



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno
regional del Perú

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Salazar Tenorio, Jessica (orcid.org/0000-0002-8721-804X)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham (orcid.org/0000-0002-2469-9237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios, por darme la vida, salud y fortaleza.

A mis amados padres, que gracias a su apoyo incondicional sigo avanzando en mi vida profesional.

A mi Doki, mi fiel compañero.

Jessica Salazar Tenorio.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo,
por la enseñanza de calidad.

A mis asesores asignados, quienes han
sido la guía para culminar mi estudio.

A la institución, por el permiso otorgado
para el desarrollo de mi investigación.

A mi familia y amistades por sus alientos
para seguir adelante.

Jessica Salazar Tenorio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de liderazgo transformacional en un gobierno regional del Perú ...	19
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.....	19
Tabla 3	Prueba de normalidad de las variables	20
Tabla 4	Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.....	21
Tabla 5	Relación entre influencia idealizada y desempeño laboral.....	21
Tabla 6	Relación entre motivación inspiracional y desempeño laboral.....	22
Tabla 7	Relación entre estimulación intelectual y desempeño.....	22
Tabla 8	Relación entre consideración individualizada y desempeño laboral	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de diseño	14
-----------------	--------------------------	----

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; la metodología fue de tipo básica, diseño no experimental, transeccional y alcance correlacional, la población fue de 55 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para la obtención de datos. Se encontró que la influencia idealizada y la consideración individualizada mostraron una relación moderada y significativa con el desempeño laboral ($Rho=0,499$; $p<.05$) y ($Rho=0,490$; $p<.05$); sin embargo, la motivación inspiracional mostró una relación alta y significativa ($Rho=0,646$; $p<.05$) y la estimulación intelectual evidenció una relación baja ($Rho=0,391$; $p<.05$). Se concluyó que existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú ($Rho=0,506$; $p<.05$), lo que explica que cuando el líder tiene la capacidad de promover la motivación, inspiración y creatividad para resolver los diversos problemas que se presentan en el trabajo, es posible mejorar el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Desempeño laboral, iniciativa, inspiracional, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and job performance in a regional government of Peru; the methodology was basic, non-experimental design, transectional and correlational scope, the population was 55 workers to whom a questionnaire was applied to obtain data. It was found that idealized influence and individualized consideration showed a moderate and significant relationship with work performance ($Rho=0.499$; $p<.05$) and ($Rho=0.490$; $p<.05$); however, inspirational motivation showed a high and significant relationship ($Rho=0.646$; $p<.05$) and intellectual stimulation showed a low relationship ($Rho=0.391$; $p<.05$). It was concluded that there is a moderate and significant positive relationship between transformational leadership and work performance in a regional government of Peru ($Rho=0.506$; $p<.05$), which explains that when the leader has the ability to promote motivation, inspiration and creativity to solve the various problems that arise at work, it is possible to improve the performance of workers.

Keywords: Work performance, initiative, inspirational, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Las constantes evoluciones del entorno han generado que las organizaciones de cualquier sector optimicen su competitividad para cumplir con éxito sus objetivos institucionales. El liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo que demandan los entornos cambiantes, ya que permite al líder tener la capacidad de fomentar la motivación e inspirar a su equipo de trabajo y conducirlos al éxito empresarial. Por lo tanto, es una herramienta que ayuda al trabajador a demostrar creatividad, mirar hacia el futuro y encontrar soluciones a las diversas adversidades que dificultan el desarrollo de las organizaciones (Lindert et al., 2022).

La problemática que se presentó en aquel gobierno regional del Perú, fue la falta de liderazgo transformacional, ya que se ha percibido que en algunas ocasiones el líder no tiene la capacidad para fomentar la motivación, inspiración e incluso la creatividad para solucionar las diversas circunstancias negativas que se pueden presentar en el área del trabajo. Por otro lado, la entidad no promueve la realización del trabajo en equipo, la iniciativa, el compañerismo y los jefes no tienen la suficiente capacidad para brindar la orientación que los trabajadores necesitan en el desarrollo de las tareas asignadas, es decir, solo se enfocan en exigir el cumplimiento de estas actividades.

La causa principal fue la carencia de diálogo o comunicación con los colaboradores, lo que ha generado deficiencias en el desempeño de las tareas asignadas, falta de cooperación, malas relaciones entre compañeros de trabajo e incluso resentimiento por no ser escuchados o no tomar en cuenta las opiniones o sugerencias en beneficio de la organización. En este contexto, Spoljaric & Tkalac (2022) argumenta que la comunicación es fundamental dentro de cualquier organización, ya que permite potencializar el trabajo en equipo, generar confianza, mantener buenas relaciones laborales y, lo más importante, ayuda a conocer los aspectos mentales y emocionales que experimentan los trabajadores dentro de la organización, los cuales pueden servir para desarrollar cualquier acción de mejora y tomar decisiones.

Otro factor categórico del problema fue la poca motivación para impulsar al cambio. Esto ocasionó que algunos trabajadores no tuvieran la iniciativa para aportar ideas innovadoras en beneficio de la institución o para mejorar su rendimiento de las actividades asignadas; además, esto evidencia que los trabajadores no se encuentran en la capacidad para afrontar las dificultades de su entorno. Al respecto, Huang (2022) infiere que la motivación al cambio ayuda a las organizaciones a ser más competitivas; sin embargo, se precisa que, para lograr un cambio positivo, todos los involucrados deben estar comprometidos con dicho proceso.

La carencia de creatividad en la resolución de conflictos también fue otra de las causas que se vio reflejada en la problemática manifestada, lo cual ha ocasionado que los trabajadores no tengan la capacidad suficiente para actuar de manera proactiva ante los problemas presentados dentro de su área de trabajo; asimismo, la falta de creatividad también ha provocado que los problemas sean solucionados de manera tradicional sin interesarse si alguien puede salir perjudicado, sabiendo perfectamente que lo ideal es aplicar ideas innovadoras como la negociación para evitar desconformidad o efectos negativos en ambas partes. Ante esta realidad, Schiuma et al. (2022) afirman que todo directivo o líder debe promover ideas creativas orientadas a la solución de los problemas que se puedan presentar en la organización; además, debe tener la capacidad suficiente para intervenir con distintos puntos de vista ante situaciones conflictivas o adversas.

Por todo lo mencionado, se planteó la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú?

Asimismo, mencionada investigación tuvo una justificación mediante el criterio teórico, práctico y metodológico. Se justificó desde el aspecto teórico, porque ayudó a cavar aquel existente conocimiento que se buscan estudiar en los constructos, también fue un aporte a la comunidad científica, ya que futuros profesionales podrán tomarlo como fuente de referencia para seguir aportando información relacionada a las características de los fenómenos que se buscan investigar.

A nivel práctico, los hallazgos o resultados ayudaron a establecer actividades encaminadas a abordar la problemática diagnosticada en la organización e incluso fueron proporcionados a las autoridades competentes para que tengan conocimiento de la realidad que viven los trabajadores y a través de ello pueda tomar decisiones direccionadas a promover el liderazgo transformacional y sobre todo garantizar la eficiencia laboral del trabajador. Desde el aspecto metodológico, se aplicó un estudio correlacional y se utilizaron instrumentos que fueron sometidos a la confiabilidad y validez de expertos para que los datos obtenidos sean consistentes; además, estos instrumentos sirvieron como base de referencia para futuros investigadores que busquen medir los mismos fenómenos en poblaciones con características similares.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; como objetivos específicos: a) Identificar la relación entre influencia idealizada y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; b) Identificar la relación entre motivación inspiracional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; c) Identificar la relación entre estimulación intelectual y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; d) Identificar la relación entre consideración individualizada y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.

Además, la hipótesis general se planteó de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú y H0: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre influencia idealizada y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; b) Existe relación significativa entre motivación inspiracional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; c) Existe relación significativa entre estimulación intelectual y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú; d) Existe relación significativa entre consideración individualizada y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de ello, se detalló estudios internacionales y nacionales relacionados con los constructos del estudio, que se utilizaron para discutir los hallazgos encontrados en la investigación.

A nivel internacional, Bermeo (2022) realizó su investigación para analizar si el liderazgo transformacional es un constructo que se relaciona o no con el desempeño laboral en una entidad pública en Ecuador. Siguió un estudio transversal y encuestó a 200 elementos que fueron parte de la muestra. Los hallazgos más destacados evidenciaron que ambos constructos prevalecieron en una categoría de nivel regular; además, señaló que estaban relacionados significativamente ($Rho= 0.966$; $p<.05$). Concluyó que cuando el líder tiene la capacidad de cambiar la motivación de los seguidores, es posible fortalecer su desempeño. Esta investigación sirvió porque abordó los fenómenos que se investigaron en el estudio.

Asimismo, Medina (2022) abordó analizar si el liderazgo transformacional es un fenómeno asociado o no con el desempeño de los trabajadores del municipio Rojas - Venezuela. Según su planteamiento fue un estudio transversal, donde consideró 78 trabajadores a encuestar. Los resultados arrojaron que los fenómenos se encontraron asociados con una significancia de 0,000, lo que indicó que el trabajador fortalece su desempeño cuando existe un buen liderazgo en la organización. Logró concluir que la carencia de creatividad, iniciativa y el trabajar en equipo, son los principales elementos que llevan a la disminución del desempeño del trabajador. La contribución es que evidenció el vínculo entre ambos fenómenos, lo que lleva a tener una idea de los resultados que podemos encontrar.

En la misma línea, Murage (2022) se propuso analizar si el liderazgo transformacional es un constructo que se relaciona o no con el desempeño laboral de la organización estatal en Kenia. Abordó una metodología correlacional y utilizó la encuesta para aplicarla a 68 trabajadores. En los resultados mostró que los constructos se asociaban con ($Rho= 0,720$; $p<.05$), la consideración individualizada y la motivación también se asociaban con el rendimiento, evidenciando un ($Rho= 0,373$; $p<.05$) y ($Rho= 0,430$; $p<.05$). En conclusión, señaló que al mejorar la

motivación inspiracional, ayuda al trabajador a tener mejores resultados en su trabajo. El estudio aportó resultados relacionados con la asociación en las subdimensiones del fenómeno del liderazgo transformacional.

En China, Fan et al. (2022) buscaron relacionar el liderazgo transformacional y el constructo desempeño de los funcionarios de la organización del sector público. El estudio corresponde a un alcance correlacional y utilizaron una encuesta para aplicarlo a 136 trabajadores. Los hallazgos revelaron que los constructos tienen asociación directa 0.000, lo que les permitió destacar la importancia de aplicar este tipo de liderazgo. Concluyeron que generar innovación e impulsar el cambio en la institución, ayuda a fortalecer la competitividad y el logro de objetivos. El estudio fue útil porque se considera que el liderazgo transformacional es un factor que, si se aplica en las organizaciones, fortalece el desempeño de un trabajador.

