencia un ( $\rho = 0,850$ ), que tiene una conexión positiva. Por último, las universidades deben acoplar programas de capacitación para desenvolver niveles excelentes de liderazgo transformacional para aumentar la producción.

A continuación, se muestra la teorías y definiciones de la variable liderazgo transformacional, así como sucesivamente sus dimensiones correspondientes.

1. Modelo de liderazgo de rango completo (FRL) de Bernard Morris Bass (1985) citado por Mendoza y Ortiz (2006), argumentaron que esta variable se vincula con la necesidad humanas, especialmente en las áreas de crecimiento personal, confianza en sí mismo y desarrollo personal. El líder transformacional

inspira un cambio de visión al ser capaz de relacionarse con integrantes del equipo, al dejar de lado intereses especiales y buscar el bien común, incluso si no satisfacen sus necesidades esenciales y relacionales. Este cambio en las prioridades personales brinda la oportunidad de ampliar sus necesidades para incluir su desarrollo personal mediante el compromiso que el individuo obtiene para lograr el objetivo del grupo.

2. Teoría de las relaciones de Don Hellriegel (1999) citado por Rojas (2016), estuvo caracterizada por la capacidad de motivar a los subordinados para que alcancen metas más importantes de lo que se pretendía originalmente y para recibir recompensas intrínsecas. Para lograr esto, parte de una comunicación clara de sus opiniones personales.

Según Gomez (2020), indico que el liderazgo transformacional es el progreso del líder institucional, caracterizado por el hecho de que los líderes aclaran la perspectiva de sus seguidores y así brindan conciencia cuando se logran las metas. Este liderazgo se estableció únicamente en la búsqueda de corregir errores y debilidades.

Según Pertúz (2018), manifestó que el liderazgo transformacional, genera impulso a través de la comunicación de ideales y merito que contribuyen al buen rendimiento del personal, asimismo se respeta las ideas y sugerencias que aportan los aficionados, también el líder se motiva, ya que la interrelación de los trabajadores en la ejecución de las labores del grupo, aprovechando las oportunidades que se puedan dar y aceptando los trances que logren surgir.

De acuerdo a Rojas et al., (2020), manifestaron que el liderazgo transformacional conduce al desarrollo de quienes se proponen esforzarse por el logro satisfactorio de metas que benefician a la organización e influyen dentro de la organización se gestiona el adecuado progreso de la misión y visión. De manera similar, los líderes transformadores se identifican por el carisma y el espíritu empresarial, la cual están tratando de cambiar las percepciones de los empleados.

Por otra parte, se exhibe las extensiones de la primera variable: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Según López et al., (2018), la influencia idealizada permite predecir una visión optimista del futuro de la organización como grupo, buscando intereses comunes hacia el logro de metas colectivas además del interés propio o beneficios individuales. El líder logra captar la atención de sus colaboradores gracias a los comportamientos y actitudes únicos con los que transmite su mensaje, así como el atractivo personal con el que naturalmente suscita en ellos.

Según Yarleque (2018), en la motivación inspiracional los líderes elogian, premian y motivan para lograr un mejor desempeño en el trabajo convencen a sus seguidores de sus habilidades, animándolos a cambiar con esfuerzo.

Según Cornejo (2022), la estimulación intelectual en los empleados indica que se aplica moderadamente, ya que perciben que sus dirigentes se identifican por cambiar la forma de actuar al resolver dificultades, fomentan la adopción de soluciones creativas, crean, se sienten desafiados al probar nuevos enfoques, ver el problema como una ocasión para educarse y crecer.

Según Hine y Levy (2020), manifiestan que, en la consideración individualizada, el jefe activamente presta atención a las necesidades, fortalezas y desafíos de cada persona. Se involucra individualmente generando el apoyo en el potencial único de la persona, y siendo fundamental para el bienestar emocional, mental y bienestar profesional de los trabajadores para el futuro.

Continuando con el estudio, se consideró las distintas teorías y definiciones en relación a la segunda variable el rendimiento laboral:

1. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959) mencionado por Manso (2002), planteo que los elementos que causan que los empleados estén descontentos, son de un entorno completamente distinto a los elementos que causan su satisfacción. Los seres humanos tienen un conjunto dual de necesidades: evadir las situaciones incómodas y la falta de crecer emocionalmente e intelectual. Por lo tanto, podemos dialogar de dos elementos que afectan a la motivación laboral.

2. Teoría Z de William Ouchi y Richard Pascale (1981) citado por Gonzales et al., argumentaron que esta teoría comprende al trabajador en su totalidad, inseparable del trabajo y de la vida personal, por lo que demanda de



algunas circunstancias específicas como la comunicación, el trabajo en conjunto, el vínculo personal y la determinación de decisiones colectivas, todo lo cual aplica para aumentar la producción de los trabajadores y lograr así mejores resultados empresariales.

Según Alsheikh et al., (2021), mencionaron que el rendimiento laboral se determina por una serie de variables, como la experiencia, las capacidades de los empleados, la satisfacción laboral, las características humanas, el entorno y la compensación. En una organización, la evaluación cuantitativa del rendimiento es fundamental, ya que aproxima las acciones de los empleados con el desempeño esperado y aumenta la eficiencia.

Así también Cabezas y Brito (2021), manifestaron que el rendimiento laboral evidencia diversas apariencias sustanciales que se acogen del desarrollo, esparcimiento y productividad de toda organización. Un impulso laboral conformada por trabajadores saludables en buenos ambientes laborales que provocan la productividad continua, reduce el riesgo de incidentes y también ayuda a reducir las cuotas de seguro médico en algunos casos.

Para Rolin (2020), el rendimiento laboral, incluye el cálculo de resultados relacionados con la finalidad de alcanzar en el transcurso productivo de la empresa; se puede determinar que, mediante la aplicación del sistema de incentivos cognitivos, surgen más ideas de mejora, que sus tareas se dirigen con precisión y que hay coordinación en lo que hacen, de acuerdo a sus capacidades y a los requerimientos de la empresa, es decir, cuanto más conocimiento tiene un trabajador, mayor será su participación del trabajador.

Consiguientemente, la segunda variable presenta sus dimensiones, las cuales son: clima organizacional, satisfacción laboral y trabajo colaborativo.

Con respecto a la primera dimensión clima organizacional, León et al., (2018), mencionaron que esta dimensión, es un mecanismo principal en el desarrollo empresarial y es de vital importancia, ya que es un elemento que calcula el valor de satisfacción del espacio de trabajo percibido que poseen tanto los trabajadores como los jefes, lo cual depende del nivel de rendimiento que aporte el individuo para beneficiar a la empresa.

Según Chirinos et al., (2018), definieron que la cultura organizacional, forma un perfil de particularidades de la empresa y los rasgos de la cualidad de gestión, que pueden formar su personalidad interior, según esta perspectiva, es la característica del ambiente de trabajo que conciben y aprecian los integrantes de la empresa, según lo determine el gerente. Así, se puede demostrar que es una manifestación en el que los resultados resultantes ratifican las percepciones.

Con respecto a la segunda dimensión satisfacción laboral, Pilligua y Arteaga (2019), esta dimensión se refiere al grupo general de cualidades de un individuo que tiene hacia su cargo. Por lo tanto, los directivos deben promover relaciones sanas entre autoridades y trabajadores. Satisfacer a ambas partes es una situación en la que todos ganan.

Según Burgos (2018), la satisfacción laboral conlleva a emociones positivas o negativas, que los trabajadores sienten acerca de su labor, expresados en situaciones laborales. La satisfacción se relaciona con el ambiente del puesto, las personas que integran el ambiente laboral, el grupo de producción, la inspección y el sistema organizacional, etc. En general, la satisfacción laboral es una emoción de felicidad o malestar que se diferencia del raciocinio, metas y propósitos de conducta., estas situaciones apoyan a los jefes a pronosticar los efectos que tendrán las tareas en la conducta futuro.

Del mismo modo, en relación a la dimensión trabajo colaborativo definen lo siguiente:

Según Oseda et al., (2019), señalaron que el trabajo colaborativo, permite que miles de personas colaboren de manera efectiva para producir un resultado que es de todos, sin reconocer a un solo autor, la productividad entre dos o más personas es un esfuerzo colaborativo que admite aportes ilimitados.

Para Revelo et al., (2018), manifestaron que el trabajo colaborativo, viene hacer un modelo educativo interactivo que implica trabajar juntos para resolver un problema o resolver una tarea, tener un objetivo común y lograr que se refuercen las acciones no solo individuales sino colectivas. Es una sucesión por el cual cada persona sabe más de lo que puede saber por sí mismo, gracias a las interacciones creadas con otros miembros del grupo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo**

Esta indagación de clase aplicada, de acuerdo a los autores Díaz y Aroche (2020), manifestaron que se nombra aplicada ya que la problemática ya preexiste y está a la mira del investigador. Asimismo, posibilita una implementación práctica de la parte teórica orientada a la solución del problema identificado.

##### **3.1.2. Enfoque**

La investigación se fundamentó en números la cual se deduce que es prescindible enmarcar un enfoque de estas características que permita su medición. A esto Rutberg y Bouikidis (2018), mencionaron que la exploración cuantitativa, se enfoca en un ambiente más organizado que a menudo accede al investigador controlar las variables de investigación, la forma en que se establecen y las interrogaciones del estudio. La indagación cuantitativa se empleó, para la correlación de las dos variables y sus resultados.

##### **3.1.3. Nivel**

Se hizo la exploración de grado correlacional, según Luft (2018), manifestó que es un diseño de estudio destinado a establecer una correlación estadística de grados entre dos variables estudiadas.

##### **3.1.4. Diseño**

El estudio de diseño se basó en un corte transversal y tipo no experimental, según Rutberg y Bouikidis (2018), explicaron que es un diseño no experimental, el análisis que se realiza en un entorno basado en eventos como un estudio que se mide bajo observación, en este diseño no ocurre manipulación de variables, pero existe un interés por observar las variables e identificar si existe una relación.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Liderazgo Transformacional**

###### **Definición Conceptual**

Para Mendoza y Ortiz (2006) citado por Yarleque (2018), argumentaron que el liderazgo transformacional es una de las fuerzas impulsoras que empuja a los individuos a desarrollarse más de lo que pueden lograr y así producir un cambio en los equipos de trabajo y las empresas que beneficia a todos.

### **Definición Operacional**

El liderazgo transformacional se desarrolló mediante las consecutivas extensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Además, se calculó a través del instrumento tipo Likert, con la técnica de encuesta y cuestionario que tuvo 16 ítems.

### **3.2.2. Rendimiento Laboral**

#### **Definición Conceptual**

Para Gabini (2018), el rendimiento laboral, es un conjunto de conductas relacionados con objetivos de la institución o una organización donde trabaja el individuo.

#### **Definición Operacional**

El rendimiento laboral se desarrolló mediante tres dimensiones, como son: clima organizacional, satisfacción laboral y el trabajo colaborativo. Además, se calculó a través del instrumento tipo Likert, con la técnica de encuesta y cuestionario que tuvo 16 ítems.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La indagación estuvo establecida por 60 empleados, es decir por una población finita y quienes trabajan en el Municipio de Callahuanca.

Según Casteel y Bridier (2021), explicaron que la población es el grupo específico, delimitado conceptualmente, de participantes potenciales a quienes el investigador puede tener acceso que representa la naturaleza de la población de interés.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

**Inclusión:** Para la indagación se tomó en consideración a los jefes y personal de la organización.

**Exclusión:** Para el estudio se excluyó a los trabajadores de operaciones por ser un personal eventual.

#### **3.3.3. Muestra**

Desde la postura de Durán et al., (2019), manifestaron que la muestra censal, se refiere a una investigación que maneja todos los elementos de una localidad para adquirir la misma información.

Ante lo mencionado la muestra que se aplicó fue de forma censal, por la cual fue efectuado en 60 colaboradores de la entidad pública.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Formada por el trabajador del Municipio, ubicado en la provincia de Huarochirí.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La estrategia utilizada para la obtención de datos de las variantes fue con la encuesta y se realizó a los colaboradores del Municipio de Callahuanca, es por ello que, Ávila et al., (2020), mencionaron que la encuesta, es como un cuestionario de entrevista, así como un método experimental utilizando herramientas o formularios impresos o digitales, con el fin de conseguir contestaciones sobre la problemática de la investigación y para el ícono proporciona la misma información de auto llenado.

#### **3.4.2. Instrumento**

Según Hernández y Duana (2020), mencionaron que cualquier instrumento que se utilice para recoger datos en una exploración científica debe ser verídico y válido, si uno de estos elementos no se cumple, el instrumento no será útil.

Por la cual, para el estudio se utilizó un cuestionario para ayudar a recolectar datos, el cual tuvo 32 ítems y cada pregunta incluía 5 alternativas que fue medido por una escala de Likert.

#### **Tabla 1**

*Instrumento de recolección de información*

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

#### **Validez**

Según Sürücü y Maslakçi (2020), definieron cómo, la obtención de datos que sean apropiados para el uso previsto de los instrumentos de medición. En este caso, cobran protagonismo las pruebas de validez, que determinan si las expresiones de

la escala realizan mediciones adecuadas de acuerdo con el propósito de la investigación.

En ese sentido, la validez fue calificada por tres profesionales calificados, para ser aprobadas.

**Tabla 2**

*Consolidado de los expertos*

Grado y nombre de expertos	
Experto 1	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Experto 2	Dr. Marco Antonio Candia Menor
Experto 3	Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón

**Tabla 3**

*Comprobación del instrumento*

Expertos	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		Dr. Marco Antonio Candia Menor		Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra Var. 1	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	
Claridad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Objetividad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Pertinencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Actualidad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Organización	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Suficiencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Intencionalidad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Consistencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Coherencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Metodología	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Total	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%

En el tablero 3, se muestra el instrumento validado con un promedio de validación total de 81% lo que se considera una valoración excelente.

## Confiabilidad

De acuerdo a Gang et al., (2021), manifestaron que la confiabilidad es una herramienta que captura el grado de concordancia o consistencia a través de múltiples mediciones basada en el nivel de empleo y evalúa los resultados dados por procesos matemáticos en base a un coeficiente obtenido.

Ante lo mencionado para la confiabilidad del cuestionario se realizó primero una prueba piloto a 15 empleados, utilizando el programa SPSS, con el fin de medir el grado de fiabilidad del alfa de Cronbach para luego medir el grado de fiabilidad en su totalidad de colaboradores. El nivel de confiabilidad fue asignado según su es cala de valoración del alfa de Cronbach que debe ser igual o superior a 0,70 en una escala de calificación de 0 a 1.

### Tabla 4

*Estadísticos de la confiabilidad de la variante Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,953	32

En el tablero cuatro, muestra el Alfa de Cronbach arrojando como resultado de ,953 que se interpreta como una confiabilidad muy alta (Anexo 3).

De igual manera, se ejecutó una prueba de fiabilidad a la primera variable: Liderazgo transformacional.

### Tabla 5

*Estadísticos de la confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,938	16

En el tablero cinco, muestra el Alfa de Cronbach igual ,938 como efecto del estudio de la prueba piloto, demostrando tener una fiabilidad muy alta (Anexo 3).

Del mismo modo, se realizó la prueba de fiabilidad de la última variante: Rendimiento laboral.

