



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los
servidores públicos en una municipalidad distrital de la Región
Ancash 2023

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

AUTORA:

Meza Cordova, Neyda Beatriz (orcid.org/0009-0000-7922-0927)

ASESORES:

Maestro Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

Doctor Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme todos los días de mi vida.

A mis padres Neil y Blanca por estar siempre a mi lado en cada paso de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores por el tiempo brindado, por el soporte constante para poder mejorar este trabajo de investigación.

A la Municipalidad Distrital de Huallanca por brindarme el apoyo para poder realizar esta investigación.

De igual forma a todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional en este arduo trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGION ANCASH 2023", cuyo autor es MEZA CORDOVA NEYDA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK DNI: 46710220 ORCID: 0000-0002-8623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 27- 07-2023 00:21:05

Código documento Trilce: TRI - 0622742





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEZA CORDOVA NEYDA BEATRIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGION ANCASH 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MEZA CORDOVA NEYDA BEATRIZ DNI: 70893298 ORCID: 0009-0000-7922-0927	Firmado electrónicamente por: NMEZAC912 el 18-09- 2023 00:33:31

Código documento Trilce: INV - 1294192

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población en la municipalidad distrital de Huallanca.....	21
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y desempeño laboral	24
Tabla 3 Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	27
Tabla 4 Desempeño laboral y sus dimensiones.....	28
Tabla 5 Tabla cruzada de liderazgo transformacional y desempeño Laboral	29
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral	31
Tabla 7 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	31
Tabla 8 Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en una Municipalidad Distrital	32
Tabla 9 Relación entre Liderazgo transformacional y conocimiento de trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa	33

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de Huallanca; con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental y alcance correlacional, los datos fueron obtenidos mediante el cuestionario, fue aplicado a una población de 53 trabajadores. Los hallazgos más importantes evidenciaron que el liderazgo alcanzó un 57 % en desacuerdo, de igual forma el desempeño laboral tiene un 62 % de desacuerdo, además se demostró que las variables se relacionan de manera positiva, evidenciado un coeficiente de correlación Rho Spearman de ($Rho = 0.806$), teniendo una correlación significativa muy fuerte, se obtuvo un nivel significancia de < 0.001 . Concluyendo que el líder no muestra sentido de autoridad sobre su equipo de trabajo, no fomenta ideas creativas para resolver problemas, la gran mayoría no realizan adecuadamente sus tareas y actividades asignadas, lo cual puede ser por la falta de capacitación, trabajo en equipo, falta de motivación y de iniciativa.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, motivación, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and job performance in a district municipality of Huallanca; With a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and correlational scope, the data were obtained through the questionnaire, it was applied to a population of 53 workers. The most important findings showed that leadership reached 57% disagreement, in the same way job performance has 62% disagreement, it was also shown that the variables are positively related, showing a Rho Spearman correlation coefficient of ($Rho = 0.806$), having a very strong significant correlation, a significance level of < 0.001 was obtained. Concluding that the leader does not show a sense of authority over his work team, does not encourage creative ideas to solve problems, the vast majority do not properly their assigned tasks and activities, which may be due to lack of training, teamwork, lack of motivation and initiative.

Keywords: Leadership, job performance, motivation, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Es habitual que se presenten cambios que exigen a las instituciones tanto del sector público como privado perfeccionar sus competencias a fin de alcanzar sus metas propuestas. Una de las formas que requiere una responsabilidad de cambio es el liderazgo transformacional, donde el líder posee las competencias de motivar, alentar e inspirar a sus trabajadores para crear modificaciones que conlleven al éxito organizacional (Rojas et al., 2020).

En México Muñoz et al. (2022) en su investigación acerca del liderazgo transformacional para enfrentar la coyuntura de COVID-19 hace énfasis en una universidad mexicana, de acuerdo a los argumentos de los docentes, el principal desafío se reflejó en la incapacidad de algunos estudiantes para acceder al internet o su carencia de experiencia en el uso de las herramientas de aprendizaje utilizados por los educadores, enfatizando el valor de un líder hacia su equipo, es decir, infundirles confianza durante una pandemia e inspirarlos a idear nuevos métodos y efectivos. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, Rodríguez y Lechuga (2019) propusieron documentar los descubrimientos y los grados de rendimiento de los docentes de una universidad. En este contexto, se detectó una ineficiencia operativa por la mala comunicación interna, originando discrepancias entre los maestros. Ante ello, los resultados del estudio revelan una debilidad en el desempeño laboral ocasionada por la falta de intercambio comunicativo entre los participantes