Donkor et al. (2022) abordaron su estudio con el fin de investigar si el liderazgo transformacional es un fenómeno asociado al rendimiento de los funcionarios públicos en África. En la metodología consideraron un alcance correlacional y abordaron a 330 trabajadores a encuestar. Encontraron que los constructos estaban asociados a través de la estadística inferencial, donde se demostró un vínculo significativo a 0,000. Concluyeron que los líderes deben fortalecer su enfoque transformacional, ya que esto ayudará a que los trabajadores se sientan inspirados al realizar sus actividades. Este estudio contribuyó porque hace referencia a que el trabajador tiene un mejor desempeño cuando el líder incrementa sus habilidades transformacionales.

Además, Vásquez & Inostroza (2021) realizaron su investigación con el fin de analizar si el fenómeno liderazgo transformacional se encuentra o no asociado al constructo desempeño de los trabajadores de una institución estatal en Chile. Para su realización, consideraron un enfoque cuantitativo y una encuesta para ser aplicada a 201 trabajadores. Encontraron que los fenómenos se asociaron con 0,660 y un valor crítico por debajo del 0.05, además los elementos del constructo liderazgo también evidenciaron un nexo con el desempeño. Entre sus conclusiones, afirmaron que la falta de comunicación y la escasa colaboración conducen a deficiencias en el cumplimiento de las actividades laborales. Esta investigación

generó aporte porque evidencia hallazgos sobre la vinculación existente entre ambos constructos.

En este mismo orden, Farida (2021) propuso su estudio con el propósito de analizar si el liderazgo es un fenómeno que se asocia con el rendimiento laboral en un gobierno local de Indonesia. Metodológicamente se basó en un enfoque transversal y utilizó el cuestionario para obtener información de todos los empleados que participaron. Los resultados mostraron que el liderazgo está significativamente asociado con el rendimiento de los empleados ($p < 0,05$). Concluyó que cuando los trabajadores son estimulados a través de la motivación fortalecen su rendimiento en las actividades asignadas. Aporta conceptualización relacionada a los factores del desempeño de los trabajadores.

En Omán, Ansa (2021) buscó evaluar el nexo entre liderazgo transformacional y el comportamiento prosocial y el desempeño laboral del sector público de Omán. Por su naturaleza consideró una metodología correlacional y la encuesta se dirigió a un total de 322 trabajadores. Encontró que el rendimiento es una variable que está asociada con el liderazgo transformacional, mostrando un ($p < 0,05$). La principal conclusión fue que el líder tiene la iniciativa de generar un ambiente de trabajo confortable, la comunicación fue eficiente y esto afectó el desempeño de la mayoría de los empleados. El estudio tiene contribución porque se conocen los principales elementos que afectaron el buen desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Mohammad et al. (2021) en el desarrollo de su investigación buscaron analizar si el liderazgo transformacional está asociado al desempeño de los trabajadores en los municipios de Jordania. El estudio fue de naturaleza cuantitativa correlacional y utilizaron dos cuestionarios para aplicarlo a un universo de 221 participantes. Comprobaron que dichos fenómenos estaban significativamente relacionados con un valor crítico inferior a 0.05; además, la estimulación intelectual también estaba relacionadas con el desempeño del trabajador. Concluyeron que cuando los líderes inspiran, estimulan y motivan a los trabajadores, generan resultados favorables en su desempeño. El aporte a la investigación son los hallazgos que se utilizaron para discutir en el estudio.

Ferozi & Chang (2021) en su artículo tuvieron como finalidad relacionar el liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores públicos en Japón. Metodológicamente, trataron el estudio no experimental, cuya población fue de 150 trabajadores a los que aplicaron un cuestionario para la obtención de información. Según los principales hallazgos, se encontró que los fenómenos se asociaron con una significancia de 0.000; también señalaron el factor estimulación se asoció con el desempeño en el trabajo. Concluyeron que el desempeño del trabajador mejora cuando la organización aplica el liderazgo transformacional. Se destaca el aporte al estudio en la medida en que los hallazgos de la asociación fueron útiles para el estudio.

Ahmad et al. (2020) en su trabajo se propusieron analizar la asociación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento al colaborador de una organización estatal de Malasia. Dicha naturaleza, utilizaron una metodología correlacional y aplicaron una encuesta a 286 trabajadores. Los resultados revelaron una asociación entre ambos fenómenos ($Rho = 0,863$; $p < ,05$), lo que indica una asociación fuerte y significativa. La conclusión fue que los líderes que no ejercen motivación inspiradora o no tienen la capacidad de fomentar el cambio en la institución no podrán tener resultados positivos en el desempeño de sus subordinados. La contribución del estudio reside en la importancia de la aplicación del liderazgo en el rendimiento de los empleados.

Por otra parte, Bastari et al. (2020) realizaron su artículo con la finalidad de analizar si el liderazgo transformacional es un constructo que está directamente relacionado con el desempeño de los trabajadores en una institución estatal de Indonesia. Para lograr dicho propósito, siguieron un estudio correlacional, donde abordaron a un universo de 285 trabajadores a los que se les aplicaron dos escalas alineadas con los constructos de estudio. Demostraron un vínculo significativo entre las variables (0.000), lo que les permitió referir que las acciones de liderazgo contribuyen al rendimiento del individuo en su trabajo. Concluyeron que un líder transformador tiene la habilidad de unir a todos los trabajadores y cambiar actitudes y creencias que permitan alcanzar resultados favorables en la organización. Genera aporte en las conceptualizaciones relacionadas al liderazgo transformacional.

A nivel nacional, Palma (2022) realizó su estudio con el propósito de evaluar si el liderazgo transformacional se encuentra asociado directamente con el constructo desempeño del empleado de una organización pública de Lima. El estudio corresponde a un alcance correlacional, cuya población estuvo representada por un total de 71 participantes y utilizó dos encuestas para la obtención de datos. Se encontró que los fenómenos se asociaron significativamente ($Rho= 0.405$; $p<.05$); la influencia idealizada, la motivación y el carisma también se relacionaron con el desempeño de los trabajadores. Concluyó que cuando mejor sea el liderazgo, el desempeño del trabajador se fortalece de manera positiva. Aportó el nexo entre ambos constructos, lo cual fue considerado en la investigación.

Malhaber (2022) en su investigación buscó evaluar el nexo entre el liderazgo transformacional y el constructo desempeño laboral en un gobierno local de Chiclayo. La metodología fue transversal y la encuesta estuvo dirigida a 55 participantes. Encontró que los factores del fenómeno liderazgo se asociaron significativamente con el constructo desempeño ($Rho= 0.916$; $p<.05$); además, la estimulación intelectual y el factor o dimensión consideración individualizada también se asociaron con 0.909 y 0.822. Concluyó que los trabajadores carecían de iniciativa y creatividad, ya que el municipio no aplicaba el liderazgo transformacional. El estudio sirvió para conocer el coeficiente de asociación que existe entre los dos fenómenos.

De la misma manera, De La Cruz (2022) en su estudio se propuso analizar el vínculo entre el liderazgo transformador y el desempeño del trabajador de una municipalidad de Lambayeque. De acuerdo a su naturaleza, abordó una investigación transversal, donde involucró a 118 participantes, los mismos que respondieron una serie de ítems de una encuesta. Encontró que los fenómenos presentaban una asociación significativa ($Rho= 0.345$; $p<.05$), lo que le permitió afirmar que la organización no aplicaba el liderazgo transformacional. Concluyó que un trabajador con bajo desempeño transmite energías negativas en su equipo de trabajo. El aporte es que permite conocer que trabajador que acrece de la orientación de un líder refleja acciones deficientes en su desempeño.

Rojas (2022) desarrolló su investigación cuyo propósito fue asociar los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de una organización estatal de Jaén. De acuerdo a su naturaleza fue un estudio transversal, donde 58 participantes fueron encuestados. Encontró que los constructos mostraron una vinculación directa y una significación inferior a 0.05. Concluyó que la organización empleaba un liderazgo democrático, sin embargo, en ocasiones no se lograba fomentar la motivación para que los trabajadores desempeñaran sus funciones de manera organizada, colectiva y responsable. La contribución destaca la importancia de fomentar la motivación para que los trabajadores puedan mejorar su rendimiento.

Asimismo, Coloma (2021) en su estudio buscó conocer acerca del constructo liderazgo transformacional con relación a la motivación en el trabajo de un municipio de Sullana. La metodología que abordó fue cuantitativa, considerando 70 trabajadores para la obtención de datos mediante una encuesta. Estadísticamente demostró que el liderazgo se aplicaba de manera regular y acerca de fenómenos se mostró un nexo significativo con 0.000. Concluyó acerca del líder facilita el aprendizaje e inspira cambios en los trabajadores, se logran resultados positivos que pueden beneficiar al mismo trabajador y a la organización, lo cual se puede reflejar en el cumplimiento de metas organizacionales. El aporte a la investigación es el conocimiento que se genera sobre los fenómenos a investigar.

Peso (2021) desarrolló su investigación con el objetivo de analizar si la variable liderazgo transformacional se asocia con el desempeño del trabajador de una organización pública de Ucayali. La investigación fue transversal y el universo estuvo conformado por 120 trabajadores, además, la encuesta fue utilizada para generar datos de información. Mostró que los fenómenos se relacionaron directamente con un $Rho = 0.675$; $p < ,05$; asimismo, la consideración individualizada también mostró asociación con 0.720, la estimulación 0.696, motivación 0.712 y la influencia 0.748. Concluyó que los líderes transformacionales son responsables de inspirar el cambio en los seguidores. Su aporte es fundamental, ya que ayuda a entender de que un trabajador muestra mejor rendimiento al sentirse inspirado por su líder.

Además, Rodríguez (2021) en su estudio buscó evaluar si el fenómeno liderazgo transformacional se encontraba o no vinculada al desempeño de los colaboradores administrativos de una organización estatal de Lima. Dentro de la metodología destacó una investigación correlacional, considerando una encuesta a ser aplicada a 70 trabajadores. Mostró que los constructos mostraron un nexo significativo con 0.000, es decir, el desempeño del trabajador mejora cuando la organización aplica el liderazgo transformador. Concluyó que los trabajadores necesitan de un líder que los ayude a generar ideas innovadoras para que puedan enfrentar entornos cambiantes. El aporte radica en que un líder fomenta creatividad e innovación para que el trabajador se afronte fácilmente a las adversidades.

Barboza (2019) dentro de su investigación buscó evaluar si el liderazgo transformacional se encuentra asociado al desempeño del trabajador de una institución de Chota. Metodológicamente, siguió un estudio de carácter transversal y obtuvo información con una encuesta aplicada a un universo de 25 personas. Los resultados mostraron que los fenómenos se asociaron con un coeficiente de 0.807. Concluyó que la organización necesita un líder que inspire y motive a los trabajadores, a fin de fomentar la creatividad y lograr resultados exitosos. El aporte de esta investigación radica en los hallazgos generados por el investigador, que sirven de referencia para el estudio.

El liderazgo ha sido constantemente estudiado en las últimas décadas, existiendo una amplia información bibliográfica que abarca desde los enfoques clásicos, como la teoría del gran hombre, hasta las teorías más actualizadas como el enfoque de las relaciones (Alcázar, 2020). A lo largo de los años, las organizaciones se han centrado en conseguir grandes resultados considerando el tipo de liderazgo más adecuado que les permita alcanzar ese propósito (Asbari et al., 2020). Es por ello que muchas organizaciones han tenido que adaptarse a las necesidades o requerimientos del siglo XXI, con la finalidad de gestionar talentos para desarrollar un mejor liderazgo transformacional (Budur, 2020).