**Tabla 6***Estadísticos de confiabilidad de la variante Rendimiento laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,897	16

El tablero seis, evidencia su nivel de confiabilidad de ,897 como resultado de la aplicación de la prueba piloto con referente al rendimiento laboral, por lo tanto, tiene un nivel alto de confiabilidad según la escala de medición del Alfa de Cronbach (Anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio fue emprendido con el planteamiento del título que consta de sus dos variables cuantitativas, la muestra, zona de indagación, localidad y año. Por otro lado, se dio la introducción con el planteamiento y fórmula del inconveniente, objetivos, hipótesis general y específicas, así como su justificación. Luego se desarrolló un marco teórico con una exploración de precedentes de los contextos nacionales e internacionales. Seguidamente se desarrolló la metodología de exploración, la cual definió la recolección de datos que se empleó a 60 colaboradores del municipio de Callahuanca, esta información fue transmitida al alcalde del área de exploración y mediante su consentimiento, se recolectó la información del grupo de colaboradores.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La exploración usó 2 tipos de estudios que son descriptivos e inferenciales.

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivos**

Como señala Ahmad y Kim (2020), mencionaron que el análisis descriptivo incluye pasos adicionales, como la correlación de los tipos de datos del grupo, el análisis de la cantidad de desechos basado en la ubicación, los desechos estacionales análisis de cantidad, cálculo del número de limpiadores y el número de camiones.

Los datos recolectados en el cuestionario después de haber hecho la encuesta a la población fueron formulados en Excel y consecutivamente fueron introducidos al formato estadístico SPSS, que suministro los resultados del estudio mediante figuras, tablas y frecuencias adecuadamente descifradas.



### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

De acuerdo a Park (2013), mencionado por Tobías–Lara, et al., (2019), se refieren a la inferencia estadística como un dominio de contenido que incluye conceptos e ideas relacionadas con formal y estándar de pruebas estadísticas. Además de la confianza, intervalos y otros métodos de inferencia estadística considerados “formales” son pruebas de significación y modelos de regresión.

Para establecer la coexistencia de la relación de las variables propuestas en la indagación, los datos fueron corroborados mediante las hipótesis formuladas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El transcurso de la indagación se realizó en la Municipalidad Distrital de Callahuanca. Asimismo, para sustentar este estudio, se utilizó citas cuidadosas de los autores y teorías, acatando las normas APA previamente establecidas. Al utilizar datos reales obtenidos a través de encuestas realizadas entre sus colaboradores, estos datos estuvieron más seguros, respetando así la aprobación y la libertad de la organización en el uso de la información. Igualmente se tomaron en cuenta los principios éticos de la beneficencia, autonomía, no maleficencia y justicia.

## IV. RESULTADOS

### a. Estadístico descriptivo

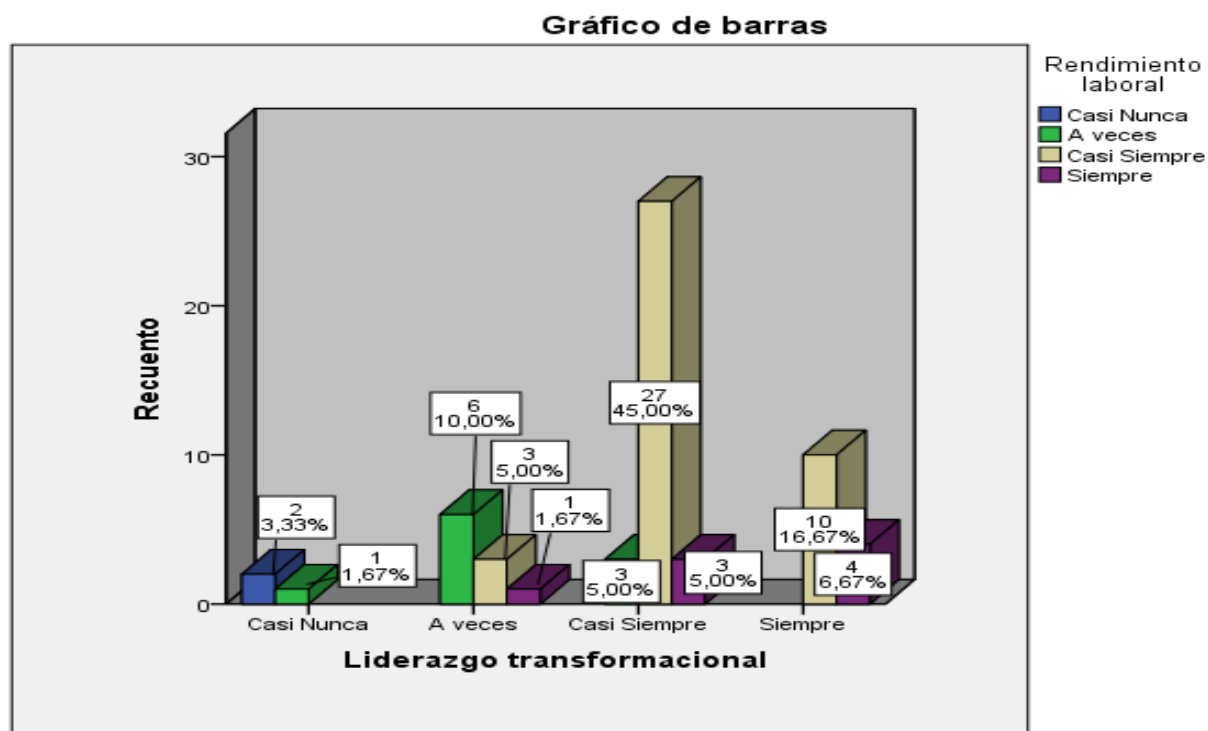
**Tabla 7**

*Tablero de contingencia Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Liderazgo transformacional	Casi	Recuento	2	1	0	0	3
	Nunca	% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A	Recuento	0	6	3	1	10
	veces	% del total	0,0%	10,0%	5,0%	1,7%	16,7%
	Casi	Recuento	0	3	27	3	33
	Siempre	% del total	0,0%	5,0%	45,0%	5,0%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	10	4	14
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	6,7%	23,3%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 1**

*Tabla cruzada del Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*



En el tablero siete y figura uno, se interpretó:

Se expresa que los 5,0% de trabajadores declararon que casi nunca se da el liderazgo transformacional, del cual el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% se da a veces el rendimiento laboral.

También los 16,7% de trabajadores indicaron que a veces se da el liderazgo transformacional, del cual el 10,0% indicaron que se da el rendimiento laboral, el 5,0% manifestaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 1,7% indicaron que siempre se da el rendimiento laboral.

Además, el 55,0% de trabajadores ostentaron que casi siempre se da el liderazgo transformacional, del cual el 5,0% indicaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 45,0% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% mencionaron que siempre se da el rendimiento laboral.

También, el 23,3% de encuestados manifestaron que siempre se da el liderazgo transformacional, de los cuales el 16,7% se da casi siempre el rendimiento laboral y el 6,7% mencionaron que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, del 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado del liderazgo transformacional, el 3,3% expresaron que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces, se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indicaron que siempre se da el rendimiento laboral.

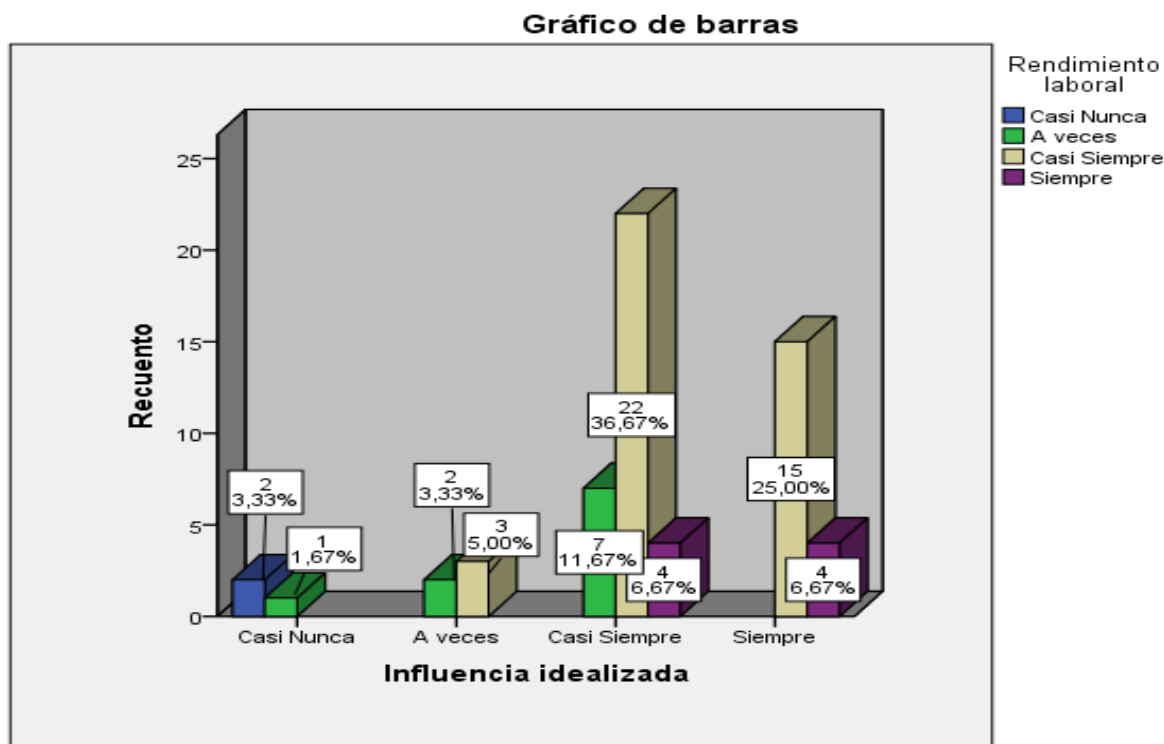
**Tabla 8**

*Tablero de contingencia influencia idealizada y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Influencia idealizada	Casi	Recuento	2	1	0	0	3
	Nunca	% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	2	3	0	5
		% del total	0,0%	3,3%	5,0%	0,0%	8,3%
	Casi Siempre	Recuento	0	7	22	4	33
		% del total	0,0%	11,7%	36,7%	6,7%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	15	4	19
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	6,7%	31,7%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 2**

*Tabla cruzada de la influencia idealizada y rendimiento laboral*



En el tablero ocho y figura dos, se interpretó lo siguiente:

El 5,0% de participantes expresaron que casi nunca se da la influencia idealizada, del cual el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% a veces se da el rendimiento laboral.

El 8,3% de colaboradores indicaron que a veces se da la influencia idealizada, del cual el 3,3% manifestaron que a veces se da el rendimiento laboral y el 5,0% indico que casi siempre se da el rendimiento laboral.

El 55,0% de colaboradores ostentaron que casi siempre se da la influencia idealizada, del cual el 11,7% revelaron que a veces, se da el rendimiento laboral, el 36,7% indico que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

El 31,7% de trabajadores ostentaron que siempre se da la influencia idealizada, del cual el 25,0% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la influencia idealizada, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

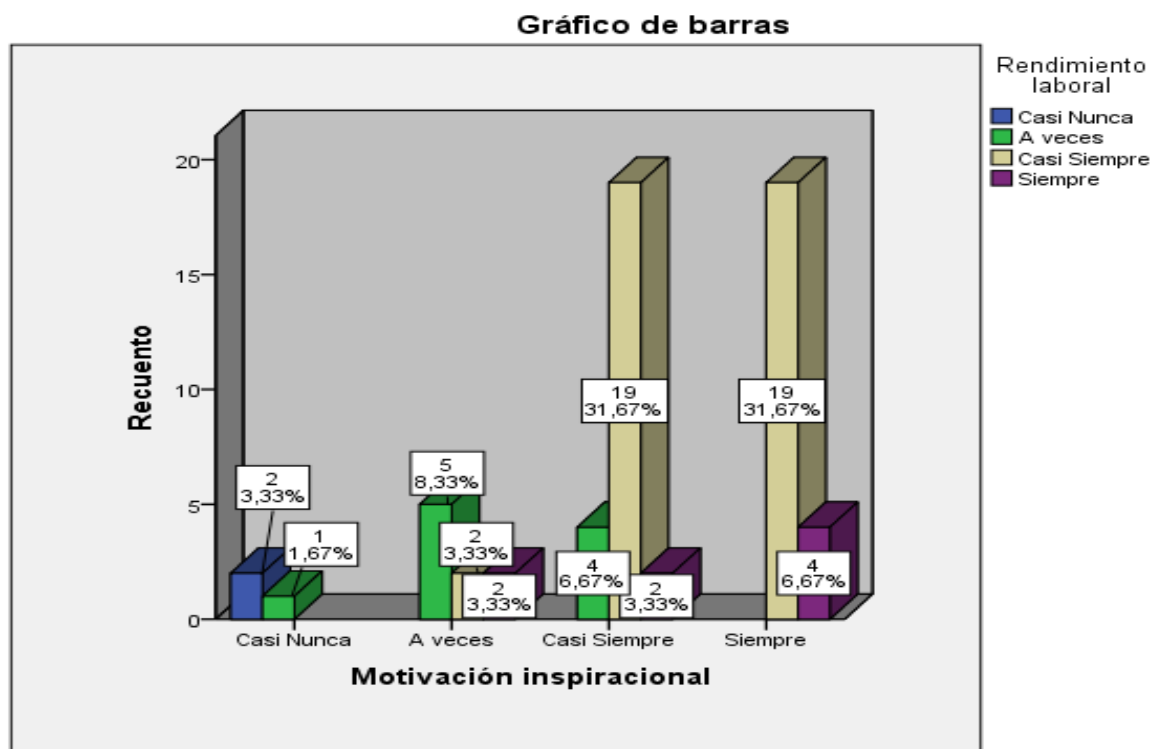
**Tabla 9**

*Tabla de contingencia motivación inspiracional y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Motivación inspiracional	Casi	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	5	2	2	9
		% del total	0,0%	8,3%	3,3%	3,3%	15,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	4	19	2	25
		% del total	0,0%	6,7%	31,7%	3,3%	41,7%
	Siempre	Recuento	0	0	19	4	23
		% del total	0,0%	0,0%	31,7%	6,7%	38,3%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 3**

*Tabla cruzada de motivación inspiracional y rendimiento laboral*



Para el tablero nueve y figura tres, se interpretó lo siguiente:

Se expresó que el 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la motivación inspiracional, del cual 3,3% revelaron que a casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% a veces se da el rendimiento laboral.

Además 15,0% de trabajadores demostraron que a veces se da la motivación inspiracional, del cual el 8,3% manifestaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 3,3% revelaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 3,3% indicó que siempre se da el rendimiento laboral.