De acuerdo a lo mencionado en los párrafos anteriores, hoy en día las entidades públicas formulan procedimientos que ayudan a contribuir en el liderazgo y a mejorar el desempeño laboral, es así que en Chile formularon procedimientos que contribuyen a la Modernización del Estado, donde el Gobierno aprobó la Resolución 2 de la Normas de Aplicación en la Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, rol de los líderes y gestión de desempeño individual y Sistema de

Evaluación, Ley Orgánica de la Dirección Nacional de Servicio Civil (Ley N° 19.882-2017) en el artículo 28° señala que los servicios públicos deben implementar el Sistema de Gestión del desempeño individual y considerar un proceso clave de planificación, gestión, evaluación y desarrollo del desempeño de las personas, En cuanto al rol de jefaturas el artículo 21° especifica, aquellos que asuman la función de líder deben tener una responsabilidad especial con los grupos de trabajo que lideran, proporcionando estilos y experiencias motivadoras que contribuyan a la formación. Las jefaturas deben gestionar el desempeño de los funcionarios, brindando una retroalimentación presencial y periódica, esto ayudará a identificar aciertos y errores, contribuyendo a hallar fortalezas que ayuden a mejorar las áreas.

En lo Nacional De la Cruz (2022) investigó la vinculación entre el liderazgo y las actividades de los empleados en una municipalidad, donde se halló actitudes negativas para realizar actividades en equipo, teniendo una comunicación nula para desarrollar las labores, no se identifica al líder o mentor que lo acompañe, de acuerdo a ello se encontró que más de la mitad necesita mejorar arrojando un 28% y el 24,6% revelo que existe un liderazgo deficiente. Por otro lado, Hernández (2022) examinó los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño en una UGEL, mostrándose un desequilibrio en el desempeño de los colaboradores, falta de tareas o roles asignados, deficiencias en los roles asignados y poca capacitación; evidenciándose debilidades significativas en cuanto al desempeño de los trabajadores.

En el sector público peruano también surgieron cambios para fomentar un buen liderazgo y desempeño adecuado en las entidades públicas. Es así que dentro de la Política de Modernización de Gestión Pública según Decreto Supremo (N° 004-2013-PCM) la Gestión del Cambio debe atravesar por ocho etapas para llegar a transformarse, de las cuales dos etapas fomentan al liderazgo como algo esencial, entre ellos está formar un grupo potente con una visión para el cambio. Asimismo, dentro de uno los ejes transversales señalan que consolidar un gobierno abierto en

un país es un proceso continuo que requiere de liderazgo y voluntad política, esfuerzo de todas las autoridades, líderes de sociedad civil y todos los ciudadanos. De la misma forma dentro de la Modernización del Estado en el pilar N° 04 el Servicio Civil meritocrático, tiene por objeto articular y gestionar trabajadores públicos para que se articule a los intereses de la población sin lesionar los derechos de los trabajadores públicos. Cabe señalar que SERVIR, es una entidad rectora del sistema administrativo de recursos humanos en la administración pública. La reforma del servicio civil tiene que ver con la promoción de la equidad y la capacidad individual. Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057-2013) es un ente rector del sistema administrativo de recursos humanos en la administración pública, cuyo objetivo es mejorar los índices de desempeño laboral sobre la base de la prestación de servicios a la población por parte del servidor público.

La investigación se inclinó al estudio de las deficiencias de la gestión municipal, poniendo énfasis la falta de liderazgo adecuado que comprometa a los servidores municipales a llegar a los objetivos de la entidad, mejorar su desempeño y servicio, acorde a los paradigmas considerados en la Modernización de Gestión Pública. En la municipalidad distrital de Huallanca, provincia de Bolognesi, región Ancash, se ha observado que los servidores de las áreas administrativas muestran un bajo desempeño laboral que no están ayudando a cumplir con los compromisos previstos que tienen la municipalidad ante la población. Se advierte que los servidores realizan actividades sin tener conocimiento alguno y sin una capacitación previa, no hay un estímulo de trabajo adecuado para desarrollar sus habilidades, no se evidencia una adecuada comunicación, motivación y trabajo en equipo.