De esta manera, el liderazgo transformacional está considerado aquel estilo de gestión para permitir a los líderes aceptar la misión y los objetivos de sus seguidores, elevar los intereses de los trabajadores, crear conciencia y, sobre todo,

dar prioridad a los intereses colectivos antes que a los intereses o necesidades personales (Top et al., 2020). En palabras de Salcedo (2018) este tipo de liderazgo es un proceso de intercambio entre los seguidores y el líder, es decir, si los seguidores cumplen satisfactoriamente con las indicaciones o requerimientos del líder obtendrán acciones de recompensa, beneficios o algún incentivo.

Asimismo, Alqatawenh (2018) afirma que es un proceso donde los líderes se enfocan en estimular la conciencia de los seguidores con el objetivo de que se conviertan en trabajadores comprometidos con sus tareas y los objetivos a alcanzar dentro de la entidad. Por ende, se afirma que el líder transformacional busca motivar a su equipo de trabajo para que se esfuercen constantemente en alcanzar sus expectativas (Bush, 2018).

Según Reza (2019) el liderazgo transformacional comprende cuatro factores: La influencia idealizada donde el líder busca generar admiración, respeto y evocar una determinada visión; además, los seguidores se identifican con él, y buscan emularlo porque es una persona digna de confianza, admirada y valorada. La motivación inspiradora es un factor donde el líder tiene la capacidad de fortalecer el entusiasmo, optimismo y motivación de sus seguidores, generando sentido a los cambios que propone y las actividades que realiza el equipo; además, comunica con confianza y fluidez sus diversos puntos de vista, utilizando un lenguaje comprensible, apelando a metáforas y símbolos que dan vivacidad y expresividad a sus ideas (Álvarez, 2020).

La estimulación intelectual permite al líder fomentar la capacidad creativa, innovación, y la inteligencia para identificar oportunidades y soluciones a los problemas, es decir, para encontrar soluciones a viejos problemas sin utilizar los mecanismos o técnicas que siempre se han utilizado (Robbins & Davidhizar, 2020). La consideración individualizada hace que el líder muestre consideración hacia sus discípulos cuando actúa como facilitador, mentor y cuando conoce los intereses de cada uno de sus seguidores; también se caracteriza por tratar individualmente a cada trabajador, dedicándole tiempo y reconociendo las diferencias en cuanto a necesidades y deseos (Breevaart & Bakker, 2018).

Acerca del constructo desempeño laboral, se afirma que es una de las principales claves para desarrollar el éxito y la eficiencia de cualquier organización. De este modo, se define como el grado en que los comportamientos o acciones del empleado contribuyen con resultados que ayudan a lograr las metas fijadas por la organización, lo cual puede medirse en función del nivel o suficiencia del empleado (Duggan et al., 2020). De acuerdo con Bohórquez et al. (2020) es aquella medición del rendimiento mostrado por el trabajador en sus tareas asignadas, lo que a su vez ayuda a identificar áreas o departamentos de impactos positivos y negativos, y mediante ello, se pueda establecer acciones que garanticen la eficiencia laboral y el desarrollo de la institución a través del logro sus objetivos.

Según Stern & Beckera (2018) es la actitud que tiene un individuo para contribuir al éxito de la organización, cumpliendo satisfactoriamente con cada una de las tareas o actividades establecidas por la misma. En otras palabras, son las destrezas y capacidades del individuo para realizar sus actividades asignadas con el objetivo de ayudar a la institución a alcanzar sus metas y objetivos empresariales; asimismo, el desempeño permite determinar si el trabajador es eficiente o no en sus responsabilidades laborales.

Asimismo, Jasleen et al. (2019) especifican que son las habilidades o destrezas que tiene un individuo para realizar determinadas actividades que se le asignan dentro de una organización. En el mismo sentido, Spagnoli et al. (2020) señalan que es la combinación de las capacidades del individuo con los resultados obtenidos en una determinada actividad. En palabras de Zhang & Liu (2021) son aquellas actitudes individuales y colectivas que tiene un individuo dentro del ámbito laboral y que estas pueden o no aportar a la organización.

Sujatha & Krishnaveni (2018) lo definieron como el cumplimiento de metas, actividades u objetivos dentro de una organización, además el desempeño del trabajador puede ser observable, medible, tangible e incluso otros que pueden ser deducidos por la organización. Asimismo, Fogaça et al. (2018) argumentaron que es la manera de como la persona desarrolla sus funciones en estricto apego a los estándares, políticas o normas de la institución.

Por otro lado, los autores Snell & Bohlander en su teoría especificaron que el desempeño del trabajador puede ser medido a través de cuatro elementos, los mismos que han sido detallados por Boulanger (2021) conocimiento del trabajo, implica la comprensión del trabajador de las actividades asignadas, así como de la estructura de la organización; es decir, el individuo debe tener el pleno conocimiento de que sus funciones asignadas deben ser cumplidas respetando cada uno de los lineamientos definidos por la organización.

Las habilidades interpersonales permiten generar y mantener vínculos, relaciones afectivas con las personas que nos rodean e incluso pueden ayudar a promover la comunicación en equipo de trabajo y la organización. El trabajo en equipo es la capacidad del individuo para participar activamente, fomentar el compañerismo, la cooperación y la actitud positiva para alcanzar aquel objetivo determinado, para aportar habilidades y retroalimentar en beneficio de todos los miembros que son parte de la organización o un equipo de trabajo (Rahmadani et al., 2020).

La iniciativa es uno de los factores que implica una actitud proactiva, la cual ayuda a realizar actividades con sentido crítico, confianza, responsabilidad y creatividad. En otro contexto, se refiere a la actitud que tiene un individuo para realizar sus actividades, tareas o responsabilidades sin esperar las sugerencias de los jefes; por lo tanto, si un trabajador tiene esta actitud, evidencia claramente su compromiso con el trabajo y con cualquier otra actividad que le sea asignada por la organización (Lisbona et al., 2018).

Por tanto, a partir de la revisión de la literatura, existen conjeturas sobre el nexo entre el liderazgo transformacional y el constructo desempeño laboral, principalmente en sus dimensiones, lo que ha sido contrastado con los resultados encontrados en el desarrollo del estudio.

III. METODOLOGÍA

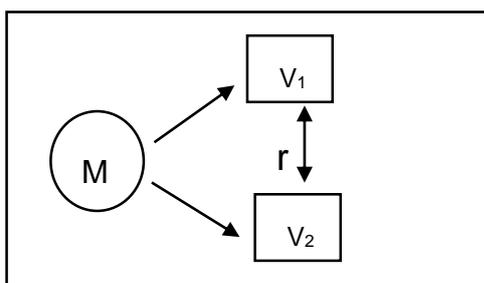
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue de tipo básico, la cual se caracteriza por generar nuevos conocimientos o profundizar en los ya existentes en relación con los factores o fenómenos que al investigador le interesa estudiar (Gamarra & Rivera, 2018). En este contexto, se describieron las particularidades o características de cada uno de los constructos de estudio, lo que ayudó a profundizar en el conocimiento existente.

3.1.2. Diseño de investigación: Según su naturaleza, fue no experimental, transeccional y correlacional: Según Córdova (2018) este diseño no manipula los fenómenos; es transeccional porque la información es obtenida en un periodo determinado y correlacional porque asocia dos o más constructos. En el estudio se observaron y analizaron las características de las variables de estudio sin ser manipuladas; además, los datos se recogieron en un momento específico y se determinó la relación entre ambos constructos o variables. El esquema fue el siguiente:

Figura 1

Diagrama de diseño



Nota: Tomado de Hernandez & Mendoza (2018)

Donde:

V1: Liderazgo transformacional

V2: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

- **Definición conceptual:** Se define como un estilo de liderazgo que permite a los líderes elevar los intereses de los trabajadores, crear conciencia y, sobre todo, dar prioridad a los intereses colectivos (Top et al., 2020).

- **Definición operacional:** Es la forma en que un líder genera admiración mediante una influencia idealizada, inspira, estimula intelectualmente y muestra consideración por sus seguidores para fomentar la creatividad y la innovación. Según Reza (2019) la medición se realizó mediante las dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (ver anexo 1).

- **Indicadores:** El factor influencia idealizada, se midió considerando como indicadores al profesional competente, modelo de identificación, intereses propios, riesgos y sentido de autoridad; la dimensión motivación inspiracional comprendió a motivación, entusiasmo, confianza y visión compartida; estimulación evaluó a ideas creativas, autocrítica y estimulación; consideración individualizada midió la dedicación, dialogo y autodesarrollo.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Stern & Beckera (2018) lo definen como la actitud que tiene un individuo para contribuir al éxito de la organización, cumpliendo con cada una de las actividades. En otras palabras, son las destrezas de la persona para realizar sus actividades con el objetivo de alcanzar sus objetivos empresariales.

- **Definición operacional:** Son aquellos conocimientos, capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa que tiene un individuo para desempeñar las funciones que se le asignan dentro de la organización. Según Boulanger (2021) el constructo se midió con cuatro dimensiones: Las habilidades interpersonales, el conocimiento del trabajador sobre el trabajo, el trabajo en equipo e iniciativa (ver anexo 1).

- **Indicadores:** La dimensión conocimiento de trabajo comprendió a conocimiento de funciones, políticas, solución de problemas y técnicas de organización; habilidades interpersonales a relaciones sociales, comunicación y empatía; trabajo en equipo evaluó colaboración y compañerismo y la dimensión iniciativa al compromiso.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es un universo que se pretende conocer algo en particular (Hernández & Mendoza 2018). En el estudio, estuvo representado por 55 colaboradores administrativos.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó a trabajadores que participaron de manera voluntaria.

- **Criterios de exclusión:** Se excluyó a los colaboradores que estuvieron de vacaciones y aquellos que no decidieron participar voluntariamente.

3.3.2. Muestra: De acuerdo con Córdova (2018) esta debe ser representativa y es extraída del universo total. Según la definición, para garantizar la coherencia de la información, no se calculó ninguna muestra porque la población fue reducida.

3.3.3 Muestreo: Se aplicó el muestreo no probabilístico intencional porque no se extrajo ninguna muestra, es decir, no se recurrió al calcular estadísticamente.

3.3.4. Unidad de análisis: Fueron para cada empleado administrativo de un gobierno regional del Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación consideró fundamental utilizar la técnica de la encuesta, conceptualizada por Córdova (2018) como un procedimiento utilizado en cualquier investigación con ruta cuantitativa, ya que ayuda al investigador a obtener datos de manera rápida y eficiente.

Además, el instrumento fue el cuestionario, definido por Gamarra & Rivera (2018) como un método que permite recoger información de manera organizada, la cual se utiliza en la investigación para medir uno o más constructos a investigar. En este sentido, se utilizaron dos cuestionarios con la medición de Likert.

Asimismo, los cuestionarios cumplieron con el rigor de la validez con la evaluación del juicio de cinco profesionales expertos, quienes procedieron a revisar de manera exhaustiva cada uno de los ítems incluidos en los cuestionarios de variables.