También su 41,7% de trabajadores declararon que casi siempre se da la motivación inspiracional, del cual el 6,7% revelaron que a veces se da el rendimiento laboral, 31,7% indicó que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 3,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

También el 38,3% de trabajadores manifestaron que siempre se da la motivación inspiracional, del cual el 31,7% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indicó que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la motivación inspiracional, el 3,3% indicó

que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

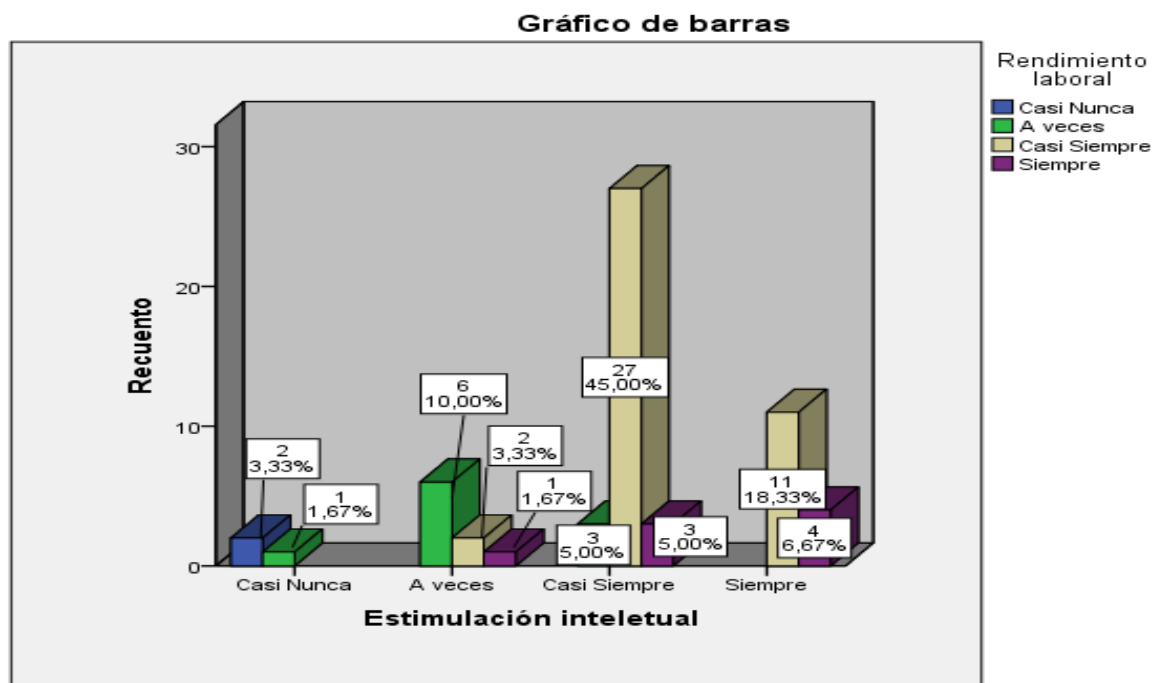
**Tabla 10**

*Tabla de contingencia estimulación intelectual y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Estimulación intelectual	Casi Nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	6	2	1	9
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	1,7%	15,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	3	27	3	33
		% del total	0,0%	5,0%	45,0%	5,0%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	11	4	15
		% del total	0,0%	0,0%	18,3%	6,7%	25,0%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 4**

*Tabla cruzada de estimulación intelectual y rendimiento laboral*



Para el tablero diez y figura cuatro, se interpretó lo siguiente:

El 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la estimulación intelectual, el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y 1,7% manifestó a veces se da el rendimiento laboral.

Asimismo 15,0% de trabajadores indicaron que a veces se da la estimulación intelectual, del cual el 10,0% ostentaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 3,3% manifestó que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 1,7% se da siempre el rendimiento laboral.

Además, el 55,0% de trabajadores indicaron que casi siempre se da la estimulación intelectual, del cual el 5,0% indicaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 45,0% demostró que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% demuestra que siempre se da el rendimiento laboral.

También el 25,0% de trabajadores indicaron que siempre se da la estimulación intelectual, del cual el 18,3% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la estimulación intelectual, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.



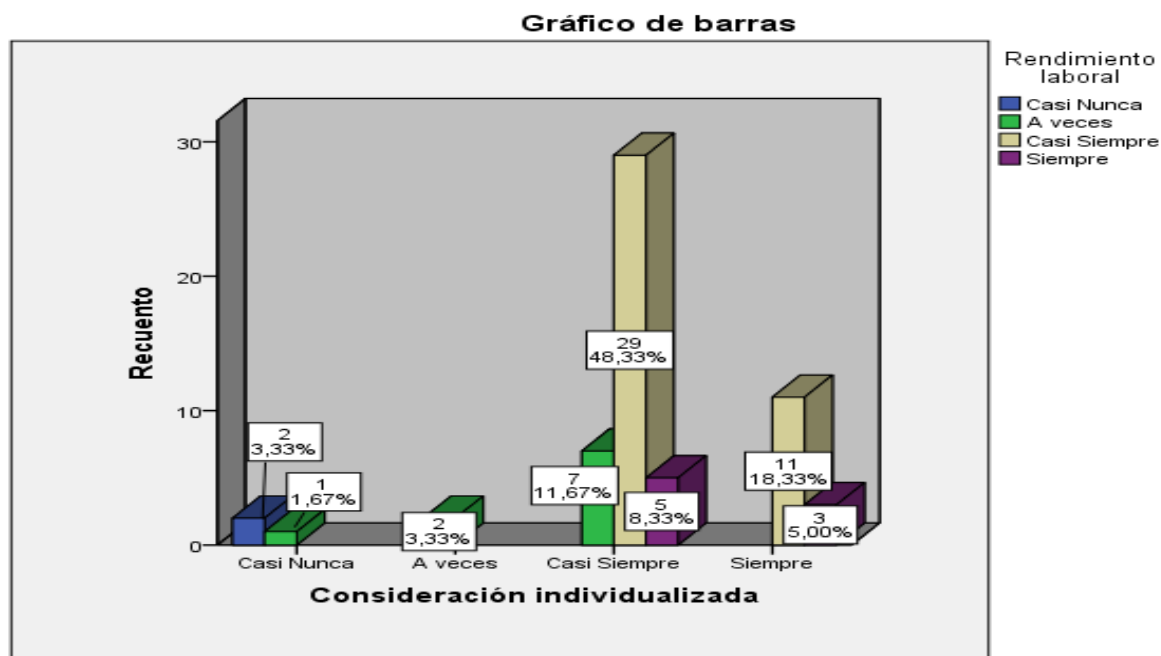
**Tabla 11**

*Tabla de contingencia consideración individualizada y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral					
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	
Consideración individualizada	Casi Nunca	Recuento	2	1	0	0	3	
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%	
	A veces	Recuento	0	2	0	0	2	
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
	Casi Siempre	Recuento	0	7	29	5	41	
		% del total	0,0%	11,7%	48,3%	8,3%	68,3%	
	Siempre	Recuento	0	0	11	3	14	
		% del total	0,0%	0,0%	18,3%	5,0%	23,3%	
	<b>Total</b>		Recuento	2	10	40	8	60
			% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 5**

*Tabla cruzada de consideración individualizada y rendimiento laboral*



Para el tablero once y figura cinco, se interpretó lo siguiente:

Se expresa el 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la consideración individualizada, el 3,3% manifestaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y 1,7% manifestó que a veces se da el rendimiento laboral.

También el 3,3% de los trabajadores indicaron que a veces se da la consideración individualizada, del cual el 3,3% manifestó que a veces se da el rendimiento laboral.

Así mismo el 68,3% de trabajadores indicaron que casi siempre se da la consideración individualizada, del cual el 11,7% revelaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 48,3% reveló que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 8,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

Además 23,3% de los trabajadores manifestaron que siempre se da la consideración individualizada, del cual el 18,3% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% manifestó que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la consideración individualizada, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

## **b. Estadística inferencial**

### **i. Prueba de normalidad**

Suposición de normalidad:

$H_0$ : La distribución de los datos de la muestra estadística es normal.

$H_1$ : La distribución de los datos de la muestra estadística no es normal.

Criterios para la decisión:

Si el valor de sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de sig. es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 12***Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,300	60	,000	,826	60	,000
Rendimiento laboral	,361	60	,000	,769	60	,000

a. Correlación de la significancia de Lilliefors

Dado en la tabla 12, el modelo fue a mayor a 50 elementos, se empleó la estadística de Kolmogorov – Smirnov. Siendo  $p = ,000$  menor al grado de significancia de 0.05, de tal modo, se aceptó la  $H_1$ , lo cual manifiesta que no existe una distribución normal; para contrastar la hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman.

**ii. Prueba de hipótesis****Planteamiento de hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

$H_1$ : Existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

Regla de decisión:

Si el p valor es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el p valor es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza  $H_0$

**Tabla 13***Prueba de hipótesis general del liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se puede apreciar en la tabla 13, una valoración significativa de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que consintió aceptar la  $H_1$ , mostrando que existe correlación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral. También, se logró un Rho Spearman de ,550 que contrastado con el tablero de valoración (Anexo 4) figura una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específica de la primera dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

$H_1$ : Existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 14**

*Demostración de hipótesis correlacional de influencia idealizada y rendimiento laboral*

			Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correspondencia es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 14, muestra una valoración de significancia de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que permitió refutar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , manifestando que existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral. Asimismo, se adquirió una rho =

0,454 al contrastar con el tablero de valoración (Anexo 4) figura una correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la segunda dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 15**

*Demostración de hipótesis correlacional de motivación inspiracional y rendimiento laboral*

			Motivación inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correspondencia es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 15, muestra una valoración significativa de 0.000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que consintió admitir la H<sub>1</sub>, demostrando que existe una relación entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral. De la misma manera, se obtuvo un rho= ,448 comprobado con el tablero de valoración (Anexo 4) este resultado indica la existencia de la correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la tercera dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 16**

*Demostración de hipótesis correlacional específica de estimulación intelectual y rendimiento laboral*

			Estimulación intelectual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 16 muestra una valoración de significancia de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , donde se acepta la H<sub>1</sub>, demostrando la existencia de una correlación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral. Asimismo, se alcanzó un rho = ,552, al contrastar con el tablero de valores (Anexo 4) representa una correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la cuarta dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 17**

*Demostración de hipótesis correlacional de consideración individualizada y rendimiento laboral*

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el tablero 17, se visualiza una valoración significativa de ,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , que consintió aceptar la H<sub>1</sub>, demostrando que existe una correlación entre consideración individualizada y rendimiento laboral. De igual manera, se alcanzó un rho =,463 al compararlo con el tablero de valor (Anexo 4) representa una correlación positiva media.

## V. DISCUSIÓN

Según la contrastación de los resultados conseguidos se efectuó la comparación de las investigaciones citadas en el marco teórico con antecedentes que se presentan del siguiente modo:

El objetivo general fue instituir la correlación de la primera y segunda variante de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. Según el tablero 13, un  $Rho = 0,550$  evidenciando una correspondencia positiva considerable, la cual tuvo una valoración de Sig.  $0.000 < 0.05$ , puesto que acepto la H1, manifestando que existe correlación entre las variables. El resultado se corroboró con la investigación de Becerra (2021), que tuvo el resultado de un  $Rho = 0,799$  señalando una relación positiva muy fuerte, lo cual manifiesta que a medida se aplique el liderazgo transformacional, el rendimiento laboral del personal aumentara. Este resultado permitió establecer coincidencia en cuanto a la correlación de las variantes, en ambas investigaciones, pero se discrepa en el grado de correlación, por cuanto la investigación de Becerra (2021), obtuvo una correlación positiva muy fuerte y su resultado de esta investigación fue una correlación positiva media. Por otro lado, para el autor Pertúz (2018), el liderazgo transformacional comprende las ideas de los demás manteniendo respeto en su opinión y transmitiendo confianza a sus colaboradores y mejorando el entorno laboral.

Para objetivo específico número uno que identifica la correlación que existe de la influencia idealizada con rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, para esto en el tablero 14, muestra un  $Rho = 0,454$  que fue considerada como correlación positiva media y con un grado significativo  $p=0,000$  en ambas variantes, indicando que la primera dimensión posee una correspondencia positiva moderada con el rendimiento laboral. Se compara con los hallazgos de González (2020), que deduce que existe una relación entre las variables como resultado de  $rho = 0.508$  demostrando una correlación positiva media y con un nivel de significancia  $p=0,000$ . Con lo encontrado entre ambas investigaciones se puede establecer coincidencia en la correlación de las variantes como en el grado de correlación. Además, los autores López et al., (2018), manifestaron que el líder que practica la influencia idealizada considera las



necesidades de sus seguidores, determina primero sus necesidades, son muy éticos y suelen tener mucho carisma.

Como objetivo específico dos, fue establecer la correlación de la segunda dimensión y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, en su tablero 15, justifica que existe una correlación positiva media de un  $\rho = ,448$  con un nivel de significancia  $p=0,000$  entre las variables estudiadas, manifestando que la segunda dimensión si tiene una correlación positiva media con el rendimiento laboral; al ser comparado con Suarez (2019), de acuerdo en su investigación el  $\rho = 0.678$  y grado significativo  $p=0,00$  mostrando una relación positiva considerable, el cual muestra que la motivación inspiracional en la institución se relaciona positivamente en la satisfacción laboral. Al comprar ambas investigaciones se establece coincidencia en cuanto a la relación de las variantes, también se discrepa respecto al grado de relación en este estudio fue positiva media y con el antecedente comparado fue de positiva muy fuerte. De igual manera para Yarleque (2018), en la inspiración motivacional, el seguidor proporciona motivación al líder para lograr desafíos. Además, al líder se le atribuye el entusiasmo y el optimismo que desarrollan todos los seguidores.

Para el objetivo específico número tres, fue hallar la correlación que existe con la cuarta dimensión y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, se visualiza en el tablero 16, hay una relación positiva media con un  $\rho = 0,552$  y con un grado significativo  $p=0,000$  en las variantes, manifestando que la tercera dimensión si tiene una correlación positiva media con el rendimiento laboral. Los datos fueron comparados con Bendezu (2019), según los resultados alcanzados indico una correlación positiva media de un  $\rho = ,439$  y nivel significativo  $p=0,000$  es decir que existe una dependencia entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El resultado alcanzado entre ambas investigaciones permite establecer coincidencia en la relación de ambas variantes como en el grado de correlación. Citando a Cornejo (2022), la estimulación intelectual, se menciona a la técnica de promover la razón, la ilusión y el resolver problemas para crear soluciones de manera innovadora.

Para el objetivo específico número cuatro, fue identificar la correlación que existe entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los

colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, se visualiza en el tablero 17, el grado de relación positiva media con un  $Rho = 0,463$  y grado de significancia  $p=0,000$ , el cual determino la correlación en ambas variables, reflejando que la cuarta dimensión se asocia directamente con la segunda variable. Comparado con la investigación de Meléndez (2018), tuvo como resultado que existe una correspondencia positiva muy alta entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral; contando con un  $Rho = 0,976$  y nivel significativa  $p=0,000$ , lo cual afirma que coexiste correlación entre la cuarta dimensión y segunda variable estudiada. Al comparar ambas investigaciones se establece coincidencia en cuanto a la relación de las variantes, se difiere en el grado de correlación. Así mismo para Hine y Levy (2020), el líder en la consideración individualizada permite considerar las necesidades de los seguidores individualmente, logrando mejores resultados y cada miembro está más dispuesto a contribuir, porque se siente útil y valorado.

## VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos establecidos en la exploración se llega a las conclusiones:

**Primera.** – Se estableció que existe correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,550. En conclusión, toda mejora del liderazgo transformacional es importante en las entidades porque permite obtener un buen rendimiento laboral de los subordinados.

**Segunda.** – Se mostro que existe una correlación positiva media entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,454. En conclusión, la influencia idealizada es fundamental para las organizaciones, puesto que es el medio que permite identificar el grado de confianza y respeto de los colaboradores, su mejora conlleva a un mejor rendimiento laboral.

**Tercera.** – Se concreto que existe correlación positiva media entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,448. En conclusión, motivar a los empleados a desenvolverse profesionalmente hace posible una mayor eficiencia respecto al rendimiento laboral, el cual favorece tanto a la organización como al trabajador.