De otro lado se observó que los jefes de las diferentes áreas no tienen la capacidad de dirigir y orientar a los servidores, ya que se evidencia insuficiencias en sus funciones, por lo que, en el desarrollo de su gestión, sólo exigen resultados más no ayudan a encontrar las soluciones. Todo esto ha llevado a que muchos de los servidores no ejecuten correctamente sus actividades, lo que conlleva a constantes

disconformidades presentadas por parte de la población debido al poco cumplimiento de los compromisos del gobierno local

Tomando en cuenta lo enunciado en el primer párrafo del presente trabajo de investigación y considerando la realidad problemática en el distrito de Huallanca se procedió a la formulación del siguiente problema: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital?

Asimismo, se planteó los problemas específicos: P1: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el conocimiento de trabajo de los servidores públicos en una municipalidad distrital?; P2: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una municipalidad distrital?; P3: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo de los servidores públicos en una municipalidad distrital?; P4: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la iniciativa de los servidores públicos en una municipalidad distrital?.

Esta justificación teórica contribuirá al aumento de material bibliográfico, debido a los pocos estudios de liderazgo transformacional y desempeño laboral en entidades públicas, específicamente en gobiernos locales. Aumentando así la conciencia sobre estos dos sucesos que plantean un reto a corto plazo en el pueblo de Huallanca, fue práctica porque va a proporcionar la asociación entre las dos variables, permitiendo identificar fragmentos frágiles, facilitará recopilar información actualizada y acertada, de esta forma los funcionarios promoverán las herramientas necesarias para superar los problemas de liderazgo y desempeño laboral en Huallanca.

Metodológicamente, será importante porque los instrumentos han sido validados y podrán ser utilizados para otras investigaciones. Desde la perspectiva

social, permitirá brindar información significativa a los investigadores y a los miembros de la municipalidad de Huallanca a fin de poder mejorar el liderazgo, promoviendo un desempeño laboral correcto en los servidores públicos y de esa forma ayudará a cumplir con las responsabilidades que se tiene con la población.

Para la problemática, se estableció como objetivo general lo siguiente: determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital; como objetivos específicos: OE1: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el conocimiento del trabajo de los servidores públicos en una municipalidad distrital; OE2: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una municipalidad distrital; OE3: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de los servidores públicos en una municipalidad distrital; OE4: establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la iniciativa de los servidores públicos en una municipalidad distrital.

Del mismo modo, se generó la siguiente hipótesis general: el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital. hipótesis específicas: H1: el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva alta con el conocimiento de trabajo de los servidores públicos en una municipalidad distrital; H2: el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una municipalidad distrital; H3: el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa alta con el trabajo en equipo de los servidores públicos en una municipalidad distrital; H4: el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la iniciativa de los servidores públicos en una municipalidad distrital.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la investigación se consideró diversos estudios sobre las variables relacionadas, estructurados por estudios previos, primero se detallaron las investigaciones internacionales, seguidamente se precisaron las investigaciones nacionales.

En el ámbito internacional Uriarte (2023) llevó a cabo una investigación sobre la relación entre el liderazgo transformacional y gestión docente institucional dentro del sistema educativo público. La metodología empleada fue cuantitativa, de diseño transversal y no experimental, con un enfoque basado en el razonamiento hipotético-deductivo; se utilizó la encuesta, la muestra fue de 100 educadores, se utilizó el cuestionario y se sometió a la revisión de expertos. A los datos se les aplicó el alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.74, esto indica una asociación extremadamente sólida y positiva en ambas variables, teniendo un nivel de significancia de $p=0,0000,05$, mostrando que la variable liderazgo transformacional se asocia altamente con la gestión institucional, finalizando que la hipótesis y los objetivos son verdaderos.

Por otro lado, Muñoz et al. (2022) en su artículo propusieron analizar cómo los profesores de una universidad mexicana podrían utilizar las habilidades del liderazgo transformacional para afrontar la crisis del COVID-19. La investigación es cualitativa y transversal, se realizaron entrevistas a los educadores y al titular de la institución. Se entrevistó a ocho educadores de un total de 18. Las entrevistas telefónicas duraron entre 30 y 40 minutos con cada participante. Los resultados enfatizan el valor de un líder hacia su equipo, infundirles confianza durante una pandemia e inspirarlos a idear nuevos métodos y efectivos sobre la marcha. Lo que permitió concluir que los principios de este estilo de liderazgo no solo ayudan al crecimiento de una empresa, sino que también reaccionan ante circunstancias imprevistas de una manera que ayuda a la organización a adaptarse y sobrevivir.