Por otro lado, la confiabilidad permitió conocer la congruencia que tienen los instrumentos utilizados, lo cual se realizó a través del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.980 del constructo liderazgo transformacional y 0.976 del desempeño laboral; por lo tanto, se demostró sobre ambos instrumentos la congruencia y confiabilidad para su aplicación.

3.5. Procedimientos

El estudio tuvo como primera etapa la planificación, donde se diagnosticó el problema en la organización, se establecieron los objetivos y se procedió a revisar investigaciones en fuentes confiables. Por otro lado, en la segunda etapa, se tuvo la aplicación de instrumentos y recopilación de datos, donde se validaron los instrumentos mediante el juicio de cinco expertos, se determinó la confiabilidad, se obtuvo la autorización y se coordinó el horario donde se aplicó la encuesta. Y, por último, la tercera etapa donde fue el procesamiento de los datos obtenidos, se discutió los resultados, se desarrolló las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Acerca de la información que se obtuvieron fueron analizados a nivel descriptivo e inferencial mediante dos programas, Excel 2019 y SPSS versión 26. A nivel descriptivo se distribuyeron los datos en frecuencias y porcentajes, a nivel inferencial se analizó la fiabilidad de los instrumentos para garantizar la consistencia de la información obtenida; asimismo, se procedió a determinar si la normalidad de los fenómenos y finalmente se definió la prueba estadística para determinar el comportamiento de las variables, es decir, la relación o asociación que existe entre ambos fenómenos.

3.7. Aspectos éticos

En la Resolución del Consejo Universitario N.º 0262-2020/UCV, se establece que en el desarrollo de la investigación se deben tener en cuenta algunos aspectos éticos, como la justicia, la no maleficencia, la beneficencia y también la autonomía del participante (UCV, 2020).

El aspecto de la beneficencia es uno de los criterios que buscan garantizar que todas las personas gocen de un bienestar durante su participación del estudio. En el estudio, se tuvo la total responsabilidad de garantizar que todos los colaboradores tuvieran bienestar y tranquilidad durante el procedimiento de recolectar la información; además, se comunicó que su participación no tenía retribución económica, ya que era sólo con fines académicos.

La justicia permitió a la investigadora demostrar ética al garantizar un trato igualitario para todos los colaboradores que participaron en la recopilación de información.

La autonomía permitió que todos los participantes tuvieron conocimiento de que la aplicación de la encuesta tuvo únicamente fines académicos y que su participación fue totalmente voluntaria, pudiendo incluso retirarse en cualquier momento. Además, permitió a la autora del estudio demostrar ética y, sobre todo, profesionalidad al no dejarse influir por terceras personas u organizaciones, sino proceder únicamente con fines académicos o intentar no identificar personalmente a los participantes.

Por último, la libertad permite que, aquellos estudios se desarrollen de una manera libre e independiente de intereses religiosos, políticos, económicos, etc. En este sentido, la investigación se realizó de manera objetiva, es decir, no estuvo sesgada hacia intereses personales, gustos u opiniones de terceros.

IV. RESULTADOS

Acerca de esta sección se detallan aquellos hallazgos obtenidos con la aplicación de las encuestas. A continuación, se analizan los resultados descriptivos e inferenciales, siguiendo el orden de los objetivos establecidos en el estudio:

Nivel de liderazgo transformacional

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional en un gobierno regional del Perú

Categorías	n	%
Bajo	23	42%
Medio	13	24%
Alto	19	34%
Total	55	100%

Los resultados de la tabla 1 evidencian que el liderazgo transformacional predominó en una categoría o nivel bajo con un 42%, demostrando que los colaboradores encuestados en su mayoría consideraron que su líder no tiene la capacidad suficiente para fomentar la motivación, inspiración e incluso la creatividad para solucionar los diversos problemas que se presentan en el lugar de trabajo.

Nivel de desempeño laboral

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Categorías	n	%
Bajo	25	45%
Medio	13	24%
Alto	17	31%
Total	55	100%

La tabla 2 muestra que el desempeño laboral alcanzó un porcentaje de 45%, el cual se encuentra en un nivel bajo e indica que los participantes no tuvieron un

desempeño favorable en sus tareas, lo cual probablemente es porque la organización no ha fomentado la iniciativa, el trabajo en equipo, el compañerismo y, sobre todo, los jefes no tienen la capacidad suficiente para brindar la orientación que los trabajadores necesitan en el desarrollo de las tareas asignadas.

Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,316	55	,000
Influencia idealizada	,276	55	,000
Motivación inspiracional	,312	55	,000
Estimulación intelectual	,308	55	,000
Consideración individualizada	,354	55	,000
Desempeño laboral	,357	55	,000
Conocimiento del trabajo	,347	55	,000
Habilidades Interpersonales	,374	55	,000
Trabajo en equipo	,307	55	,000
Iniciativa	,372	55	,000

Nota. a Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla anterior se evidencia la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, la cual se utiliza cuando la población es mayor a 50 elementos. Según los resultados obtenidos, se evidencia que las variables y cada una de sus dimensiones se ajustan a una distribución no normal o no paramétrica, ya que la significancia estuvo por debajo del 0.05, lo cual permitió concluir que los constructos deben ser relacionados haciendo uso del Rho Spearman.

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Tabla 4

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Liderazgo transformacional	Correlación Rho	,506**
	Spearman	
	Sig.	,000
	N	55

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

De acuerdo con los datos estadísticos de la tabla 4, se evidencia que los constructos están asociados, demostrando un equivalente de 0,506, siendo una asociación positiva moderada y significativa con un p-valor inferior a 0,05. En este sentido, se acepta la hipótesis general, la cual hace referencia que existe relación significativa entre ambos constructos. El aporte de esta tabla, fue conocer el comportamiento de las variables de manera global.

Relación entre influencia idealizada y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Tabla 5

Relación entre influencia idealizada y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Influencia idealizada	Correlación Rho	,499**
	Spearman	
	Sig.	,000
	N	55

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

La tabla 5 demuestra muestra el nexo entre la influencia idealizada y el desempeño laboral, evidenciando un equivalente de 0,499, siendo una correlación positiva moderada y también significativa con un p-valor de 0,000. Por lo tanto, este resultado permitió aceptar la primera hipótesis específica.

Relación entre motivación inspiracional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Tabla 6

Relación entre motivación inspiracional y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Motivación inspiracional	Correlación Rho	,646**
	Spearman	
	Sig.	,000
	N	55

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

En la tabla 6 se aprecia una relación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y el constructo desempeño laboral, demostrando un equivalente de 0,646, además es una asociación significativa con un valor crítico inferior a 0,05. Este resultado permitió aceptar la segunda hipótesis específica.

Relación entre estimulación intelectual y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Tabla 7

Relación entre estimulación intelectual y desempeño

		Desempeño laboral
Estimulación intelectual	Correlación Rho	,391**
	Spearman	
	Sig.	,003
	N	55

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

La tabla 7 evidencia un equivalente Rho Spearman de 0,391, siendo una asociación positiva baja entre la estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, además la significancia fue de 0,003, el cual es un valor que se encuentra por debajo del 0,05. Por tanto, se puede precisar que se procedió a aceptar la tercera hipótesis específica.

Relación entre consideración individualizada y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Tabla 8

Relación entre consideración individualizada y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Consideración individualizada	Correlación Rho Spearman	,490**
	Sig.	,000
	N	55

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

Los resultados de la tabla 8 evidencian un coeficiente de 0,490 entre la consideración individualizada y el desempeño laboral, lo cual indica un nexo o asociación moderada y positiva, además de ser significativa con 0,000. Por lo tanto, se aceptó la cuarta hipótesis específica que estableció relación significativa entre estos dos constructos.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de los hallazgos, que se desarrolló teniendo en cuenta los trabajos o antecedentes previos y las teorías más relevantes que ayudaron a comprender los constructos evaluados:

Respecto al objetivo general, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,506 entre el constructo liderazgo transformacional y el desempeño laboral, siendo una asociación positiva moderada y significativa con un p-valor menor a 0,05, lo cual permitió aceptar la hipótesis general; este resultado indica que cuando el líder tiene la capacidad de promover la motivación, inspiración y creatividad para resolver los diversos problemas que se presentan en el trabajo, es posible fortalecer el desempeño de un trabajador o colaborador. En concordancia se encuentra el estudio de Palma (2022) quien realizó su investigación en una entidad pública de Lima y demostró que dichas variables también estuvieron asociadas en forma significativa (Rho= 0,405; $p < 0,05$); de igual manera, Bermeo (2022) en su estudio realizado en una entidad pública de Ecuador encontró que estas variables también se relacionaron significativamente (Rho= 0,966; $p < 0,05$).

Lo anterior, se fundamenta en lo señalado por Farida (2021) quien precisó que cuando los trabajadores son estimulados a través de la motivación y creatividad, fortalecen su rendimiento en las actividades asignadas e incluso se sienten más comprometidos con la organización. De la misma manera, Alqatawenh (2018) afirma que el liderazgo transformacional permite que los líderes se enfocan en estimular la conciencia de los seguidores con el objetivo de que se conviertan en trabajadores comprometidos con sus tareas y los objetivos a alcanzar dentro de la organización, es decir, deben enfocarse en los objetivos colectivos, dejando de lado los propósitos personales. Asimismo, Stern & Beckera (2018) señalaron que los trabajadores con un buen desempeño laboral contribuyen al éxito de la organización, cumpliendo satisfactoriamente con cada una de las tareas o actividades establecidas por la misma; en otras palabras, permite demostrar las destrezas y capacidades que tiene una persona para realizar sus actividades asignadas con el objetivo de ayudar a la institución a alcanzar sus metas y objetivos previamente establecidos.

Lo manifestado, permiten hacer referencia que toda organización pública o privada debe aplicar este tipo de liderazgo, ya que es una herramienta que permite al líder tener la capacidad de motivar e inspirar a su equipo de trabajo y sobre todo brindar la orientación necesaria que los trabajadores requieren en el desarrollo de las tareas asignadas, lo cual se verá reflejado en el buen desempeño y cumplimiento de todas sus actividades asignadas e incluso permite que los trabajadores muestren creatividad, miren hacia el futuro y encuentren soluciones a las diversas dificultades o adversidades que impiden el crecimiento de la entidad.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados mostraron un Rho de Spearman de 0,499 entre la influencia idealizada y el constructo desempeño laboral, siendo una asociación positiva moderada y también significativa con un valor p de 0,000, lo que permitió aceptar la primera hipótesis específica. Este resultado significa que cuando el líder genera credibilidad al priorizar las necesidades de la organización y de sus seguidores, dejando de lado sus propios intereses, ayuda a que su equipo de trabajo se sienta valorado, importante y sobre todo más comprometido con las actividades asignadas, lo que contribuye a la mejora de su desempeño dentro de la organización.

En concordancia se cita el estudio de Palma (2022) quien evaluó colaboradores de una organización pública en Lima y demostró que la influencia idealizada estaba relacionada con el desempeño del trabajador ($p=0.000$); de la misma manera, Peso (2021) realizó su investigación en una organización pública en Ucayali y también demostró que la influencia idealizada mostró asociación con el desempeño laboral ($Rho=0.720$), lo cual también le permitió manifestar que cuando el líder orienta y fomenta la confianza en sus seguidores, éstos muestran un mayor desempeño en las actividades asignadas.