**Cuarta.** –Se estableció que existe una correlación positiva considerable entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,552, lo cual concluye, que la estimulación intelectual adecuada permite generar satisfacción en los colaboradores por lo que se logra un mejor rendimiento laboral de los mismos para el beneficio de la organización.

**Quinta.** – Se señalo que hay una correlación positiva media entre consideración individualizada y rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,463. En conclusión, es importante la consideración individualizada, ya que el líder tendrá que considerar las necesidades personales de sus trabajadores y mantener una buena comunicación con ellos, puesto que es el medio de tenerlos motivados y así se logra un buen rendimiento laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

Se presenta las recomendaciones basadas en los resultados del estudio:

**Primera.** – Como sugerencia se debe realizar capacitaciones, talleres y charlas con el fin de formar líderes que ejerzan el liderazgo transformacional, mejorando en el comportamiento laboral del empleador para realizar trabajos en equipo y favorecer el rendimiento laboral.

**Segunda.** – Como recomendación se debe reforzar la actitud de los colaboradores por parte de los jefes, así mismo demostrar confianza y respeto dentro del área de trabajo generando un adecuado clima laboral para que el colaborador pueda trabajar adecuadamente.

**Tercera.** – Se sugiere fomentar un compromiso con los colaboradores para motivarlos emocionalmente mediante incentivos y así desarrollen adecuadamente sus labores dentro de la institución, además por parte de los jefes se debe mantener una comunicación fluida para evitar conflictos laborales o malos entendidos con los subordinados.

**Cuarta.** – Se sugiere fomentar la creatividad por parte de los jefes, ya que genera ideas para la institución, buscando soluciones originales a nuevos retos para mejorar la productividad en el trabajo.

**Quinta.** – Se recomienda por parte de los encargados de cada área de trabajo, practicar la empatía con las personas que conforman la institución considerando sus necesidades personales, dar recomendaciones y escuchar con atención los problemas que presentan, además mostrar una actitud proactiva y positiva favoreciendo el desarrollo personal de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aguilar Castro, A. L., & Ube Terán, C. E. (2019). Diseño de una Propuesta para Mejorar el Clima Organizacional y su Relación con El Rendimiento Laboral de los Trabajadores de Supercines SA Complejo Sur (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas). Obtenido de <https://acortar.link/gUjXUq>
- Ahmad, S., & Kim, D. H. (2020). Quantum GIS based descriptive and predictive data analysis for effective planning of waste management. *Ieee Access*, 8, 46193-46205. Obtenido de <https://acortar.link/9p7uO0>
- Alsheikh, G. A. A., Awang, Z., Barhem, B. Y., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Nofal, M. (2021). Structural equation modelling using AMOS based empirical analysis: Direct and indirect effects of job performance factors among jordanian islamic banks. *Webology*, 18(2), 955-971. Obtenido de <https://acortar.link/tXK4oA>
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). The interview and the survey: ¿methods or techniques of the empirical inquiry? *Didasc@ lia* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. Recuperado de <https://acortar.link/k1C3YW>
- Becerra Santos, J. H. (2021) Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. [Tesis de Licenciatura, UCV]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83687>
- Bendezu Saettone, O. H. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019. Obtenido de <https://acortar.link/Erb06g>
- Burgos, M. (2018). Motivation and work performance at health institutions in Colombia. *Consensus Revista de publicaciones científicas y académicas*, 21-41. Recuperado de <https://acortar.link/isU2Qq>

- Cabezas Ramos, C. B. & Brito Aguilar, J. G. (2021) La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento* (Edición núm. 63) ISSN: 2550 – 682, Vol. 6, No 11, pp. 742-761. Recuperado de <https://acortar.link/D5jQTZ>
- Cano Sánchez, J. F., & Revilla Cuadros, C. H. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en los hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo, año 2020. Recuperado de <https://acortar.link/tabNAT>
- Casteel, A., & Bridier, N. L. (2021). DESCRIBING POPULATIONS AND SAMPLES IN DOCTORAL STUDENT RESEARCH. *International Journal of Doctoral Studies*, 16(1). Obtenido de <https://acortar.link/MkeME2>
- Chávez Vassallo, P. B. (2020). Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Inmaculada Concepción. Obtenido de <https://acortar.link/FbXXMA>
- Chirinos Araque, Y.; Meriño Córdoba, V. H. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, (pp 43- 61). DOI: Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Colamarco Zambrano, L. A., & Novotny Castro, E. C. (2022). Estudio de los riesgos ergonómicos y su incidencia en el rendimiento laboral de los choferes de la Compañía de Transporte de Productos Acuícolas Tracopesa SA (Master's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduug/60372>
- Cornejo Farfan, A. N. (2022). Mejora de la satisfacción laboral mediante la motivación inspiracional en trabajadores administrativos del Sistema de Administración de Justicia de Lima, 2021. Obtenido de <https://acortar.link/9UYi9j>
- Díaz Rodríguez, H. E., & Aroche Reyes, F. (2020). Determinants of labour productivity in Mexico: an approach from the endogenous growth theory using artificial neural networks. *CEPAL Review*. Recuperado de <https://acortar.link/GGdL2F>

- Durán Pabón, A., Robles Algarín, C. & Rodríguez Álvarez, O. (2019) Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Espacios*, ISSN0798 – 1015, Vol.40(N°01). Pág. 1. Obtenido de <https://cutt.ly/6JVJkFe>
- Ferrín-Schettini, H. M. (2018). The management and its new trends. A contribution to business development. *Pol. Con.*, 3(5), 237-249. Obtenido de <https://acortar.link/f4Kyih>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo: *UAI, Editorial*. Obtenido de <https://acortar.link/WDwPH>
- Gang Chen, D. S., Pine, M. A., Brotman, A. R., Smith, R. W., Cox Simone, P.H.(2021). Trial and error: A hierarchical modeling approach to test-retest reliability. *Revista NeuroImage*, Volume 245. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2021.118647>
- Gomez Seminario, E. M. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima-2019. Obtenido de <https://acortar.link/M5yibj>
- González Rueda, N. D. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. Recuperado de <https://acortar.link/W3Vhtl>
- Gonzales Fernández, E. H., & Vargas Pintado, M. A. (2017). Modelo de Motivación Basado en la Teoría de Frederik Herzberg y la Teoría “Z” de William Ouchi, para lograr la Identidad de los Docentes del Nivel Secundario de la IE “Virgen de la Medalla Milagrosa” de José Leonardo Ortiz, Chiclayo-2015. Obtenido de <https://acortar.link/TZGaKI>
- Hernández Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://acortar.link/wnpJBe>
- Hine, C., & Levy, R. (2020). Transformational leadership. *Exchange*. Obtenido de <https://acortar.link/k09yRD>

- León Serrano, Lady, Noriega Tito, Evelyn, & Murillo Guevara, Madelyn. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf)
- López-Vílchez, J. J., Grau-Alberola, E., & Gil-Monte, P. R. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo Transformacional y laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e investigaciones sociales*, (39). Recuperado de <https://acortar.link/MH6ctR>
- Luft, P. (2018) Reading Comprehension and Phonics Research: Review of Correlational Analyses with Deaf and Hard-of-Hearing Students, *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, Volume 23, Issue 2, Pages 148 –163. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/deafed/enx057>
- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86. Recuperado de <https://acortar.link/kD2Elp>
- Meléndez Villanueva, Á. G. (2021). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos toldos Conco SR Ltda. San Borja-2018. Recuperado de <https://acortar.link/Ujoi8Q>
- Mendoza, T. R. M., & Ortiz, R. C., (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. Obtenido de <https://acortar.link/7dBjD0>
- Molina Vargas, D. A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2018). Recuperado de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9913>
- Muñoz Soto, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile (Doctoral dissertation,



- Universitat de Lleida). Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/668315>
- Oseña Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. C. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Recuperado de <https://cutt.ly/ZJVPMAp>
- Pertúz, Fredy (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20 (2), 377-400. [Fecha de Consulta 24 de Noviembre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en <https://acortar.link/RfAkSI>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(28). Obtenido de <https://acortar.link/dQuiAx>
- Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4073157](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4073157)
- Revelo-Sánchez, O.; Collazos-Ordoñez, C. A. & Jiménez-Toledo, J. A. (2018). Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review. *TecnoL.*, 21(41), 115-134. Obtenido de <https://acortar.link/OWXDQV>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. & Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 28(1), pp. 237-262. Obtenido de <https://acortar.link/H4OZxi>
- Rojas Pérez, K. V. (2016). Análisis de la estrategia de liderazgo en el programa: Centros locales de arte para la niñez y la juventud–CLAN. Recuperado de <https://acortar.link/Ww3F2v>
- Rolin Díaz, C.D. (2020). Knowledge incentive system: a key tool to improve work performance. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-3. Obtenido de <https://acortar.link/eUezas>

- Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* (Master's thesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Rutberg, S., & Bouikidis, C. D. (2018). Focusing on the fundamentals: A simplistic differentiation between qualitative and quantitative research. *Nephrology Nursing Journal*, 45(2), 209-213. Obtenido de <https://acortar.link/6zzZR2>
- Suarez, E., & Cabrejos, R. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas-Ecuador. *Ciencia y Desarrollo*, 22(3), 37-47. Disponible en <https://acortar.link/XWfXBi>
- Sürücü, I., & Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: an International Journal*, 8(32694–2726). Obtenido de <https://acortar.link/l4vhht>
- Tobías-Lara, M. G., & Gómez-Blancarte, A. L. (2019). Assessment of informal and formal inferential reasoning: A critical research review. *Statistics Education Research Journal*, 18(1), 8-25. Obtenido de <https://acortar.link/qwFvwF>
- Yarleque Wong, J. M. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Obtenido de <https://acortar.link/H7co7Z>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
<b>Liderazgo transformacional</b>	Según Yarleque (2018) señaló que, el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que esperan y como resultado, se produce un cambio en los grupos de trabajo, las empresas y sociedades, lo que a su vez beneficia a la comunidad.	El liderazgo transformacional se midió con cuatro dimensiones siendo (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada). Además, se midió a través de la técnica de la encuesta por medio de la escala de Likert comprendida por 16 ítems.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> </ul>	1 y 2	Ordinal Tipo Likert: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> </ul>	3 y 4	
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación fluida</li> </ul>	5 y 6	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> </ul>	7 y 8	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> </ul>	9 y 10	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> </ul>	11 y 12	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> </ul>	13 y 14	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal</li> </ul>	15 y 16	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
<b>Rendimiento Laboral</b>	De acuerdo a Gabini (2018) señalo que, el rendimiento laboral es un conjunto de comportamientos relacionados con objetivos de la organización o unidad organizativa donde trabaja la persona.	El rendimiento laboral fue medido a través de tres dimensiones, como (el clima organizacional, la satisfacción laboral y el trabajo colaborativo). Se usó como herramienta la técnica de la encuesta y el cuestionario de 16 ítems tipo Likert.	Clima Organizacional	• Estructura	17 y 18	Ordinal Tipo Likert: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre)
			Satisfacción Laboral	• Normas	19, 20 y 21	
				• Condiciones laborales	22, 23 y 24	
			Trabajo Colaborativo	• Reconocimiento	25, 26 y 27	
				• Responsabilidad	28 y 29	
• Asignación de Tareas	30, 31 y 32					

## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

### **FICHA DE ENCUESTA**

Estimado/a colaborador,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: [aquisperi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aquisperi@ucvvirtual.edu.pe)

#### **INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Influencia idealizada	Respeto	1	Se respeta la opinión de los demás dentro de la Municipalidad.					
		2	Se considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					
	Confianza	3	Existe confianza al realizar su trabajo dentro de la institución.					
		4	Se da cumplimiento a los acuerdos tomados.					
Motivación inspiracional	Comunicación fluida	5	Se comunica las cosas de forma optimista dentro de la institución.					
		6	La institución aclara y comunica las responsabilidades de cada trabajador.					
	Compromiso	7	Se cumple con los objetivos planteados para el logro de la institución.					
		8	Los trabajadores muestran compromiso para la mejora del trabajo.					
Estimulación intelectual	Creatividad	9	Demuestra creatividad y propone nuevas formas de hacer las cosas.					
		10	Promueve la innovación para lograr cambios importantes.					
	Eficacia	11	Logra los resultados según lo planificado.					
		12	La institución atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
Consideración individualizada	Empatía	13	En la institución se practica la empatía en el trato a los ciudadanos.					
		14	Los trabajadores muestran amabilidad y paciencia en su trato con los ciudadanos.					
	Desarrollo personal	15	La institución ofrece facilidades y herramientas de trabajo adecuados para su buen desempeño laboral.					
		16	La Municipalidad realiza programas de capacitación que le ayudan en su desarrollo personal.					

V2. RENDIMIENTO LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Clima Organizacional	Estructura	17	En la institución los trabajadores están bien organizados.					
		18	En la institución es necesario pedir permiso para hacer las cosas.					
	Normas	19	En la organización existe confianza entre superior y subordinado.					
		20	En la institución, se exige un buen rendimiento de las labores.					
		21	En la institución se cumplen las leyes laborales.					
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	22	La institución le brinda los recursos necesarios para realizar apropiadamente su trabajo.					
		23	La infraestructura de la institución es adecuada para el desarrollo de las funciones.					
		24	Se siente cómodo en el ambiente de trabajo.					
	Reconocimiento	25	Se siente satisfecho con el salario que percibe.					
		26	La Municipalidad ofrece incentivos para aumentar el rendimiento laboral.					
		27	En la institución se cuenta con una felicitación cuando realizan bien su trabajo.					
Trabajo colaborativo	Responsabilidad	28	Los colaboradores que laboran en la Municipalidad asumen sus responsabilidades con el trabajo asignado.					
		29	Para realizar una adecuada labor es necesario que el mismo se realice con responsabilidad y compromiso.					
	Asignación de Tareas	30	Al trabajar en equipo todos intercambian ideas y se apoyan mutuamente.					
		31	El trabajo en equipo coincide con el horario de labores.					
		32	En cada área de trabajo se establecen prioridades para el bien de la institución.					

### Anexo 3. Escala de Alfa de Cronbach

#### Nivel de Confiabilidad

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: adaptado Hernández, Fernández, & Baptista (2014).