En el caso Bohórquez et al. (2020) realizaron un estudio cuya finalidad fue examinar los motivos que contribuyen a los elevados niveles de motivación y desempeño laboral del personal municipal; el presente análisis adoptó una estrategia tanto cualitativa como cuantitativa, con un alcance de investigación exploratorio y descriptivo. El tamaño de la población fue de 435 y la muestra se determinó mediante la fórmula estadística en 157 personas. Se empleó las encuestas, teniendo como resultado que el 25% de los trabajadores no están ni conformes, ni inconformes. Por otro lado, todos los empleados indican que son eficientes y efectivos, y todos están de acuerdo en que sus talentos ayudan al progreso de las operaciones. Concluyendo que los trabajadores del GAD municipal del cantón Salinas se encuentran suficientemente motivados, lo que repercute benéficamente en su productividad.

Del mismo modo, Rodríguez y Lechuga (2019) en su artículo mostraron los resultados de los factores y las categorías de desempeño de los educadores de una universidad, la investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El instrumento utilizado fue a través de la encuesta realizada a directivos y docentes, se aplicó a una muestra de 84 colaboradores. Se identificó una deficiencia en el desempeño laboral causado por la poca comunicación entre los trabajadores, lo cual genera disconformidades entre los profesores. El autor concluyó que para aumentar el rendimiento y alcanzar niveles superiores entre los maestros, es necesario incrementar la motivación. Considerando la importancia de la comunicación, este mecanismo ayudará a fomentar un ambiente organizacional eficiente.

Por otro lado, Rovira (2020) se centró en determinar si existe una correlación entre el líder transformacional y el nivel de desempeño de los trabajadores en una entidad pública de Ecuador. La metodología de estudio fue descriptiva correlacional. Miró alrededor de 40 trabajadores como su población y usó dos cuestionarios estructurados basados en los términos establecidos. Los análisis más importantes evidenciaron que las variables se vinculan notoriamente con una significancia de

0,000. Esto llevó al investigador a concluir que los servidores tienden a realizar mejor las tareas que se les asignan cuando reciben consejos o tienen un líder que predica con el ejemplo.

En el contexto nacional Hernández (2022) tuvo el propósito de examinar los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño en una UGEL. El estudio es cuantitativo, la investigación utilizó un diseño no experimental. Empleó el muestreo a 113 colaboradores para recolectar datos. Determinándose la falta de liderazgo carismático, como mostraron los resultados del instrumento. Se descubrieron debilidades en cuatro categorías: desempeño (47% de los encuestados en desacuerdo), eficiencia y eficacia (81% de los encuestados en desacuerdo), continuidad (53% de los encuestados en desacuerdo) y uso de recursos (67% de los encuestados en desacuerdo). Se ha encontrado fallas importantes en el desempeño organizacional de la institución.

Asimismo, De la Cruz (2022) el propósito de su investigación fue comprender si existe una correlación entre el estilo de liderazgo y las acciones desempeñadas por los trabajadores en una alcaldía provincial. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, se solicitó a 118 trabajadores llenar un cuestionario. Como resultado, solo el 28% piensa que el liderazgo está en un nivel alto. También se encontró que más de la mitad necesita mejorar arrojando un 28% y el 24,6% piensa que está haciendo un mal trabajo. Para finalizar, se encontró que existía una correlación clara y moderada entre las dos variables ($0,000,05$; $Rho=0,345$). Concluyendo que el desempeño tiene un nivel deficiente, la cual necesita ser cambiada. Esta mala señal muestra que el estilo de liderazgo ha tenido un efecto directo y moderado.

De igual forma, Malhaber (2022) investigó la asociación entre liderazgo transformacional y las acciones de los empleados en la municipalidad de La Victoria. Se distribuyó un cuestionario a 55 empleados para recolectar datos; la metodología

es básico, de diseño transversal y de alcance correlacional. Hubo una asociación positiva estable entre liderazgo transformacional y las dimensiones de conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa, pero los datos más cruciales mostraron que las dos variables estaban en un nivel bajo. Finalmente, se comprobó que existe una correlación altamente significativa ($Rho=.916$; $p.05$) entre liderazgo transformacional y el desenvolvimiento de los empleados en el trabajo.