Estas concordancias permiten precisar que la influencia idealizada contribuye al mejoramiento del desempeño del trabajador, ya que el líder que tiene la capacidad de generar credibilidad, confianza y lograr que los trabajadores o seguidores se sientan identificados con sus propósitos, ideales o valores tendrá un mejor desempeño en sus tareas asignadas. Por lo tanto, el líder a través de su carisma contagia a cada uno de los colaboradores su sentido de autonomía y poder,

desarrollando una visión compartida y sobre todo fortaleciendo constantemente los vínculos entre ellos y el compromiso de un buen desempeño en las funciones a desarrollar.

Lo manifestado, se sustenta en lo señalado por Reza (2019) quien afirma que con la influencia idealizada el líder busca generar admiración, respeto y evocar una determinada visión; además, los seguidores se identifican con él, y buscan imitarlo porque es una persona digna de confianza, admirada y valorada. Aquí el líder genera credibilidad al priorizar las necesidades de la organización y de sus seguidores, dejando de lado sus propios intereses, es decir, busca que los seguidores se sientan valorados, importantes, tengan identidad propia e incluso tengan la capacidad de mostrar convicción y determinación en sus planteamientos, procesan el "no" como una respuesta que los impulsa a redoblar esfuerzos y buscar nuevas oportunidades para superar las adversidades.

En relación al segundo objetivo específico, se encontró una relación moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral, mostrando un equivalente de 0,646, y una significancia con un p-valor menor a 0,05, lo que permitió aceptar la segunda hipótesis específica. Este hallazgo explica que cuando el líder tiene la capacidad de fortalecer el entusiasmo, optimismo y motivación de sus seguidores, el desempeño laboral mejorará. En concordancia Peso (2021) desarrolló su investigación en una organización pública de Ucayali y demostró que la motivación inspiracional se relacionó significativamente con el desempeño laboral ($Rho=0.712$; $p=0.000$); de igual manera, Murage (2022) en su investigación realizado en una organización pública de Kenia también encontró que la motivación inspiracional se relacionó de manera directa con el desempeño de los trabajadores ($Rho= 0.430$; $p<.05$).

En este sentido, se puede decir que el líder debe tener la capacidad suficiente para motivar, inspirar y generar la confianza necesaria para que el equipo de trabajo pueda alcanzar correctamente las metas u objetivos establecidos. Por lo tanto, para tener resultados favorables en el desempeño del trabajador, es fundamental que el líder fortalezca el entusiasmo, el optimismo, genere una visión atractiva y estimulante para su equipo de trabajo; además, debe tener la capacidad de

comunicar dicha visión a través de palabras convincentes y, sobre todo, con su propio ejemplo.

Lo mencionado se sustenta en los argumentos de Álvarez (2020) quien señala que la motivación inspiradora es permite al líder tener la capacidad de fortalecer el entusiasmo, optimismo y motivación de sus seguidores, generando sentido a los cambios que propone y las actividades que realiza el equipo; además, comunica con confianza y fluidez sus diversos puntos de vista, utilizando un lenguaje comprensible, apelando a metáforas y símbolos que dan vivacidad y expresividad a sus ideas. Asimismo, los líderes utilizan el humor para solucionar eventos o situaciones conflictivas, lo que también contribuye a generar un ambiente de trabajo agradable. Por otra parte, Fogaça et al. (2018) argumentaron que el desempeño implica el comportamiento que tiene el individuo para realizar sus funciones en dirección a los objetivos de la organización; es decir, si demuestra eficiencia, las metas y objetivos se cumplirán satisfactoriamente, de lo contrario generará un impacto negativo en la organización.

Con relación al tercer objetivo específico, se encontró que existe una asociación positiva entre la estimulación intelectual y la variable desempeño laboral, mostrando un equivalente de 0,391, siendo una asociación positiva baja y significancia con 0,003, lo que permitió aceptar la tercera hipótesis específica. Este resultado explica que cuando el líder promueve la autocrítica, fomenta la creatividad o estimula al trabajador a expresar fácilmente sus opiniones o sugerencias, se obtendrá un mejor desempeño en las tareas asignadas dentro de la institución. Similar resultado fue obtenido por Malhaber (2022) quien desarrolló su estudio en una municipalidad distrital de Chiclayo y encontró que la estimulación intelectual estaba relacionada con el desempeño laboral ($Rho= 0.909$; $p<.05$), lo que le permitió afirmar también que, al mejor este factor, mejor será el desempeño del trabajador.

Por lo tanto, estas semejanzas señalan la relevancia o importancia del líder en promover ideas innovadoras y creativas para que su equipo de trabajo tenga nuevos enfoques para resolver los problemas que se presentan en el entorno laboral; es decir, cuando se aplica correctamente la estimulación intelectual, los trabajadores tienen ideas innovadoras para realizar sus funciones o tareas de

manera diferente y, sobre todo, se convierten en colaboradores innovativos en relación con el análisis y la solución eficaz que puedan dar a cada situación o evento que genere perturbaciones o conflictos dentro del trabajo.

Lo señalado se fundamenta en lo manifestado por Robbins & Davidhizar (2020) quienes señalan que la estimulación intelectual permite al líder fomentar la creatividad, la capacidad de innovación y la inteligencia para identificar oportunidades y soluciones a los problemas, es decir, para encontrar soluciones a viejos problemas sin utilizar los mecanismos o técnicas que siempre se han utilizado. Para que un líder estimule intelectualmente a sus seguidores, debe ser consciente de que las soluciones que han funcionado en otros contextos, no tienen por qué hacerlo ahora, y que busca fomentar la curiosidad en los seguidores para que puedan plantear e idear lo que les rodea en su cabeza.

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo que la consideración individualizada está relacionada con el desempeño laboral, mostrando un equivalente de 0,490, lo que indica una relación positiva moderada y significativa con un p-valor de 0,000; además, esto permitió aceptar la cuarta hipótesis específica. Este resultado explica que si el líder está abierto a un diálogo constructivo y se toma el tiempo necesario para orientar y enseñar a su equipo de trabajo, los resultados se reflejarán en la mejora de su desempeño laboral. En concordancia, se cita el estudio de Murage (2022) quien realizó su investigación en una organización pública de Kenia y demostró que ambos fenómenos estaban asociados directamente ($Rho= 0,373$; $p<,05$); asimismo, Malhaber (2022) realizó su estudio en un gobierno local de Chiclayo y también encontró que dichos constructos se relacionaron de forma significativa ($Rho= 0,822$; $p<,05$).

Estas semejanzas explican que todo líder debe tener la capacidad de diagnosticar las necesidades individuales de su equipo de trabajo y atenderlas de manera personalizada, además de tomarse el tiempo necesario para orientarlos y enseñarles a realizar las funciones o tareas asignadas. Por lo tanto, el líder debe actuar como un coach, creando un ambiente de apoyo, escuchando, dialogando y sobre todo dando retroalimentación constructiva a cada miembro de su equipo; todo

esto contribuirá a obtener mejores resultados en el cumplimiento de las tareas o responsabilidades laborales.

De acuerdo a Breevaart & Bakker (2018) la consideración individualizada hace que el líder muestre consideración hacia sus discípulos cuando actúa como facilitador, mentor y cuando conoce los intereses de cada uno de sus seguidores. Asimismo, relaciona las necesidades de su equipo con las requeridas por la organización, haciéndoles ver que por más pequeña que sea la contribución, es relevante para conseguir lo que se requiere. También se caracteriza por tratar individualmente a cada trabajador, dedicándole tiempo y reconociendo las diferencias en cuanto a necesidades y deseos. Es consciente de que la mejor manera de generar vínculos productivos con los seguidores es enseñarles algo que ellos requieran, valoren o necesiten.

Por otro lado, el aporte de la investigación fueron los resultados, los cuales sirvieron para que la organización donde se realizó el estudio conozca la realidad de los colaboradores evaluados y a través de ello establezca acciones encaminadas a erradicar el problema diagnosticado; asimismo, sirvió como aporte a la comunidad científica.

La principal limitación fue el diseño de la investigación, ya que sólo se realizó la correlación o asociación de variables y de acuerdo a los hallazgos se establecieron sugerencias o recomendaciones, pero esto no garantiza la solución del problema, por lo que es indispensable que los nuevos estudios se enfoquen en un diseño cuasiexperimental que les permita diseñar, validar y aplicar estrategias orientadas a la solución del problema diagnosticado.

Asimismo, la implicancia del estudio fue el aporte de conocimiento sobre los constructos evaluados, además de los instrumentos que cumplieron con el rigor científico de validez y confiabilidad, los cuales pueden servir como referentes para la comunidad científica y también para que otras organizaciones o autoridades los tomen como referencia para abordar los problemas relacionados con el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional del Perú ($Rho=0,506$; $p<.05$), lo que explica que cuando el líder tiene la capacidad de promover la motivación, inspiración y creatividad para resolver los problemas que se presentan en el trabajo, es posible mejorar el desempeño de los trabajadores.

2. Se encontró que existe relación positiva moderada y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral ($Rho=0,499$; $p<.05$), lo que indica que cuando el líder genera credibilidad, confianza y hace que los trabajadores se sientan identificados con sus propósitos, ideales o valores, se logrará un mejor desempeño en las actividades asignadas a los trabajadores.

3. Se identificó que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral ($Rho=0,646$; $p<.05$), lo que indica que cuando el líder tiene la capacidad de fortalecer el entusiasmo, el optimismo y la motivación, mejora el desempeño del trabajador.

4. De acuerdo a los hallazgos, se determinó que existe relación positiva baja y significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral ($Rho=0,391$; $p<.05$), lo cual explica que cuando el líder promueve la autocrítica, fomenta la creatividad o estimula al trabajador a expresar fácilmente sus opiniones, se obtendrá un mejor desempeño en las tareas asignadas.

5. Se demostró que existe relación positiva moderada y significativa entre consideración individualizada y el desempeño laboral ($Rho=0,490$; $p<.05$), lo que significa que, si el líder está abierto a un diálogo constructivo y dedica tiempo a enseñar y orientar a su equipo de trabajo, mejor será el desempeño laboral.

6. Los puntos más críticos del desempeño laboral fue la falta de trabajo en equipo y la iniciativa, ya que no existe la colaboración entre compañeros para solucionar las dificultades que se presentan en el trabajo, además no existe la suficiente iniciativa para asumir retos que aporten al crecimiento de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia del gobierno, realizar talleres orientados a fortalecer el liderazgo transformacional en los líderes, lo cual contribuirá a un mejor desempeño de los trabajadores en sus actividades asignadas, lo que a su vez se reflejará en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2. A los líderes del gobierno, demostrar sentido de confianza y autoridad hacia su equipo de trabajo, fomentando el entusiasmo, el carisma y sobre todo actuar de tal manera que los trabajadores lo consideren como un modelo a seguir o traten de imitarlo y a través de ello el trabajador asuma retos y mejore su desempeño en beneficio de la organización.