#### Anexo 4. Escala de valoración de Rho de Spearman

Rango de decisión de Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández at (2014)

## Anexo 5. Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: De La Cruz Cuicapuza, Lizbet y Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						84

#### 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			Mejorar redacción.
11	X			
12	X			

13				
14				
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 VALORACION:

84%

Ate, 18 de setiembre del 2022

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

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: De La Cruz Culcapuza, Lizbet y Gulepe Ricaldi, Araceli Emperatriz

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	IN SUFICIENTE	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				
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 DEVALORACION:

84%

Ate, 18 de setiembre del 2022

  
 -----  
 Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén  
 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. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: Dr. en Administración  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor del instrumento: De La Cruz Cuicapuza, Lizbet - Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 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 responda 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%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

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

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

---




---

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

Ate, 19 de septiembre del 2022

  
 Firma de experto informante  
 DNI N°10050551

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CANDIA MENOR MARCO ANTONIO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: D. en Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: De La Cruz Cuicapuza, Lizbet - Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 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 responda 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%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

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

**IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

---

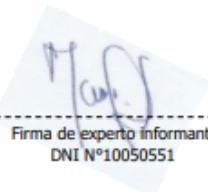


---

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%
-----

Ate, 19 de septiembre del 2022

  
 Firma de experto informante  
 DNI N°10050551

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del instrumento: De La Cruz Cuicapuza, Lizbet y Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					78	

7

**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	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

APLICAR

---

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 78 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 DNI N° 06614765

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

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 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 Cruz Cuicapuza, Lizbet y Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					79	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

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

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

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

APLICAR

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

79 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón  
 DNI N° 06614765



## Anexo 6. Consentimiento informado



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163730104
Municipalidad Distrital de Callahuanca	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Martín Lázaro Cuellar	DNI: 43885770

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El Liderazgo Transformacional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Nombres y Apellidos De La Cruz Cuicapuza, Lizbet Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz	DNI: 76481715 73500176

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Callahuanca, 29 de Abril del 2022

Firma:   
**MARTÍN ROMÁN LÁZARO CUELLAR**  
ALCALDE  
*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 7. Matriz de datos

	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16																P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32																
E1	1	2	1	4	5	1	3	2	4	5	1	2	3	4	5	2	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	1	5	4	2	2	3	
E2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
E3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	
E4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	
E5	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	1	3	2	2	3	4	
E6	1	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	5	3	4	3	4	1	2	3	4	5	2	3	4	
E7	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E8	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5
E9	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	
E10	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	3	2	
E11	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3	4	5	3	4	4	3	3	3	
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	4	4	3	4	
E13	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	5	5	5	4	
E14	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	
E15	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	1	1	2	2	2	3	4	
E16	1	3	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	
E17	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	
E18	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
E20	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	
E21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
E22	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	
E23	4	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	
E24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	
E25	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
E26	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	
E27	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
E28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	
E29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	
E30	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	

E31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5		
E32	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	
E33	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	
E34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	
E35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	
E36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	
E37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
E38	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	
E39	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
E40	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	2	5	5	5	5	2	5	
E41	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
E42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	5	
E43	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E44	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
E45	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	
E46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	
E47	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
E48	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	
E49	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	
E50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	
E51	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
E52	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	
E53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E54	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	2	4	5	4	5	5	4	
E55	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	
E56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
E57	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	
E58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	
E59	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	5	5	5	
E60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los  
colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

De La Cruz Cuicapuza, Lizbet ([orcid.org/0000-0001-6842-6997](https://orcid.org/0000-0001-6842-6997))

Quispe Ricaldi, Araceli Emperatriz ([orcid.org/0000-0001-9409-8907](https://orcid.org/0000-0001-9409-8907))

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel ([orcid.org/0000-0002-1067-9550](https://orcid.org/0000-0002-1067-9550))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

2022

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el entorno internacional, las organizaciones desarrollaron novedosos métodos para una gestión eficaz. Así mismo, según Ferrín-Schettini (2018), manifestó que los estilos de gestión actuales representan factores claves en el cambio de la naturaleza de las organizaciones empresariales que requieren aportes de gestión y conocimientos asociados para apoyar la mejora, los enfoques innovadores en el progreso de la institución y la competitividad. Por otra parte, Chávez (2020), menciona que las organizaciones se transforman en un método que produce el objetivo a metas, a través de las principales contribuciones de los colaboradores.

En el contexto nacional, las empresas no creen que visualizar más allá de sus convenientes intereses y enfatizar el bienestar general sea transformador. Por lo que, mostraron objetivos muy claros y motivadores para el futuro, distinguiendo así entre objetivos normales e inusuales y mostrando interés por atender todas las necesidades personales del trabajador (Cano y Revilla 2021).

Según Purwanto (2022), indico que el liderazgo transformacional ayuda a los empleados en su desempeño según los indicadores como carisma, inspiración, atención individual e intelectual. Así mismo, el estímulo hizo que el personal se sienta más placentero y motivado sin sentir presión, de modo que puedan lograr el desempeño deseado por el líder.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Callahuanca, fue creada en el año 1957. Se dedica a promover el crecimiento de la población, procurando su desarrollo integral con representación institucional para incrementar los indicadores físico, cultural, económico, geográfico, político y administrativo. Actualmente cuenta con 60 trabajadores; es una institución que se encarga de los servicios auxiliares para la administración pública, pero uno de los problemas que presenta en cada sector de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, es el liderazgo transformacional, un contexto visible y que debe ser examinada en todas sus dimensiones, debido a que conlleva como resultado final, un rendimiento laboral ineficiente, siendo los más afectados los colaboradores.

Seguidamente, se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?

De igual forma, sus problemas específicos: i) ¿Qué relación hay entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, ii) ¿Qué relación hay entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, iii) ¿Qué relación hay entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?, iv) ¿Qué relación hay entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022?

Del mismo modo la investigación cuenta con las siguientes justificaciones: Justificación teórica, se admitió que la solución en esta investigación fue útil para demostrar las relaciones existentes entre las variables, reforzando así la inteligencia teórica. En la justificación práctica, el tanteo de la presente investigación permitió al personal de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, aceptar la sensibilidad al impacto de la administración de procesos en el rendimiento del trabajo. Asimismo, la justificación metodológica de la investigación utilizó la herramienta del cuestionario que facilita la obtención de información a través de las variables y cuestionarios dimensionales. Finalmente, la justificación social de la exploración dio a conocer a los habitantes del distrito, el problema que ocurre en el Municipio, el cual es de interés para la población, también hacer públicas las sugerencias para que las organizaciones puedan estar al tanto de las soluciones que se le pueden dar a este problema.

Asimismo, fue el objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

También se presentó los siguientes objetivos específicos: i) determinar la relación que existe entre la influencia idealizada con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, ii) determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iii) determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iv) determinar

la relación que existe entre la consideración individualizada con el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Seguidamente con la investigación obtuvimos la hipótesis general: existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. De esta manera, las hipótesis específicas fueron las siguientes: i) existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, ii) existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iii) existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, iv) existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las referencias de trabajos a nivel internacional fueron las siguientes:

Según Aguilar y Ube (2019), tuvieron como objetivo general, en base a su tesis, diseñar un proyecto para optimizar el ambiente laboral y las labores del staff de Supercines Sur. La investigación se realizó a través del diseño cuantitativo, por medio del método descriptivo, el cual tuvo un total de 51 encuestados. Como resultado el 69% de empleados encuestados confirmaron que no hay confianza en el equipo, lo que indico que las labores que ejecutan son individuales, cada uno busca sus propios intereses para prosperar y desarrollarse, por lo que este contexto es uno de los orígenes que influye directamente el ambiente laboral en el establecimiento, llegando incluso a reducir la producción laboral. Se concluyo que se va a diseñar un plan administrativo con los programas de relaciones interpersonal e incentivos no económicos para mejorar estas dos variables estudiadas.

Igualmente, Colamarco y Novotny (2022), su objetivo principal fue, investigar los riesgos ergonómicos y su acontecimiento en la productividad laboral de los conductores de la asociación de transporte. Se efectuó mediante un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, con el total de 82 conductores encuestados. El resultado alcanzado de la fórmula en la relación de (Rho de Spearman = 0.245), que muestra una alta relación en ambas variables, al mismo tiempo p que es de 0.05 es menor al valor de significancia con una (sig = 0.027) consiguientemente, permite hipótesis alternativas. Se concluyó que los elementos ergonómicos si muestran dominio en el rendimiento laboral de los conductores generando problemas en la salud de los conductores y un ausentismo en la empresa.

Según Molina (2018), el objetivo de su tesis fue, instaurar la correspondencia del liderazgo transformacional con el engagement de los administradores en una entidad farmacéutica en Quito. Así mismo, fue una exploración con un diseño descriptivo y enfoque cuantitativo, la muestra fue integrado por un total de 43 personas. Su resultado se halló con la confiabilidad del Alfa de Cronbach, obteniendo 0,8 con nivel de fiabilidad de lo cual es admisible. Concluyo que las variables son factores muy importantes para que una organización mejore los



niveles de producción en caso de crisis, especialmente para atraer el potencial futuro de la organización.

Del mismo modo según Muñoz (2019), su principal objetivo fue, el predominio de una de las formas de liderazgo y explorar los valores alcanzados en cada cualidad de liderazgo y variables mediante la investigación y valoración de las variables y servicios que se evalúan. El estudio fue cuantitativo, de diseño descriptivo, el cual fue conformado por 205 personas encuestadas. Como resultado se obtuvo la relación efectiva que existe entre las variables (0,516). Asimismo, con una relación verdadera pero mínima le sigue el liderazgo transaccional (0,325) y finalmente el Laissez faire -(0,283) con una correlación negativa. Se concluyó que, a través de comportamientos relacionados con el liderazgo transformacional, promueve las variables y la presencia de la correlación de las diferentes formas de liderazgo.

Según Rovira (2020), su objetivo fue, comprobar el poder del liderazgo en el rendimiento de los profesores. Su exploración fue no experimental correlativo y enfoque cuantitativo, conformada por 40 trabajadores. El resultado conseguido indicó que el 87,7% de la muestra manifiesta, que el liderazgo incide en su progreso de docente y el 97,3% identificó el requerimiento de un buen plan de formación para brindar resultados de relación significativa ( $\rho = 0,752$ ;  $p < 0,01$ ). En conclusión, existió una correlación entre el liderazgo y la satisfacción, por lo tanto, se siguió estrategias y lograron la excelencia entre las variables.

De la misma manera, se presentó las referencias nacionales:

Del mismo modo según Becerra (2021), tuvo el objetivo de analizar la correlación del liderazgo transformacional con el desempeño profesional de los empleadores. Su enfoque fue cuantitativa, transversal no experimental, aplicada y nivel correlación descriptivo. Así mismo, se usó en esta exploración la encuesta y el cuestionario obtenido de 35 participantes como muestra. Al mismo tiempo, se alcanzó un ( $\rho = 0,799$ ), que fue una similitud muy efectiva para las dos variables. Se tuvo como conclusión que se encuentra una alta relación de liderazgo transformacional habrá más posibilidades de tener un buen rendimiento laboral de sus colaboradores.

Según Bendezu (2019), su principal propósito fue comprobar la correlación del liderazgo transformacional y desempeño laboral. Su indagación tuvo un método cuantitativo con el diseño correlacional. Fue su instrumento el cuestionario con un total de 42 trabajadores. Como resultado final se logró un ( $Rho$  Spearman = 0,439). En conclusión, las dos variables tienen correlación.

Según González (2020), en su tesis, el propósito fue analizar la correlación del ambiente, angustia y satisfacción laboral de los educativos en las Universidades Privadas de Chimbote, 2019. El método aplicado fue cuantitativo y corte transversal, correlacional no experimental. De igual manera, se usó el cuestionario como instrumento. Asimismo, se demostró de acuerdo a los resultados la conexión de las variantes con un ( $\rho = 0.508$ ). Las conclusiones fueron que el ambiente laboral es próspero a un 64%, el estrés es alto a un 75% y satisfacción laboral es usual a un 60.2%.

Según Meléndez (2018), su primordial objetivo fue comprobar la correlación del comportamiento institucional y satisfacción laboral. Fue su indagación transversal no experimental, con una descripción relacional y cuantitativo. Además, su prueba fue de 20 empleados con el método de la encuesta. Por otro lado, el resultado tuvo un ( $p=0,000$  menor al nivel  $\alpha=0,05$ ) y su ( $Rho$  de Spearman 0,976). Por último, si hay una correlación aceptable entre las variables.

Según Suarez (2019), su principal objetivo fue, hallar la correlación en las dos variantes de la exploración. El artículo fue no experimental, y de enfoque cuantitativo y tipo correlacional descriptivo. De igual forma, se manejó una muestra de 50 alumnos con la técnica de la encuesta. Así mismo, tuvo como consecuencia un ( $\rho = 0,850$ ), que tiene una conexión positiva. Por último, las universidades deben acoplar programas de capacitación para desenvolver niveles excelentes de liderazgo transformacional para aumentar la producción.

A continuación, se muestra la teorías y definiciones de la variable liderazgo transformacional, así como sucesivamente sus dimensiones correspondientes.

1. Modelo de liderazgo de rango completo (FRL) de Bernard Morris Bass (1985). Argumento que está variable se vincula con la necesidad humanas, especialmente en las áreas de crecimiento personal, confianza en sí mismo y desarrollo personal. El líder transformacional inspira un cambio de visión al ser

capaz de relacionarse con integrantes del equipo, al dejar de lado intereses especiales y buscar el bien común, incluso si no satisfacen sus necesidades esenciales y relacionales. Este cambio en las prioridades personales brinda la oportunidad de ampliar sus necesidades para incluir su desarrollo personal mediante el compromiso que el individuo obtiene para lograr el objetivo del grupo.

2. Teoría de las relaciones de Don Hellriegel (1999). Estuvo caracterizada por la capacidad de motivar a los subordinados para que alcancen metas más importantes de lo que se pretendía originalmente y para recibir recompensas intrínsecas. Para lograr esto, parte de una comunicación clara de sus opiniones personales

Según Gomez (2020), indico que el liderazgo transformacional es el progreso del líder institucional, caracterizado por el hecho de que los líderes aclaran la perspectiva de sus seguidores y así brindan conciencia cuando se logran las metas. Este liderazgo se estableció únicamente en la búsqueda de corregir errores y debilidades.

Según Pertúz (2018), manifestó que el liderazgo transformacional, genera impulso a través de la comunicación de ideales y merito que contribuyen al buen rendimiento del personal, asimismo se respeta las ideas y sugerencias que aportan los aficionados, también el líder se motiva, ya que la interrelación de los trabajadores en la ejecución de las labores del grupo, aprovechando las oportunidades que se puedan dar y aceptando los trances que logren surgir.

De acuerdo a Rojas et al., (2020), manifestaron que el liderazgo transformacional conduce al desarrollo de quienes se proponen esforzarse por el logro satisfactorio de metas que benefician a la organización e influyen dentro de la organización se gestiona el adecuado progreso de la misión y visión. De manera similar, los líderes transformadores se identifican por el carisma y el espíritu empresarial, la cual están tratando de cambiar las percepciones de los empleados.

Por otra parte, se exhibe las extensiones de la primera variable: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Según López et al., (2018), la influencia idealizada permite predecir una visión optimista del futuro de la organización como grupo, buscando intereses comunes hacia el logro de metas colectivas además del interés propio o beneficios individuales. El líder logra captar la atención de sus colaboradores gracias a los comportamientos y actitudes únicos con los que transmite su mensaje, así como el atractivo personal con el que naturalmente suscita en ellos.

Según Yarleque (2018), en la motivación inspiracional los líderes elogian, premian y motivan para lograr un mejor desempeño en el trabajo convencen a sus seguidores de sus habilidades, animándolos a cambiar con esfuerzo.

Según Cornejo (2022), la estimulación intelectual en los empleados indica que se aplica moderadamente, ya que perciben que sus dirigentes se identifican por cambiar la forma de actuar al resolver dificultades, fomentan la adopción de soluciones creativas, crean, se sienten desafiados al probar nuevos enfoques, ver el problema como una ocasión para educarse y crecer.

Según Hine y Levy (2020), manifiestan que, en la consideración individualizada, el jefe activamente presta atención a las necesidades, fortalezas y desafíos de cada persona. Se involucra individualmente generando el apoyo en el potencial único de la persona, y siendo fundamental para el bienestar emocional, mental y bienestar profesional de los trabajadores para el futuro.