Los investigadores Rojas et al. (2021) tuvieron como objetivo general estudiar la conexión entre el liderazgo transformacional y las técnicas de gestión fiscal empleadas por el personal en una municipalidad provincial. El enfoque se basó en un nivel de análisis descriptivo y correlacional, se propuso un diseño no experimental y estilo documental. Se encuestó a un total de 106 empleados municipales. Los resultados muestran una conexión directa de las dos variables (liderazgo transformacional y gestión financiera), calculándose una asociación de 0,740. En conclusión, utilizando los valores Rho de Spearman, se demostró que existe una correlación directa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de proceso administrativo de las áreas financieras en el municipio.

Por último, De la Cruz (2018) propuso examinar la conexión entre el liderazgo transformativo y la mejora del desempeño en el aula de un centro preuniversitario. Se empleó una metodología para la investigación científica, tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño transversal no experimental. Cincuenta educadores fueron elegidos al azar para llenar la encuesta. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformador tuvo un impacto considerable en el rendimiento académico. Por tanto, concluyen que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño docente porque el valor de corrección de la continuidad es 45 y su p-valor es 0,00, que es inferior a 0,05.

En el contexto de esta investigación de las variables que principalmente se trabajó fueron Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.

Para poder comprender las variables antes mencionada es importante mencionar que la Política de Modernización en Gestión Pública del estado peruano según Decreto Supremo (N° 004-2013-PCM) la Gestión del Cambio debe atravesar por ocho etapas para llegar a transformarse, de las cuales dos etapas fomentan al liderazgo como algo esencial, entre ellos está formar un grupo potente con una visión para el cambio. Dentro de la Modernización del Estado en el pilar N° 04 el Servicio Civil meritocrático, tiene por objeto articular y gestionar trabajadores públicos para que se articule a los intereses de la población sin lesionar los derechos de los trabajadores públicos. Cabe señalar que SERVIR, es una entidad rectora del sistema administrativo de recursos humanos en la administración pública. Es importante señalar que estas características de la reforma del servicio civil tienen que ver con la promoción de la equidad y la capacidad individual.

En cuanto a los postulados asociados a la variable liderazgo transformacional, es conveniente mencionar la teoría del "Gran Hombre". De acuerdo con esta teoría, los humanos nacen con rasgos de liderazgo particulares, incluida la capacidad inherente de expresarse e influir en los demás, así como habilidades de integración que les permiten integrarse fácilmente en un grupo y ejercer influencia sobre sus miembros. Así mismo en diversas circunstancias, convencerlos para comenzar a oírlos hasta convertirse en sus devotos o seguidores (NawoswIng y Roussel, 2017).

En la teoría de la contingencia Escandón y Hurtado (2016) argumentaron discutir adecuadamente el liderazgo hasta tener en cuenta no solo las habilidades del líder y las relaciones que fomenta con sus seguidores, sino también el contexto en el que ocurren estas cosas. El escenario fundamental de la teoría es la escena en el que se formulan los actos de liderazgo, por lo que se centra en la relación entre la eficacia del liderazgo y el entorno incidente. No obstante, es preciso mencionar que de acuerdo con Syahrani et al. (2022) aducen que lo importante no es el modelo de liderazgo, sino la circunstancia en el que se implementó.

Caso contrario, el liderazgo a la teoría del comportamiento, sostiene que las personas no vienen equipadas con las características necesarias para convertirse en líderes; más bien, es la forma en que cada individuo actúa y reacciona lo que los distingue. Dado este ángulo Lord et al. (2017) mencionaron que está claro que los líderes se desarrollan en lugar de nacer, lo que significa que la clave es identificar las tendencias naturales de los individuos hacia el liderazgo y luego ayudarlos a perfeccionar sus habilidades. En ese sentido, según Khan et al. (2020) señalan que evaluar tanto las acciones de un líder como su trabajo real es necesario para distinguirlos entre líderes efectivos e ineficientes; es por ello que el apoyo del líder es vital para cada seguidor.

Otra perspectiva teórica sobre Liderazgo Transformacional es el planteamiento de Bass (1985) como se citó en Rojero et al. (2019) mencionaron que la cualidad de este líder inspira ir más allá de los intereses individuales, si no que busca fomentar las metas colectivas y a su vez motiva a desempeñarse mejor, fomentando un crecimiento personal. Por otro lado, este estilo de liderazgo se caracteriza por una transacción entre el líder y quienes lo siguen, estando estos últimos dispuestos a ganar algo para ceñirse a los requerimientos o indicaciones del líder. Porque no solo se espera que el seguidor haga su parte, sino que también busca un replanteamiento en las ideas, desenvolvimiento y principios de los liderados, este estilo de liderazgo genera motivación en los seguidores, haciéndolos producir y rendir aún más de lo que se espera de ellos (Salcedo, 2018).