3. A la gerencia del gobierno, coordinar con el área de recursos humanos el desarrollo de talleres orientados a promover la motivación de los trabajadores, además, se sugiere a los líderes transmitir palabras motivadoras y realizar constantemente charlas motivacionales para que los trabajadores se sientan entusiasmados en el desarrollo de sus actividades diarias.

4. A los líderes del gobierno, promover ideas innovadoras y creativas para que los trabajadores desarrollen diferentes técnicas que les permitan analizar y resolver eficazmente los problemas que surjan en el lugar de trabajo; además, se debe promover la autocrítica y motivar a los trabajadores para que aporten ideas innovadoras reforzando así su desempeño laboral.

5. A la gerencia de gobierno, desarrollar un programa con un coach orientado a fortalecer habilidades blandas que permitan a los líderes tener mejores herramientas para conocerse eficientemente con su equipo de trabajo; asimismo, trabajar en técnicas motivacionales que permitan a los líderes inspirar a los trabajadores en su crecimiento profesional y personal.

6. A futuros investigadores, desarrollar estudios con un diseño cuasiexperimental para diseñar, validar y aplicar estrategias basadas en el liderazgo transformacional orientadas a mejorar el desempeño laboral en organizaciones del sector público o privado.

REFERENCIAS

- Ahmad, A., Azwa, S., Nasir, S., & Lajuni, N. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employees' Performance in Malaysia's Public Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 1396 - 1407. https://www.researchgate.net/profile/Aminah-Ahmad-7/publication/348545433_The_Effect_of_Transformational_Leadership_on_Employees'_Performance_in_Malaysia's_Public_Sector/links/61fce66e007fb5044734e7ba/The-Effect-of-Transformational-Leadership-on-Employees
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Alqatawenh, A. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Verslas: teorija ir praktika*, 19(1), 17-24. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=772622>
- Álvarez, K. (2020). *Liderazgo y administración de empresas contemporáneas (Tesis de especialización)*. Fundación Universidad de América: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I-GTH.pdf>
- Ansa, S. (2021). The Relationship Between Transformational Leadership, Prosocial Behavioral Intentions, and Organizational Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 1(2), 487-493. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.487>

- Asbari, M., Santoso, P., & Prasetya, A. (2020). Elitica and antidemocratic transformational leadership critics: is it still relevant? (A literature study). *International Journal Of Social*, 1(1), 12-16. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/10>
- Barboza, J. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54168/Barboza_DJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wahyu, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883-2888. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. (Tesis de Maestría)*. Universidad Técnica de Ambato : <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12, 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Boulanger, C. (2021). *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque (Tesis de Maestría)*. [Universidad César Vallejo] Repositorio UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78174/Boulang%20er_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Breevaart, K., & Bakker, A. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology, 23*(3), 338-349.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000082>

Budur, T. (2020). Effectiveness of transformational leadership among different cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies, 7*(3), 119-129. <http://eprints.tiu.edu.iq/id/eprint/390>

Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership, 46*(6), 883-887.
<https://doi.org/10.1177/1741143218795731>

Coloma, I. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la motivación de los colaboradores de la municipalidad distrital de Bellavista en Sullana, 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86753/Coloma_AIM-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1ra ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.

De La Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Donkor, F., Sekyere, I., & Oduro, F. (2022). Transformational and Transactional Leadership Styles and Employee Performance in Public Sector

- Organizations in Africa: A Comprehensive Analysis in Ghana. *Journal of African Business*, 23(1), 11-22.
<https://doi.org/10.1080/15228916.2021.1969191>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Fan, L., Feng, C., Robin, M., & Huang, X. (2022). Transformational leadership and service performance for civil servants of public organizations in China: a two-path mediating role of trust. *Chinese Management Studies*, 17(1), 215-230.
<https://doi.org/10.1108/CMS-02-2021-0050>
- Farida, H. (2021). Transformational Leadership and Performance: Self-Efficacy and Work Engagement as Moderating Variables. *Universitas Sebelas Maret*, 1(1), 1-17. <https://www.igi-global.com/chapter/transformational-leadership-and-performance/260840>
- Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). Transformational leadership and its impact on employee performance: focus on public employees in Afghanistan. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(63), 49-68.
10.24193/tras.63E.3
- Fogaça, N., Rego, M., Melo, M. C., Armond, L., & Coelho, F. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30, 231-247. 10.1002/piq.21248
- Gamarra, G., & Rivera, T. (2018). *Estadística e investigación con aplicación del SPSS (1ra. ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Huang, R. (2022). Exploring the roles of self-determined motivation and perceived organizational support in organizational change. *European Journal of Management and Business Economics*, 2(1), 1-12.
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>
- Jasleen, K., Jamal, D., & Narumon, S. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232.
10.1016/j.procs.2019.11.118
- Lindert, L., Zeike, S., Choi, K., & Pfaff, H. (2022). Transformational Leadership and Employees' Psychological Wellbeing: A Longitudinal Study. *Int J Environ Res Public Health*. *Int J Environ Res Public Health*, 20(1), 1-11.
10.3390/ijerph20010676
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30, 89–96. 10.7334/psicothema2016.245
- Malhaber, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78189/Malhaber_COB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, L. (2022). Complexus model of transformational leadership and job performance. *Revista Científica Gerens*, 10(1), 106-114.
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1871>

- Mohammad, T., Areej, A., & Mohammad, A. (2021). Transformational leadership and its impact on the job performance at great municipalities in Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1-11. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112813258&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=transformational+leadership+and+job+performance&nlo=&nlr=&nls=&sid=2b2613b13bd3adc9c84fe46972e46e5a&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%>
- Murage, S. (2022). Transformational Leadership and Performance of Public Universities in Kenya. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(2), 160-168. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2022/02/P22602160168.pdf>
- Palma, I. (2022). *Relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la agencia digital RENIEC. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82803/Palma_CII-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Peso, J. (2021). *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75500/Pezo_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal

- Study. *International journal of environmental research and public health*, 13, 1-21.10.3390/ijerph17030776
- Reza, M. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124. https://www.researchgate.net/profile/Manjurul-Reza/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR/links/5d04a40592851c90043c93f8/COMPONENTS-OF-TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP-BEHAVIOR.pdf
- Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121. doi:10.1097/HCM.0000000000000296
- Rodríguez, R. (2021). *Liderazgo Transformacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina General de Administración del MINCETUR – Lima 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72090/Rodr%20c3%adguez_LDMRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, F. (2022). *Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, distrito y provincia de Jaén, año. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Cajamarca: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4619>
- Salcedo, A. (2018). *Transformational leadership, what is it and how to measure it?* New York: ESIC.
- Schiuma, G., Schettini, E., Santarsiero, F., & Carlucci, D. (2022). The transformative leadership compass: six competencies for digital transformation

- entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(5), 1273-1291. <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2021-0087>
- Spagnoli, P., Haynes, N., Kovalchuk, L., Clark, M., & Buono, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *Int J Environ Res Public Health*(17), 2-20. [10.3390/ijerph17186536](https://doi.org/10.3390/ijerph17186536)
- Špoljarić, A., & Tkalac, A. (2022). Internal communication satisfaction and employee engagement as determinants of the employer brand. *Journal of Communication Management*, 26(1), 130-148. <https://doi.org/10.1108/JCOM-01-2021-0011>
- Stern, H., & Beckera, T. (2018). Influence of work design elements on work performance and work perception – an experimental investigation. *Procedia CIRP*, 72, 1233–1238. [10.1016/j.procir.2018.03.077](https://doi.org/10.1016/j.procir.2018.03.077)
- Sujatha, R., & Krishnaveni, R. (2018). Knowledge creating ba as a determinant of work performance of employees: An empirical analysis among pump manufacturing firms in South India. *Asia Pacific Management Review*, 23, 45-52. [10.1016/j.apmr.2017.01.006](https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.01.006)
- Top, C., Abdullah, B., & Faraj, A. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59. [10.23918/ejmss.v1i1p49](https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49)
- Universidad César Vallejo (UCV). (2020). *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

- Vásquez, M., & Inostroza, A. H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 1(1), 1-22. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Zhang, C., & Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(2), 253-262. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Se define como un estilo de gestión que permite a los líderes aceptar la misión y los objetivos de sus seguidores, elevar los intereses de los trabajadores, crear conciencia y, sobre todo, dar prioridad a los intereses colectivos antes que a los intereses o necesidades personales (Top et al., 2020).	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Reza, 2019)	Influencia idealizada	Competente	Ordinal tipo Likert
				Modelo de identificación	
				Intereses propios	
				Riesgos	
			Motivación inspiracional	Sentido de autoridad	
				Motivación	
				Entusiasmo	
				Confianza	
			Estimulación intelectual	Visión compartida	
				Ideas creativas	
				Autocrítica	
			Consideración individualizada	Estimulación	
Dedicación					
Diálogo					
Desempeño laboral	Stern y Beckera (2018), lo definen como las acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones: Conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa (Boulangier, 2021)	Conocimiento del trabajo	Autodesarrollo	Ordinal tipo Likert
				Conocimiento de funciones	
				Políticas	
				Solución de problemas	
			Habilidades Interpersonales	Técnicas de organización	
				Relaciones sociales	
				Comunicación	
			Trabajo en equipo	Empatía	
				Colaboración	
			Iniciativa	Compañerismo	
Compromiso					

Anexo 2: Instrumento para la recolección de datos

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador.

Instrucciones: Apreciado colaborador, el siguiente cuestionario es con la finalidad de recolectar información acerca del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo que se le pide responder cada una de las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será analizado en calidad anónima.

Edad:

Sexo:

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
N°	Descripción	TA	A	I	D	TD
INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:						
1	Es un profesional competente y con valores.					
2	Es admirado por los trabajadores de su entorno.					
3	Es modelo a seguir en el entorno profesional.					
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
6	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:						
7	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.					
8	Realiza reuniones o charlas motivacionales.					
9	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.					
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.					
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.					
12	Construye una visión motivante del futuro.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL. SU LÍDER:						
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.					

14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
15	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.					
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.					
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.					
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:						
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.					
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.					
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.					
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.					
23	Promueve el autodesarrollo.					

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Medir el desempeño laboral, según sus dimensiones conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa

Instrucciones: Apreciado colaborador, el siguiente cuestionario es con la finalidad de recolectar información acerca del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, por lo que se le pide responder cada una de las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será analizado en calidad anónima.

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)		TA	A	I	D	TD
N°	Descripción					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. COLABORADOR:						
1	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.					
2	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.					
3	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la organización.					
4	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.					
5	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.					
6	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.					
HABILIDADES INTERPERSONALES. COLABORADOR:						
7	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.					
8	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.					
9	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.					
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.					
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.					
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.					
TRABAJO EN EQUIPO. COLABORADOR:						
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.					
14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.					

15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.					
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.					
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.					
INICIATIVA. COLABORADOR:						
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.					
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.					
20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.					