Continuando con el estudio, se consideró las distintas teorías y definiciones en relación a la segunda variable el rendimiento laboral:

1. Teoría de los dos factores de Herzberg (1959), plantea que los elementos que causan que los empleados estén descontentos, son de un entorno completamente distinto a los elementos que causan su satisfacción. Los seres humanos tienen un conjunto dual de necesidades: evadir las situaciones incómodas y la falta de crecer emocionalmente e intelectual. Por lo tanto, podemos dialogar de dos elementos que afectan a la motivación laboral.

2. Teoría Z de William Ouchi y Richard Pascale (1981). Argumenta que esta teoría comprende al trabajador en su totalidad, inseparable del trabajo y de la vida personal, por lo que demanda de algunas circunstancias específicas como la comunicación, el trabajo en conjunto, el vínculo personal y la determinación de decisiones colectivas, todo lo cual aplica para aumentar la producción de los trabajadores y lograr así mejores resultados empresariales.

Según Alsheikh et al., (2021), mencionaron que el rendimiento laboral se determina por una serie de variables, como la experiencia, las capacidades de los empleados, la satisfacción laboral, las características humanas, el entorno y la compensación. En una organización, la evaluación cuantitativa del rendimiento es fundamental, ya que aproxima las acciones de los empleados con el desempeño esperado y aumenta la eficiencia.

Así también Cabezas y Brito (2021), manifestaron que el rendimiento laboral evidencia diversas apariencias sustanciales que se acogen del desarrollo, esparcimiento y productividad de toda organización. Un impulso laboral conformada por trabajadores saludables en buenos ambientes laborales que provocan la productividad continua, reduce el riesgo de incidentes y también ayuda a reducir las cuotas de seguro médico en algunos casos.

Para Rolin (2020), el rendimiento laboral, incluye el cálculo de resultados relacionados con la finalidad de alcanzar en el transcurso productivo de la empresa; se puede determinar que, mediante la aplicación del sistema de incentivos cognitivos, surgen más ideas de mejora, que sus tareas se dirigen con precisión y que hay coordinación en lo que hacen, de acuerdo a sus capacidades y a los requerimientos de la empresa, es decir, cuanto más conocimiento tiene un trabajador, mayor será su participación del trabajador.

Consiguientemente, la segunda variable presenta sus dimensiones, las cuales son: clima organizacional, satisfacción laboral y trabajo colaborativo.

Con respecto a la primera dimensión clima organizacional, León, et al., (2018), mencionaron que esta dimensión, es un mecanismo principal en el desarrollo empresarial y es de vital importancia, ya que es un elemento que calcula el valor de satisfacción del espacio de trabajo percibido que poseen tanto los trabajadores como los jefes, lo cual depende del nivel de rendimiento que aporte el individuo para beneficiar a la empresa.

Según Chirinos, et al., (2018), definieron que la cultura organizacional, forma un perfil de particularidades de la empresa y los rasgos de la cualidad de gestión, que pueden formar su personalidad interior, según esta perspectiva, es la característica del ambiente de trabajo que conciben y aprecian los integrantes de

la empresa, según lo determine el gerente. Así, se puede demostrar que es una manifestación en el que los resultados resultantes ratifican las percepciones.

Con respecto a la segunda dimensión satisfacción laboral, Pilligua y Arteaga (2019), esta dimensión se refiere al grupo general de cualidades de un individuo que tiene hacia su cargo. Por lo tanto, los directivos deben promover relaciones sanas entre autoridades y trabajadores. Satisfacer a ambas partes es una situación en la que todos ganan.

Según Burgos (2018), la satisfacción laboral conlleva a emociones positivas o negativas, que los trabajadores sienten acerca de su labor, expresados en situaciones laborales. La satisfacción se relaciona con el ambiente del puesto, las personas que integran el ambiente laboral, el grupo de producción, la inspección y el sistema organizacional, etc. En general, la satisfacción laboral es una emoción de felicidad o malestar que se diferencia del raciocinio, metas y propósitos de conducta., estas situaciones apoyan a los jefes a pronosticar los efectos que tendrán las tareas en la conducta futuro.

Del mismo modo, en relación a la dimensión trabajo colaborativo definen lo siguiente:

Según Oseda, et al., (2019), señalaron que el trabajo colaborativo, permite que miles de personas colaboren de manera efectiva para producir un resultado que es de todos, sin reconocer a un solo autor, la productividad entre dos o más personas es un esfuerzo colaborativo que admite aportes ilimitados.

Para Revelo, et al., (2018), manifestaron que el trabajo colaborativo, viene hacer un modelo educativo interactivo que implica trabajar juntos para resolver un problema o resolver una tarea, tener un objetivo común y lograr que se refuercen las acciones no solo individuales sino colectivas. Es una sucesión por el cual cada persona sabe más de lo que puedes saber por sí mismo, gracias a las interacciones creadas con otros miembros del grupo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo**

Esta indagación de clase aplicada, de acuerdo a los autores Díaz y Aroche (2020), manifestaron que se nombra aplicada ya que la problemática ya preexiste y está a la mira del investigador. Asimismo, posibilita una implementación práctica de la parte teórica orientada a la solución del problema identificado.

##### **3.1.2. Enfoque**

La investigación se fundamentó en números la cual se deduce que es prescindible enmarcar un enfoque de estas características que permita su medición. A esto Rutberg y Bouikidis (2018), mencionaron que la exploración cuantitativa, se enfoca en un ambiente más organizado que a menudo accede al investigador controlar las variables de investigación, la forma en que se establecen y las interrogaciones del estudio. La indagación cuantitativa se empleó, para la correlación de las dos variables y sus resultados.

##### **3.1.3. Nivel**

Se hizo la exploración de grado correlacional, según Luft (2018), manifestó que es un diseño de estudio destinado a establecer una correlación estadística de grados entre dos variables estudiadas.

##### **3.1.4. Diseño**

El estudio de diseño se basó en un corte transversal y tipo no experimental, según Rutberg y Bouikidis (2018), explicaron que es un diseño no experimental, el análisis que se realiza en un entorno basado en eventos como un estudio que se mide bajo observación, en este diseño no ocurre manipulación de variables, pero existe un interés por observar las variables e identificar si existe una relación.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **3.2.1. Liderazgo Transformacional**

###### **Definición Conceptual**

Para Mendoza y Ortiz (2006) citado por Yarleque (2018), argumentaron que el liderazgo transformacional es una de las fuerzas impulsoras que empuja a los individuos a desarrollarse más de lo que pueden lograr y así producir un cambio en los equipos de trabajo y las empresas que beneficia a todos.

### **Definición Operacional**

El liderazgo transformacional se desarrolló mediante las consecutivas extensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Además, se calculó a través del instrumento tipo Likert, con la técnica de encuesta y cuestionario que tuvo 16 ítems.

### **3.2.2. Rendimiento Laboral**

#### **Definición Conceptual**

Para Gabini (2018), el rendimiento laboral, es un conjunto de conductas relacionados con objetivos de la institución o una organización donde trabaja el individuo.

#### **Definición Operacional**

El rendimiento laboral se desarrolló mediante tres dimensiones, como son: clima organizacional, satisfacción laboral y el trabajo colaborativo. Además, se calculó a través del instrumento tipo Likert, con la técnica de encuesta y cuestionario que tuvo 16 ítems.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La indagación estuvo establecida por 60 empleados, es decir por una población finita y quienes trabajan en el Municipio de Callahuanca.

Según Casteel y Bridier (2021), explicaron que la población es el grupo específico, delimitado conceptualmente, de participantes potenciales a quienes el investigador puede tener acceso que representa la naturaleza de la población de interés.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

**Inclusión:** Para la indagación se tomó en consideración a los jefes y personal de la organización.

**Exclusión:** Para el estudio se excluyó a los trabajadores de operaciones por ser un personal eventual.

#### **3.3.3. Muestra**

Desde la postura de Durán, et al., (2019), manifestaron que la muestra censal, se refiere a una investigación que maneja todos los elementos de una localidad para adquirir la misma información.



Ante lo mencionado la muestra que se aplicó fue de forma censal, por la cual fue efectuado en 60 colaboradores de la entidad pública.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Formada por el trabajador del Municipio, ubicado en la provincia de Huarochirí.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La estrategia utilizada para la obtención de datos de las variantes fue con la encuesta y se realizó a los colaboradores del Municipio de Callahuanca, es por ello que, Ávila, et al., (2020), mencionaron que la encuesta, es como un cuestionario de entrevista, así como un método experimental utilizando herramientas o formularios impresos o digitales, con el fin de conseguir contestaciones sobre la problemática de la investigación y para el ícono proporciona la misma información de auto llenado.

#### **3.4.2. Instrumento**

Según Hernández y Duana (2020), mencionaron que cualquier instrumento que se utilice para recoger datos en una exploración científica debe ser verídico y válido, si uno de estos elementos no se cumple, el instrumento no será útil.

Por la cual, para el estudio se utilizó un cuestionario para ayudar a recolectar datos, el cual tuvo 32 ítems y cada pregunta incluía 5 alternativas que fue medido por una escala de Likert.

#### **Tabla 1**

*Instrumento de recolección de información*

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

#### **Validez**

Según Sürücü y Maslakçi (2020), definieron cómo, la obtención de datos que sean apropiados para el uso previsto de los instrumentos de medición. En este caso, cobran protagonismo las pruebas de validez, que determinan si las expresiones de

la escala realizan mediciones adecuadas de acuerdo con el propósito de la investigación.

En ese sentido, la validez fue calificada por tres profesionales calificados, para ser aprobadas.

**Tabla 2**

*Consolidado de los expertos*

Grado y nombre de expertos	
Experto 1	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Experto 2	Dr. Marco Antonio Candia Menor
Experto 3	Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón

**Tabla 3**

*Comprobación del instrumento*

Expertos	Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén		Dr. Marco Antonio Candia Menor		Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra Var. 1	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	
Claridad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Objetividad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Pertinencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Actualidad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Organización	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Suficiencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Intencionalidad	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Consistencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Coherencia	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Metodología	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%
Total	84%	84%	80%	80%	78%	79%	81%	81%	81%

En el tablero 3, se muestra el instrumento validado con un promedio de validación total de 81% lo que se considera una valoración excelente.

## Confiabilidad

De acuerdo a Gang et al., (2021), manifestaron que la confiabilidad es una herramienta que captura el grado de concordancia o consistencia a través de múltiples mediciones basada en el nivel de empleo y evalúa los resultados dados por procesos matemáticos en base a un coeficiente obtenido.

Ante lo mencionado para la confiabilidad del cuestionario se realizó primero una prueba piloto a 15 empleados, utilizando el programa SPSS, con el fin de medir el grado de fiabilidad del alfa de Cronbach para luego medir el grado de fiabilidad en su totalidad de colaboradores. El nivel de confiabilidad fue asignado según su es cala de valoración del alfa de Cronbach que debe ser igual o superior a 0,70 en una escala de calificación de 0 a 1.

### Tabla 4

*Estadísticos de la confiabilidad de la variante Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,953	32

En el tablero cuatro muestra el Alfa de Cronbach arrojando como resultado de ,953 que se interpreta como una confiabilidad muy alta (Anexo 3).

De igual manera, se ejecutó una prueba de fiabilidad a la primera variable: Liderazgo transformacional.

### Tabla 5

*Estadísticos de la confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,938	16

En el tablero cinco muestra el Alfa de Cronbach igual ,938 como efecto del estudio de la prueba piloto, demostrando tener una fiabilidad muy alta (Anexo 3).

Del mismo modo, se realizó la prueba de fiabilidad de la última variante: Rendimiento laboral.

**Tabla 6***Estadísticos de confiabilidad de la variante Rendimiento laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,897	16

El tablero seis, evidencia su nivel de confiabilidad de ,897 como resultado de la aplicación de la prueba piloto con referente al rendimiento laboral, por lo tanto, tiene un nivel alto de confiabilidad según la escala de medición del Alfa de Cronbach (Anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio fue emprendido con el planteamiento del título que consta de sus dos variables cuantitativas, la muestra, zona de indagación, localidad y año. Por otro lado, se dio la introducción con el planteamiento y fórmula del inconveniente, objetivos, hipótesis general y específicas, así como su justificación. Luego se desarrolló un marco teórico con una exploración de precedentes de los contextos nacionales e internacionales. Seguidamente se desarrolló la metodología de exploración, la cual definió la recolección de datos que se empleó a 60 colaboradores del municipio de Callahuanca, esta información fue transmitida al alcalde del área de exploración y mediante su consentimiento, se recolectó la información del grupo de colaboradores.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La exploración tuvo 2 tipos de estudios que son descriptivos e inferenciales.

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivos**

Como señala Ahmad y Kim (2020), mencionaron que el análisis descriptivo incluye pasos adicionales, como la correlación de los tipos de datos del grupo, el análisis de la cantidad de desechos basado en la ubicación, los desechos estacionales análisis de cantidad, cálculo del número de limpiadores y el número de camiones.

Los datos recolectados en el cuestionario después de haber hecho la encuesta a la población fueron formulados en Excel y consecutivamente fueron introducidos al formato estadístico SPSS, que suministro los resultados del estudio mediante figuras, tablas y frecuencias adecuadamente descifradas.

### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

De acuerdo a Park (2013), mencionado por Tobías–Lara, et al., (2019), se refieren a la inferencia estadística como un dominio de contenido que incluye conceptos e ideas relacionadas con formal y estándar de pruebas estadísticas. Además de la confianza, intervalos y otros métodos de inferencia estadística considerados “formales” son pruebas de significación y modelos de regresión.

Para establecer la existencia de la relación de las variables propuestas en la indagación, los datos fueron corroborados mediante las hipótesis formuladas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El transcurso de la indagación se realizó en la Municipalidad Distrital de Callahuanca. Asimismo, para sustentar este estudio, se utilizó citas cuidadosas de los autores y teorías, acatando las normas APA previamente establecidas. Al utilizar datos reales obtenidos a través de encuestas realizadas entre sus colaboradores, estos datos estuvieron más seguros, respetando así la aprobación y la libertad de la organización en el uso de la información. Igualmente se tomaron en cuenta los principios éticos de la beneficencia, autonomía, no maleficencia y justicia.