Anexo 3: Carta de presentación



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pimentel, 09 de junio de 2023

Gobernador Dr. Jorge Luis Pérez Flores
Gobierno Regional de Lambayeque
Lambayeque.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Salazar Tenorio, Jessica
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestion Publica
- 4) Ciclo de estudios : III Ciclo
- 5) Título de la investigación : Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú
- 6) Asesor : Dra. Rosa Eliana Salazar Cabrejos

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



H/LC
Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo



Anexo 4: Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
SEDE CENTRAL
OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS



Firmado digitalmente por PINELLA ODAR VERONICA FIR 16644679 hard
Unidad: OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Cargo: JEFA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 21/06/2023 - 18:10:15

Id seguridad: 7429770

Chiclayo 21 junio 2023

OFICIO N° 000856-2023-GR.LAMB/OERH [4643747 - 1]

JUAN PABLO MURO MORENO
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo.
Universidad César Vallejo.

ASUNTO: AUTORIZA REALIZAR INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA .

REFERENCIA: Exp. Reg. 4643747-0

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo en atención al documento de la referencia, este despacho autoriza a la señorita; **SALAZAR TENORIO JESSICA**, realizar la investigación en Gestión Pública denominada : "**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.**"; la misma que estará dirigida a los servidores de nuestra institución como es el Gobierno Regional de Lambayeque.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
VERONICA PINELLA ODAR
JEFA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 21/06/2023 - 18:10:15

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>



Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, el cual requiero validar los instrumentos donde recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título de mi investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas acerca de mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente

Jessica Salazar Tenorio
DNI. 73215373



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILLANUEVA CALDERON**
Nombres **JUAN AMILCAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41400923**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/06/21**
Resolución/Acta **0363-2021-UCV**
Diploma **052-116444**
Fecha Matrícula **22/04/2017**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388211

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 23:16:35-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador (Reza, 2019).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:													
01	Es un profesional competente y con valores.				X				X				X	
02	Es admirado por los trabajadores de su entorno.				X				X				X	
03	Es modelo a seguir en el entorno profesional.				X				X				X	
04	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.				X				X				X	
05	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				X				X				X	
06	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.				X				X				X	
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:													
07	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.				X				X				X	
08	Realiza reuniones o charlas motivacionales.				X				X				X	
09	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.				X				X				X	
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.				X				X				X	
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				X				X				X	
12	Construye una visión motivante del futuro.				X				X				X	
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL. SU LÍDER:													
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.				X				X				X	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.				X				X				X	
15	Sugiere nuevas formas de ver				X				X				X	

	como terminar las tareas asignadas.																		
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.				X					X								X	
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.				X					X								X	
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.				X					X								X	
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:																			
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.				X					X								X	
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.				X					X								X	
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.				X					X								X	
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.				X					X								X	
23	Promueve el autodesarrollo.				X					X								X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento se justifica para su medición respectiva

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Villanueva Calderón Juan Amilcar

DNI: *41400923*

Especialidad del validador (a):

Dr. Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo del 2023

Juan Amilcar

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Medir el desempeño laboral, según sus dimensiones conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa (Boulanger, 2021).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. COLABORADOR:														
01	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.				X				X				X	
02	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.				X				X				X	
03	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la organización.				X				X				X	
04	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.				X				X				X	
05	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.				X				X				X	
06	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.				X				X				X	
HABILIDADES INTERPERSONALES. COLABORADOR:														
07	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.				X				X				X	
08	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.				X				X				X	
09	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.				X				X				X	
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.				X				X				X	
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.				X				X				X	
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.				X				X				X	
TRABAJO EN EQUIPO. COLABORADOR:														
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.				X				X				X	

14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.				X					X						X	
15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.				X					X						X	
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.				X					X						X	
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.				X					X						X	
INICIATIVA. COLABORADOR:																	
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.				X					X						X	
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.				X					X						X	
20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.				X					X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento se justiprecia para su medición respectiva

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Villanueva Calderón Juan Amilcar

DNI: *41400923*

Especialidad del validador (a):

Dr. Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo del 2023

Juan Amilcar

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. García Yovera Abraham José

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, el cual requiero validar los instrumentos donde recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título de mi investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas acerca de mi investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Jessica Salazar Tenorio
DNI. 73215373



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARCIA YOVERA**
Nombres **ABRAHAM JOSE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **80270538**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109895**
Fecha Matriculación **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388215

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 23:16:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador (Reza, 2019).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:													
01	Es un profesional competente y con valores.				X				X				X	
02	Es admirado por los trabajadores de su entorno.				X				X				X	
03	Es modelo a seguir en el entorno profesional.				X				X				X	
04	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.				X				X				X	
05	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				X				X				X	
06	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.				X				X				X	
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:													
07	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.				X				X				X	
08	Realiza reuniones o charlas motivacionales.				X				X				X	
09	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.				X				X				X	
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.				X				X				X	
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				X				X				X	
12	Construye una visión motivante del futuro.				X				X				X	
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL. SU LÍDER:													
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.				X				X				X	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.				X				X				X	
15	Sugiere nuevas formas de ver				X				X				X	

	como terminar las tareas asignadas.																
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.				X					X							X
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.				X					X							X
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.				X					X							X
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:																
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.				X					X							X
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.				X					X							X
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.				X					X							X
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.				X					X							X
23	Promueve el autodesarrollo.				X					X							X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento elaborado tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

García Poveda Abraham José

DNI: *802P0530*

Especialidad del validador (a):

Lic. Administración, Mg. Talento Humano, Dr. Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

29 de *Mayo* del 2023

14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.				X					X						X	
15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.				X					X						X	
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.				X					X						X	
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.				X					X						X	
INICIATIVA. COLABORADOR:																	
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.				X					X						X	
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.				X					X						X	
20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.				X					X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento elaborado tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Barua Yovera Abraham Jose

DNI: 90290530

Especialidad del validador (a):

M.C. Administración, Mg. Roberto Herrera, Dr. Gertrudis Pablon

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo del 2023



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Montenegro Camacho Luis Arturo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, el cual requiero validar los instrumentos donde recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título de mi investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas acerca de mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

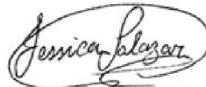
Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Jessica Salazar Tenorio
DNI. 73215373



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO CAMACHO**
Nombres **LUIS ARTURO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16641200**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **29/12/17**
Resolución/Acta **0422-2017-UCV**
Diploma **052-023316**
Fecha Matriculación **05/01/2013**
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388218

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 23:20:58-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador (Reza, 2019).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:													
01	Es un profesional competente y con valores.				x				x				x	
02	Es admirado por los trabajadores de su entorno.				y				x				y	
03	Es modelo a seguir en el entorno profesional.				y				x				x	
04	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.				x				y				x	
05	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				y				x				x	
06	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.				x				x				y	
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:													
07	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.				x				x				y	
08	Realiza reuniones o charlas motivacionales.				x				x				x	
09	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.				x				x				x	
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.				y				x				x	
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				x				x				y	
12	Construye una visión motivante del futuro.				x				x				y	
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL. SU LÍDER:													
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.				y				x				x	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.				y				y				x	
15	Sugiere nuevas formas de ver				x				x				y	

	como terminar las tareas asignadas.																		
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.				X					X									X
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.				X					X									X
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.				X					X									X
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:																		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.				X					X									X
20	Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.				X					X									X
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.				X					X									X
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.				X					X									X
23	Promueve el autodesarrollo.				X					X									X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Montenegro Camacho Luis Arturo

DNI: *16641200*

Especialidad del validador (a):

Doctor Estadístico

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de mayo del 2023

[Firma]
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Medir el desempeño laboral, según sus dimensiones conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa (Boulanger, 2021).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. COLABORADOR:													
01	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.				X				X				X	
02	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.				X				X				X	
03	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la organización.				X				X				X	
04	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.				X				X				X	
05	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.				X				X				X	
06	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.				X				X				X	
	HABILIDADES INTERPERSONALES. COLABORADOR:													
07	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.				X				X				X	
08	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.				X				X				X	
09	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.				X				X				X	
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.				X				X				X	
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.				X				X				X	
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.				X				X				X	
	TRABAJO EN EQUIPO. COLABORADOR:													
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.				X				X				X	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Mego Núñez Onésimo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, el cual requiero validar los instrumentos donde recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título de mi investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas acerca de mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Jessica Salazar Tenorio
DNI. 73215373



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEGO NUÑEZ**
Nombres **ONESIMO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16451057**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **VELASQUEZ BENITES ORLANDO**
Secretario General **UCEDA DUCLOS SANTIAGO ALBERTO**
Director **SANTOS CRUZ TEODULO JENARO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **12/07/2013**
Resolución/Acta **1038-2013/UNT**
Diploma **A1325565**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388221

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 23:25:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador (Reza, 2019).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:													
01	Es un profesional competente y con valores.				X				X					X
02	Es admirado por los trabajadores de su entorno.				X				X					X
03	Es modelo a seguir en el entorno profesional.				X				X					X
04	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.				X				X					X
05	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				X				X					X
06	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.				X				X					X
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:													
07	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.				X				X					X
08	Realiza reuniones o charlas motivacionales.				X				X					X
09	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.				X				X					X
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.				X				X					X
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				X				X					X
12	Construye una visión motivante del futuro.				X				X					X
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL. SU LÍDER:													
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.				X				X					X
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.				X				X					X
15	Sugiere nuevas formas de ver				X				X					X

	como terminar las tareas asignadas.				X				X					X
16	Promueve la autocritica para hacer el trabajo más eficiente.				X				X					X
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.				X				X					X
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.				X				X					X
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:													
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.				X				X					X
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.				X				X					X
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.				X				X					X
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.				X				X					X
23	Promueve el autodesarrollo.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento elaborado tiene eficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Hugo Nolas Orosimo

DNI: 16451057

Especialidad del validador (a):

Servicio en Administración (Doctor en Adm.)

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 30 de Mayo del 2023
 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Medir el desempeño laboral, según sus dimensiones conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa (Boulanger, 2021).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. COLABORADOR:													
01	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.				X				X				X	
02	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.				X				X				X	
03	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la organización.				X				X				X	
04	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.				X				X				X	
05	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.				X				X				X	
06	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.				X				X				X	
	HABILIDADES INTERPERSONALES. COLABORADOR:													
07	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.				X				X				X	
08	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.				X				X				X	
09	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.				X				X				X	
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.				X				X				X	
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.				X				X				X	
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.				X				X				X	
	TRABAJO EN EQUIPO. COLABORADOR:													
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.				X				X				X	

14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.				X					X							X
15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.				X					X							X
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.				X					X							X
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.				X					X							X
INICIATIVA. COLABORADOR:																	
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.				X					X							X
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.				X					X							X
20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.				X					X							X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento o laborado tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Hugo Santos Quispe

DNI: 76451057

Especialidad del validador (a):

Licenciado en Administración (Doctor en A.D.)