## IV. RESULTADOS

### a. Estadístico descriptivo

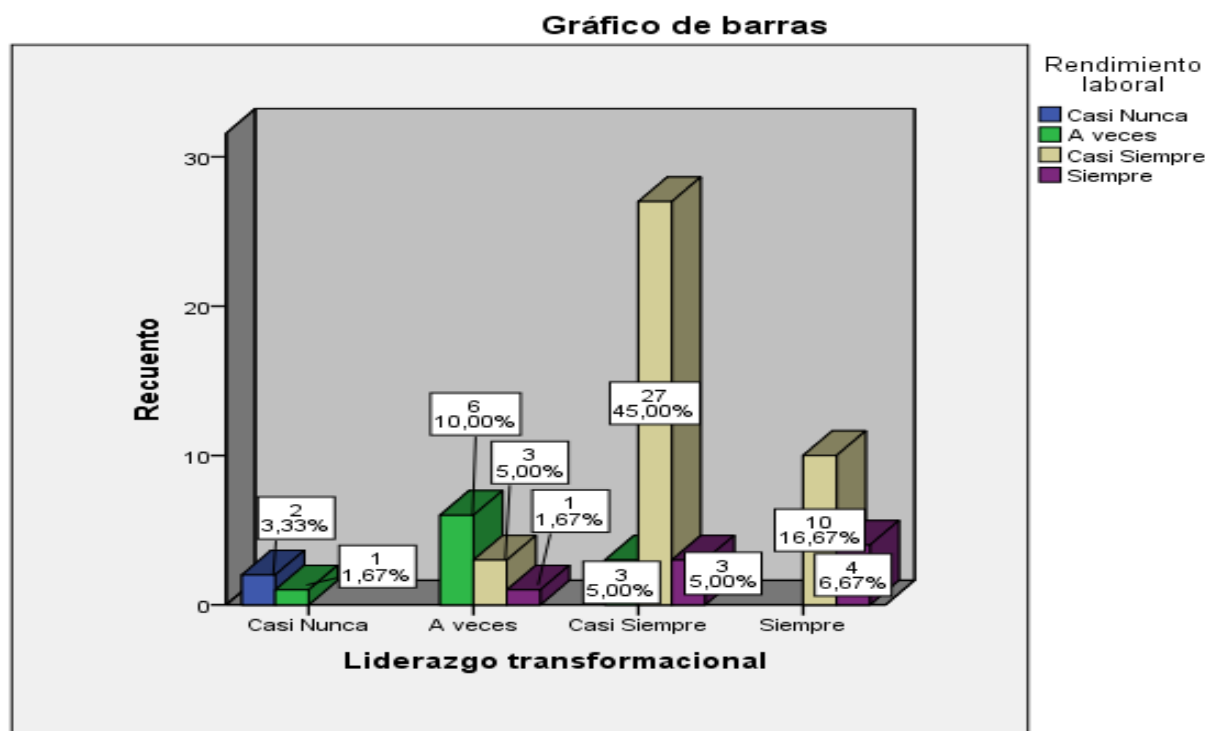
**Tabla 7**

*Tablero de contingencia Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Liderazgo transformacional	Casi Nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	6	3	1	10
		% del total	0,0%	10,0%	5,0%	1,7%	16,7%
	Casi Siempre	Recuento	0	3	27	3	33
		% del total	0,0%	5,0%	45,0%	5,0%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	10	4	14
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	6,7%	23,3%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 1**

*Tabla cruzada del Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*



En el tablero siete y figura uno, se interpretó:

Se expresa que los 5,0% de trabajadores declararon que casi nunca se da el liderazgo transformacional, del cual el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% se da a veces el rendimiento laboral.

También los 16,7% de trabajadores indicaron que a veces se da el liderazgo transformacional, del cual el 10,0% indicaron que se da el rendimiento laboral, el 5,0% manifestaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 1,7% indicaron que siempre se da el rendimiento laboral.

Además, el 55,0% de trabajadores ostentaron que casi siempre se da el liderazgo transformacional, del cual el 5,0% indicaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 45,0% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% mencionaron que siempre se da el rendimiento laboral.

También, el 23,3% de encuestados manifestaron que siempre se da el liderazgo transformacional, de los cuales el 16,7% se da casi siempre el rendimiento laboral y el 6,7% mencionaron que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, del 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado del liderazgo transformacional, el 3,3% expresaron que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces, se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indicaron que siempre se da el rendimiento laboral.

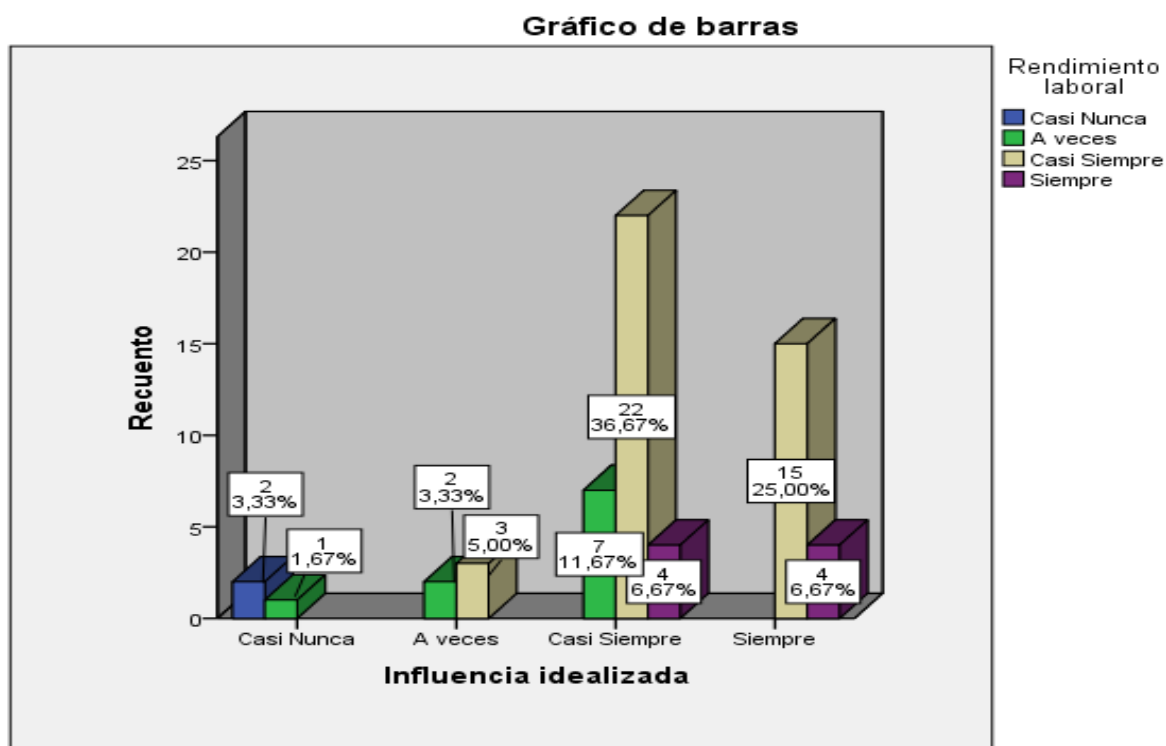
**Tabla 8**

*Tablero de contingencia influencia idealizada y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Influencia idealizada	Casi	Recuento	2	1	0	0	3
	Nunca	% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	2	3	0	5
		% del total	0,0%	3,3%	5,0%	0,0%	8,3%
	Casi Siempre	Recuento	0	7	22	4	33
		% del total	0,0%	11,7%	36,7%	6,7%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	15	4	19
		% del total	0,0%	0,0%	25,0%	6,7%	31,7%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 2**

*Tabla cruzada de la influencia idealizada y rendimiento laboral*





En el tablero ocho y figura dos, se interpretó lo siguiente:

El 5,0% de participantes expresaron que casi nunca se da la influencia idealizada, del cual el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% a veces se da el rendimiento laboral.

El 8,3% de colaboradores indicaron que a veces se da la influencia idealizada, del cual el 3,3% manifestaron que a veces se da el rendimiento laboral y el 5,0% indico que casi siempre se da el rendimiento laboral.

El 55,0% de colaboradores ostentaron que casi siempre se da la influencia idealizada, del cual el 11,7% revelaron que a veces, se da el rendimiento laboral, el 36,7% indico que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

El 31,7% de trabajadores ostentaron que siempre se da la influencia idealizada, del cual el 25,0% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la influencia idealizada, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

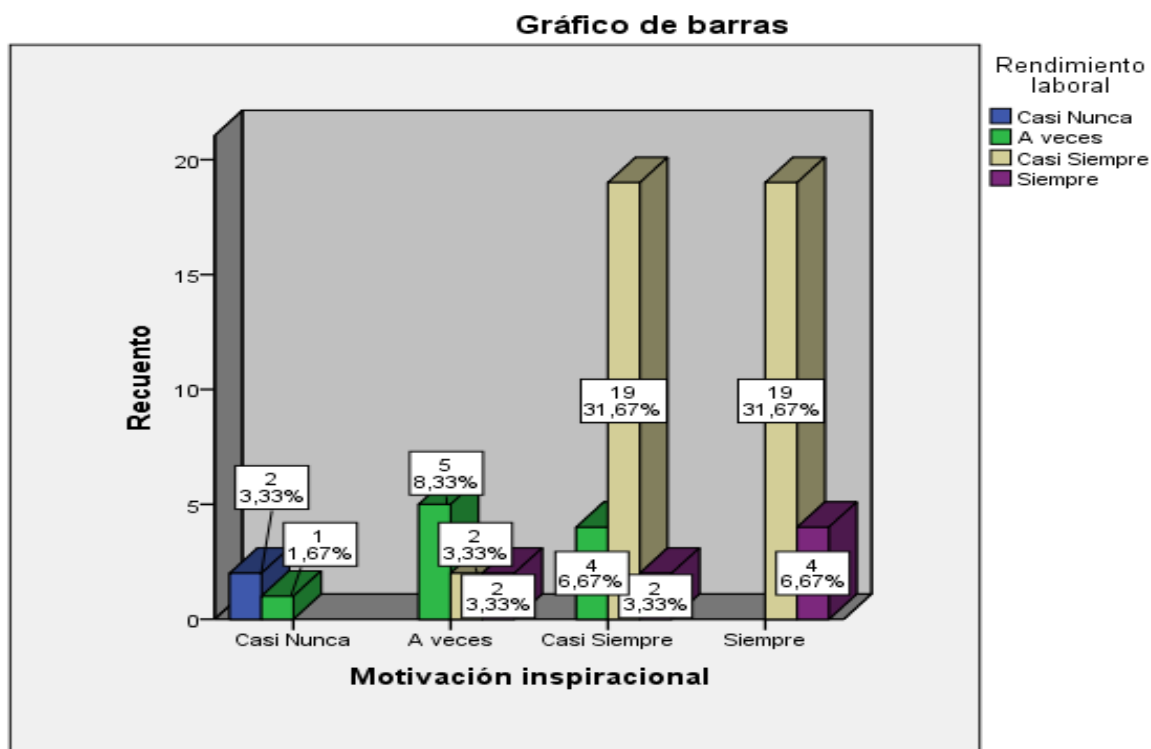
**Tabla 9**

*Tabla de contingencia motivación inspiracional y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Motivación inspiracional	Casi	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	5	2	2	9
		% del total	0,0%	8,3%	3,3%	3,3%	15,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	4	19	2	25
		% del total	0,0%	6,7%	31,7%	3,3%	41,7%
	Siempre	Recuento	0	0	19	4	23
		% del total	0,0%	0,0%	31,7%	6,7%	38,3%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 3**

*Tabla cruzada de motivación inspiracional y rendimiento laboral*



Para el tablero nueve y figura tres, se interpretó lo siguiente:

Se expresó que el 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la motivación inspiracional, del cual 3,3% revelaron que a casi nunca se da el rendimiento laboral y el 1,7% a veces se da el rendimiento laboral.

Además 15,0% de trabajadores demostraron que a veces se da la motivación inspiracional, del cual el 8,3% manifestaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 3,3% revelaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 3,3% indicó que siempre se da el rendimiento laboral.

También su 41,7% de trabajadores declararon que casi siempre se da la motivación inspiracional, del cual el 6,7% revelaron que a veces se da el rendimiento laboral, 31,7% indicó que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 3,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

También su 38,3% de trabajadores manifestaron que siempre se da la motivación inspiracional, del cual el 31,7% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indicó que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la motivación inspiracional, el 3,3% indicó

que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% manifestaron que siempre se da el rendimiento laboral.

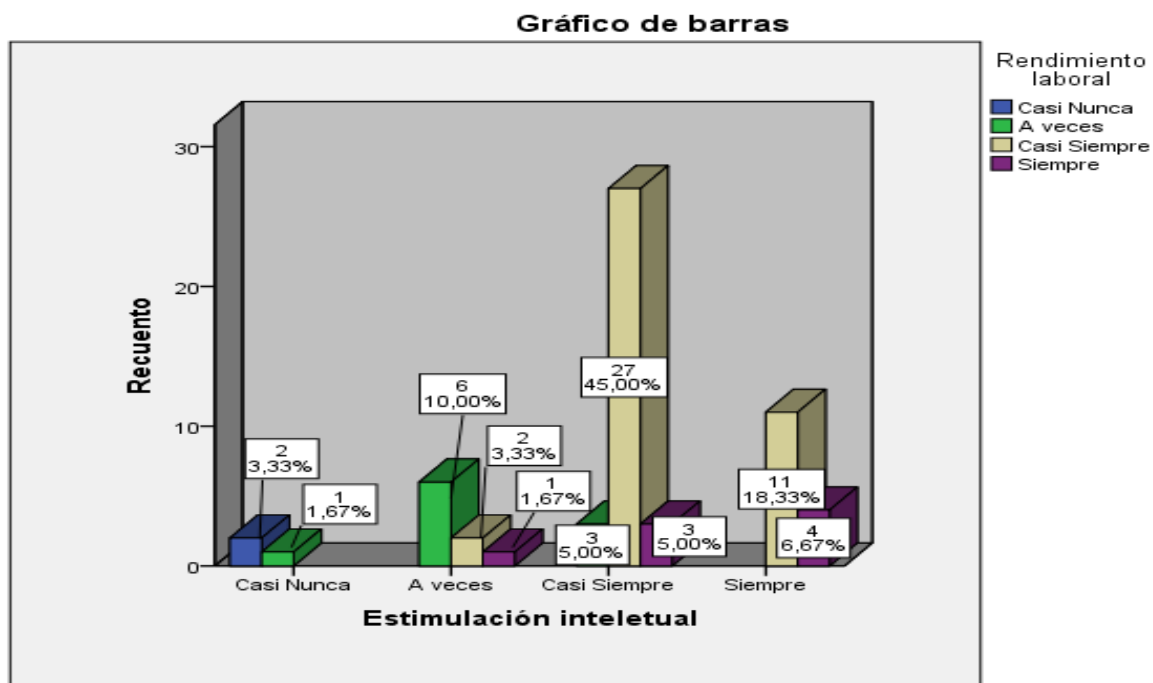
**Tabla 10**

*Tabla de contingencia estimulación intelectual y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral				
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
Estimulación intelectual	Casi Nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%
	A veces	Recuento	0	6	2	1	9
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	1,7%	15,0%
	Casi Siempre	Recuento	0	3	27	3	33
		% del total	0,0%	5,0%	45,0%	5,0%	55,0%
	Siempre	Recuento	0	0	11	4	15
		% del total	0,0%	0,0%	18,3%	6,7%	25,0%
Total		Recuento	2	10	40	8	60
		% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 4**

*Tabla cruzada de estimulación intelectual y rendimiento laboral*



Para el tablero diez y figura cuatro, se interpretó lo siguiente:

El 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la estimulación intelectual, el 3,3% indicaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y 1,7% manifestó a veces se da el rendimiento laboral.

Asimismo 15,0% de trabajadores indicaron que a veces se da la estimulación intelectual, del cual el 10,0% ostentaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 3,3% manifestó que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 1,7% se da siempre el rendimiento laboral.

Además, el 55,0% de trabajadores indicaron que casi siempre se da la estimulación intelectual, del cual el 5,0% indicaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 45,0% demostró que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% demuestra que siempre se da el rendimiento laboral.