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Mayo del 2023


Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Córdova Chirinos José William

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, el cual requiero validar los instrumentos donde recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título de mi investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas acerca de mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Jessica Salazar Tenorio
DNI. 73215373



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CORDOVA CHIRINOS**
Nombres **JOSE WILLIAM**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **09582232**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **22/11/16**
Resolución/Acta **0061-2016-UCV**
Diploma **UCV42930**
Fecha Matriculación **11/03/2014**
Fecha Egreso **31/12/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388223

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/07/2023 23:27:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de liderazgo transformacional

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo transformacional de acuerdo a las dimensiones: influencia idealizada y el desempeño laboral; motivación inspiracional y el desempeño laboral; estimulación intelectual y el desempeño laboral y consideración individualizada y el desempeño laboral en el colaborador (Reza, 2019).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	INFLUENCIA IDEALIZADA. SU LÍDER:													
01	Es un profesional competente y con valores.				X				X				X	
02	Es admirado por los trabajadores de su entorno.				X				X				X	
03	Es modelo a seguir en el entorno profesional.				X				X				X	
04	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.				X				X				X	
05	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.				X				X				X	
06	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.				X				X				X	
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:													
07	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.				X				X				X	
08	Realiza reuniones o charlas motivacionales.				X				X				X	
09	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.				X				X				X	
10	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.				X				X				X	
11	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				X				X				X	
12	Construye una visión motivante del futuro.				X				X				X	
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL. SU LÍDER:													
13	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.				X				X				X	
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.				X				X				X	
15	Sugiere nuevas formas de ver				X				X				X	

	como terminar las tareas asignadas.																		
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.				X				X									X	
17	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.				X				X									X	
18	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.				X				X									X	
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:																		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.				X				X									X	
20	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.				X				X									X	
21	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.				X				X									X	
22	Ayuda a mejorar mis capacidades.				X				X									X	
23	Promueve el autodesarrollo.				X				X									X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

José William Córdova Cifalinos

DNI: *09582232*

Especialidad del validador (a):

Administración

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del experto informante
DNI 09582232
CLAD 18334

30 de *MAYO* del 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Medir el desempeño laboral, según sus dimensiones conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa (Boulanger, 2021).

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

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO. COLABORADOR:														
01	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.				X				X				X	
02	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.				X				X				X	
03	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la organización.				X				X				X	
04	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.				X				X				X	
05	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.				X				X				X	
06	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.				X				X				X	
HABILIDADES INTERPERSONALES. COLABORADOR:														
07	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.				X				X				X	
08	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.				X				X				X	
09	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.				X				X				X	
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.				X				X				X	
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.				X				X				X	
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.				X				X				X	
TRABAJO EN EQUIPO. COLABORADOR:														
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.				X				X				X	

14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.				X					X						X	
15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.				X					X						X	
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.				X					X						X	
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.				X					X						X	
INICIATIVA. COLABORADOR:																	
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.				X					X						X	
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.				X					X						X	
20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.				X					X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

José William Córdova Chirinos

DNI: *09582232*

Especialidad del validador (a):

DL ADMINISTRACIÓN

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Córd

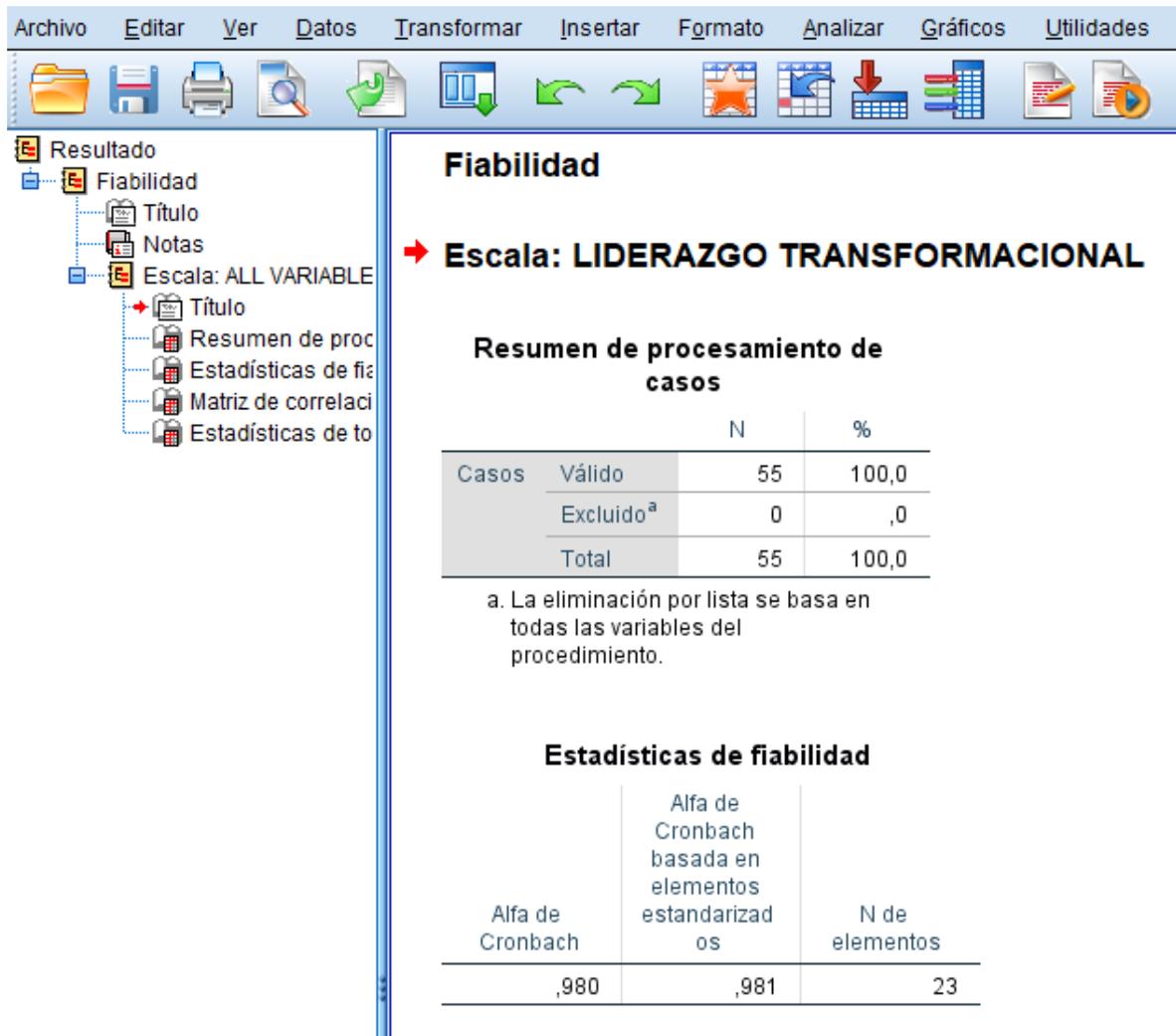
30 de MAYO del 2023

Firma del experto informante

DNI 09582232

CLAD 18334

Anexo 6: Confiabilidad de liderazgo transformacional



The screenshot shows the SPSS software interface. The menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, and Utilidades. The toolbar contains icons for file operations, data management, and analysis. The left sidebar shows a project tree with 'Resultado' expanded to 'Fiabilidad', which includes 'Título', 'Notas', 'Escala: ALL VARIABLE', and 'Título'. The main window displays the following content:

Fiabilidad

➔ **Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Resumen de procesamiento de casos

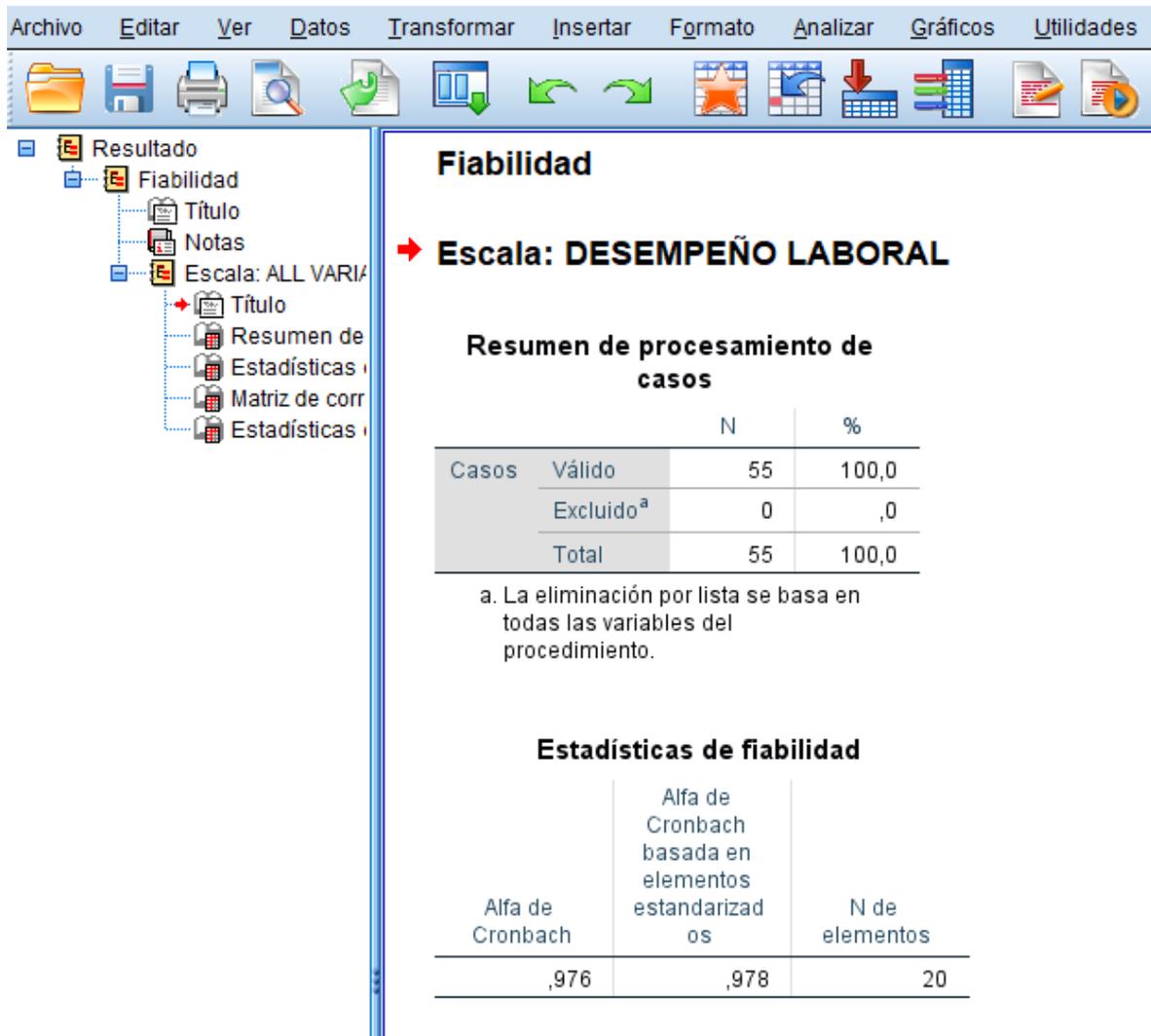
		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,980	,981	23

Anexo 7: Confiabilidad de desempeño laboral



The screenshot displays the SPSS interface with the 'Resultado' (Output) window open. The left sidebar shows a tree view of the analysis results, with 'Escala: ALL VARIAS' selected. The main window shows the following content:

Fiabilidad

→ **Escala: DESEMPEÑO LABORAL**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,976	,978	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú", cuyo autor es SALAZAR TENORIO JESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 02-08-2023 16:20:06

Código documento Trilce: TRI - 0637345