También el 25,0% de trabajadores indicaron que siempre se da la estimulación intelectual, del cual el 18,3% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 6,7% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la estimulación intelectual, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

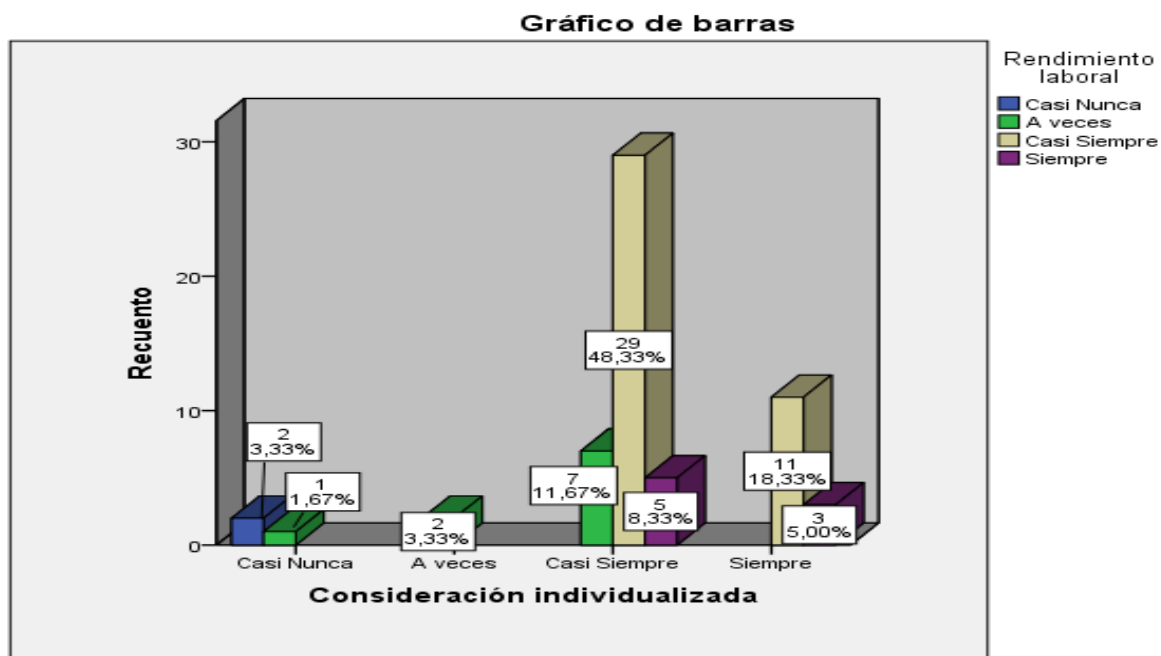
**Tabla 11**

*Tabla de contingencia consideración individualizada y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral					
			Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total	
Consideración individualizada	Casi Nunca	Recuento	2	1	0	0	3	
		% del total	3,3%	1,7%	0,0%	0,0%	5,0%	
	A veces	Recuento	0	2	0	0	2	
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
	Casi Siempre	Recuento	0	7	29	5	41	
		% del total	0,0%	11,7%	48,3%	8,3%	68,3%	
	Siempre	Recuento	0	0	11	3	14	
		% del total	0,0%	0,0%	18,3%	5,0%	23,3%	
	<b>Total</b>		Recuento	2	10	40	8	60
			% del total	3,3%	16,7%	66,7%	13,3%	100,0%

**Figura 5**

*Tabla cruzada de consideración individualizada y rendimiento laboral*



Para el tablero once y figura cinco, se interpretó lo siguiente:

Se expresa el 5,0% de trabajadores indicaron que casi nunca se da la consideración individualizada, el 3,3% manifestaron que casi nunca se da el rendimiento laboral y 1,7% manifestó que a veces se da el rendimiento laboral.

También el 3,3% de los trabajadores indicaron que a veces se da la consideración individualizada, del cual el 3,3% manifestó que a veces se da el rendimiento laboral.

Así mismo el 68,3% de trabajadores indicaron que casi siempre se da la consideración individualizada, del cual el 11,7% revelaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 48,3% reveló que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 8,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

Además 23,3% de los trabajadores manifestaron que siempre se da la consideración individualizada, del cual el 18,3% indicaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 5,0% manifestó que siempre se da el rendimiento laboral.

En síntesis, de los 100% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Callahuanca, cualquier sea el grado de la consideración individualizada, el 3,3% manifestó que casi nunca se da el rendimiento laboral, el 16,7% mencionaron que a veces se da el rendimiento laboral, el 66,7% mencionaron que casi siempre se da el rendimiento laboral y el 13,3% indico que siempre se da el rendimiento laboral.

## **b. Estadística inferencial**

### **i. Prueba de normalidad**

Suposición de normalidad:

$H_0$ : La distribución de los datos de la muestra estadística es normal.

$H_1$ : La distribución de los datos de la muestra estadística no es normal.

Criterios para la decisión:

Si el valor de sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de sig. es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 12***Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,300	60	,000	,826	60	,000
Rendimiento laboral	,361	60	,000	,769	60	,000

a. Correlación de la significancia de Lilliefors

Dado en la tabla 12, el modelo fue a mayor a 50 elementos, se empleó la estadística de Kolmogorov – Smirnov. Siendo  $p = ,000$  menor al grado de significancia de 0.05, de tal modo, se aceptó la  $H_1$ , lo cual manifiesta que no existe una distribución normal; para contrastar la hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman.

**ii. Prueba de hipótesis****Planteamiento de hipótesis general**

$H_0$ : No existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

$H_1$ : Existe relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

Regla de decisión:

Si el  $p$  valor es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el  $p$  valor es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza  $H_0$

**Tabla 13***Prueba de hipótesis general del liderazgo transformacional y rendimiento laboral*

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se puede apreciar en la tabla 13, una valoración significativa de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que consintió aceptar la  $H_1$ , mostrando que existe correlación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral. También, se logró un Rho Spearman de ,550 que contrastado con el tablero de valoración (Anexo 4) figura una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específica de la primera dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

$H_1$ : Existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la  $H_0$

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 14**

*Demostración de hipótesis correlacional de influencia idealizada y rendimiento laboral*

			Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correspondencia es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 14, muestra una valoración de significancia de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que permitió refutar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , manifestando que existe relación entre influencia idealizada y rendimiento laboral. Asimismo, se adquirió una rho =



0,454 al contrastar con el tablero de valoración (Anexo 4) figura una correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la segunda dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre motivación inspiracional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 15**

*Demostración de hipótesis correlacional de motivación inspiracional y rendimiento laboral*

			Motivación inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correspondencia es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 15, muestra una valoración significativa de 0.000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , lo que consintió admitir la H<sub>1</sub>, demostrando que existe una relación entre la motivación inspiracional y rendimiento laboral. De la misma manera, se obtuvo un rho= ,448 comprobado con el tablero de valoración (Anexo 4) este resultado indica la existencia de la correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la tercera dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 16**

*Demostración de hipótesis correlacional específica de estimulación intelectual y rendimiento laboral*

			Estimulación intelectual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlacional es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tablero 16 muestra una valoración de significancia de 0,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , donde se acepta la H<sub>1</sub>, demostrando la existencia de una correlación entre estimulación intelectual y rendimiento laboral. Asimismo, se alcanzó un rho = ,552, al contrastar con el tablero de valores (Anexo 4) representa una correlación positiva media.

**Prueba de hipótesis específica de la cuarta dimensión con la segunda variable:**

Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre consideración individualizada y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022.

Criterio de decisión:

Si el valor de significancia es  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Si el valor de significancia es  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 17**

*Demostración de hipótesis correlacional de consideración individualizada y rendimiento laboral*

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el tablero 17, se visualiza una valoración significativa de ,000 siendo  $< \alpha = 0.05$ , que consintió aceptar la H<sub>1</sub>, demostrando que existe una correlación entre consideración individualizada y rendimiento laboral. De igual manera, se alcanzó un rho =,463 al compararlo con el tablero de valor (Anexo 4) representa una correlación positiva media.

## V. DISCUSIÓN

Según la contrastación de los resultados conseguidos se efectuó la comparación de las investigaciones citadas en el marco teórico con antecedentes que se presentan del siguiente modo:

El objetivo general fue instituir la correlación de la primera y segunda variante de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022. Según el tablero 13, un  $Rho = 0,550$  evidenciando una correspondencia positiva considerable, la cual tuvo una valoración de  $Sig. 0.000 < 0.05$ , puesto que acepto la  $H_1$ , manifestando que existe correlación entre las variables. El resultado se corroboró con la investigación de Becerra (2021), que tuvo el resultado de un  $Rho = 0,799$  señalando una relación positiva muy fuerte, lo cual manifiesta que a medida se aplique el liderazgo transformacional, el rendimiento laboral del personal aumentara. Este resultado permitió establecer coincidencia en cuanto a la correlación de las variantes, en ambas investigaciones, pero se discrepa en el grado de correlación, por cuanto la investigación de Becerra (2021), obtuvo una correlación positiva muy fuerte y su resultado de esta investigación fue una correlación positiva media. Por otro lado, para el autor Pertúz (2018), el liderazgo transformacional comprende las ideas de los demás manteniendo respeto en su opinión y transmitiendo confianza a sus colaboradores y mejorando el entorno laboral.

Para objetivo específico número uno que identifica la correlación que existe de la influencia idealizada con rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, para esto en el tablero 14, muestra un  $Rho = 0,454$  que fue considerada como correlación positiva media y con un grado significativo  $p=0,000$  en ambas variantes, indicando que la primera dimensión posee una correspondencia positiva moderada con el rendimiento laboral. Se compara con los hallazgos de González (2020), que deduce que existe una relación entre las variables como resultado de  $rho = 0.508$  demostrando una correlación positiva media y con un nivel de significancia  $p=0,000$ . Con lo encontrado entre ambas investigaciones se puede establecer coincidencia en la correlación de las variantes como en el grado de correlación. Además, los autores López et al., (2018), manifestaron que el líder que practica la influencia idealizada considera las

necesidades de sus seguidores, determina primero sus necesidades, son muy éticos y suelen tener mucho carisma.

Como objetivo específico dos, fue establecer la correlación de la segunda dimensión y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, en su tablero 15, justifica que existe una correlación positiva media de un  $\rho = ,448$  con un nivel de significancia  $p=0,000$  entre las variables estudiadas, manifestando que la segunda dimensión si tiene una correlación positiva media con el rendimiento laboral; al ser comparado con Suarez (2019), de acuerdo en su investigación el  $\rho = 0.678$  y grado significativo  $p=0,00$  mostrando una relación positiva considerable, el cual muestra que la motivación inspiracional en la institución se relaciona positivamente en la satisfacción laboral. Al comprar ambas investigaciones se establece coincidencia en cuanto a la relación de las variantes, también se discrepa respecto al grado de relación en este estudio fue positiva media y con el antecedente comparado fue de positiva muy fuerte. De igual manera para Yarleque (2018), en la inspiración motivacional, el seguidor proporciona motivación al líder para lograr desafíos. Además, al líder se le atribuye el entusiasmo y el optimismo que desarrollan todos los seguidores.

Para el objetivo específico número tres, fue hallar la correlación que existe con la cuarta dimensión y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, se visualiza en el tablero 16, hay una relación positiva media con un  $\rho = 0,552$  y con un grado significativo  $p=0,000$  en las variantes, manifestando que la tercera dimensión si tiene una correlación positiva media con el rendimiento laboral. Los datos fueron comparados con Bendezu (2019), según los resultados alcanzados indico una correlación positiva media de un  $\rho = ,439$  y nivel significativo  $p=0,000$  es decir que existe una dependencia entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El resultado alcanzado entre ambas investigaciones permite establecer coincidencia en la relación de ambas variantes como en el grado de correlación. Citando a Cornejo (2022), la estimulación intelectual, se menciona a la técnica de promover la razón, la ilusión y el resolver problemas para crear soluciones de manera innovadora.

Para el objetivo específico número cuatro, fue identificar la correlación que existe entre la consideración individualizada y rendimiento laboral de los

colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022, se visualiza en el tablero 17, el grado de relación positiva media con un  $Rho = 0,463$  y grado de significancia  $p=0,000$ , el cual determino la correlación en ambas variables, reflejando que la cuarta dimensión se asocia directamente con la segunda variable. Comparado con la investigación de Meléndez (2018), tuvo como resultado que existe una correspondencia positiva muy alta entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral; contando con un  $Rho = 0,976$  y nivel significativa  $p=0,000$ , lo cual afirma que existe correlación entre la cuarta dimensión y segunda variable estudiada. Al comparar ambas investigaciones se establece coincidencia en cuanto a la relación de las variantes, se difiere en el grado de correlación. Así mismo para Hine y Levy (2020), el líder en la consideración individualizada permite considerar las necesidades de los seguidores individualmente, logrando mejores resultados y cada miembro está más dispuesto a contribuir, porque se siente útil y valorado.

## VI. CONCLUSIONES

Según los objetivos establecidos en la exploración se llega a la conclusión:

**Primera.** – Se estableció que existe correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,550. En conclusión, toda mejora del liderazgo transformacional es importante en las entidades porque permite obtener un buen rendimiento laboral de los subordinados.

**Segunda.** – Se mostro que existe una correlación positiva media entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,454. En conclusión, la influencia idealizada es fundamental para las organizaciones, puesto que es el medio que permite identificar el grado de confianza y respeto de los colaboradores, su mejora conlleva a un mejor rendimiento laboral.

**Tercera.** – Se concreto que existe correlación positiva media entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,448. En conclusión, motivar a los empleados a desenvolverse profesionalmente hace posible una mayor eficiencia respecto al rendimiento laboral, el cual favorece a la organización como al trabajador.

**Cuarta.** –Se estableció que existe una correlación positiva considerable entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,552, lo cual concluye, que la estimulación intelectual adecuada permite generar satisfacción en los colaboradores por lo que se logra un mejor rendimiento laboral de los mismos para el beneficio de la organización.

**Quinta.** – Se señalo que hay una correlación positiva media entre consideración individualizada y rendimiento laboral con un Rho de Spearman de 0,463. En conclusión, es importante la consideración individualizada, ya que el líder tendrá que considerar las necesidades personales de sus trabajadores y mantener una buena comunicación con ellos, puesto que es el medio de tenerlos motivados y así se logra un buen rendimiento laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

Se presenta las recomendaciones basadas los resultados del estudio:

**Primera.** – Como sugerencia se debe realizar capacitaciones, talleres y charlas con el fin de formar líderes que ejerzan el liderazgo transformacional, mejorando en el comportamiento laboral del empleador para realizar trabajos en equipo y favorecer el rendimiento laboral.

**Segunda.** – Como recomendación se debe reforzar la actitud de los colaboradores por parte de los jefes, así mismo demostrar confianza y respeto dentro del área de trabajo generando un adecuado clima laboral para que el colaborador pueda trabajar adecuadamente.

**Tercera.** – Se sugiere fomentar un compromiso con los colaboradores para motivarlos emocionalmente mediante incentivos y así desarrollen adecuadamente sus labores dentro de la institución, además por parte de los jefes se debe mantener una comunicación fluida para evitar conflictos laborales o malos entendidos con los subordinados.

**Cuarta.** – Se sugiere fomentar la creatividad por parte de los jefes, ya que genera ideas para la institución, buscando soluciones originales a nuevos retos para mejorar la productividad en el trabajo.

**Quinta.** – Se recomienda por parte de los encargados de cada área de trabajo, practicar la empatía con las personas que conforman la institución considerando sus necesidades personales, dar recomendaciones y escuchar con atención los problemas que presentan, además mostrar una actitud proactiva y positiva favoreciendo el desarrollo personal de los colaboradores.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIGUEL BARDALES CARDENAS, 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: "El Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Callahuanca 2022", cuyos autores son QUISPE RICALDI ARACELI EMPERATRIZ, DE LA CRUZ CUICAPUZA LIZBET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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, 17 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIGUEL BARDALES CARDENAS <b>DNI:</b> 08437636 <b>ORCID:</b> 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:11:09

Código documento Trilce: TRI - 0443928