En cuanto a los conceptos Ranjbar et al. (2019) precisaron que el liderazgo transformacional produce cambios benéficos en las personas que obedecen a estos líderes; enfatizan la creación de ayudas mutuas y beneficiosas, con el fin particular que es la organización, liderando un aumento en la operatividad. Los investigadores argumentaron que este tipo de liderazgo pone énfasis en la perspectiva con el objetivo de inspirar a los seguidores a tomar medidas que tendrán un resultado favorable en el negocio.

En una línea similar, Choi et al. (2016) definieron al liderazgo transformacional como la gestión revolucionaria con un enfoque que prioriza elevar el nivel de autoconciencia entre los seguidores para motivarlos a no rendirse y comprometerse con los objetivos colectivos de la organización en lugar de los suyos propios. Este estilo de liderazgo se preocupa principalmente por inspirar a los seguidores a darlo todo para lograr las metas establecidas (Arnold, 2017). De esta manera, los cambios sociales e institucionales serán tanto una adaptación como una mejora para las personas en todas partes.

En cuanto a las dimensiones de la variable, Arévalo et al. (2019) en la teoría de la relación describe cómo un líder transformacional cambia las perspectivas y metas de sus adherentes y en esa línea refiere tener cuatro dimensiones.

La Influencia Idealizada. Según Arévalo et al. (2019) es el factor principal del objeto y se refiere a la demostración de actitudes y comportamientos que sirven de ejemplo para los seguidores, como el interés de los líderes por las deficiencias de los demás, incluidas las propias, su disposición a compartir riesgos, su demostración de equilibrio, y sus altos estándares éticos y morales. Estos líderes son ejemplos admirables para seguir, tal como refiere Anis et. al (2019) quienes aducen que dicho liderazgo se ve configurado entre el tipo transformacional y transaccional; dado que ambos convergen en un efecto significativo en el desempeño laboral.

En cuanto a Motivación Inspiracional los líderes construyen y muestran comportamientos que interpelan a sus seguidores o equipo de trabajo a despertar el deseo de hacer crecer la colaboración, tal como lo menciona Arévalo et al. (2019) enfatizaron la necesidad de mantener una actitud positiva y optimista mientras se trabaja en equipo para ganarse a los demás y aumentar la cantidad de personas que se involucran en el éxito de la empresa como un todo. La motivación inspiracional es un factor prevaleciente para el comportamiento conductual del equipo de trabajo, la cual puede incidir significativamente en la motivación laboral y compensación (Kuras y Kusman, 2020).

La Estimulación Cognitiva se manifiesta cuando una líder incentiva a sus seguidores que adopten posturas innovadoras y creativas. Como reporta Arévalo et al. (2019) esto se logra desafiando las perspectivas individuales y modificando la percepción sobre situaciones adversas, incitando a las personas a buscar soluciones y proponer nuevas ideas, en lugar de dictarles qué hacer.

Finalmente, la Consideración Individualizada, última dimensión de la variable, refiere que los líderes brindarán una atención personalizada a cada individuo, tomando en cuenta sus capacidades y deficiencia esto no implica que se discrimine al empleado, ya que la diferenciación no tiene nada que ver con la discriminación, según Arévalo et al. (2019) se puede decir que los líderes demostrarán compasión y se convertirán en mentores de sus discípulos para abordar las deficiencias de cada individuo y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial.

En cuanto a las teorías del desempeño el modelo Campbell (1996) como se citó en Bautista et al. (2020) sustentan que surgen de la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integrada. Siendo considerada como uno de los pilares para poder evaluar el desempeño, que a su vez ayudará a desarrollar estrategias para lograr las metas, cuyos elementos describen las estructuras del desempeño potencial en todas las ocupaciones (Almaududi et al., 2022).

Citado por Pastor (2018) desarrolló una teoría del rendimiento laboral que ha ganado gran prestigio en la psicología ocupacional europea. Es de naturaleza cognitiva basándose en el procesamiento de información, esta información tiene que estar relacionada con el comportamiento. Aunque en la teoría se puede observar similitudes con otras teorías cognitivo-conductuales, la diferencia reside en la especialización del ámbito laboral, tal como referían (Rezeki et al., 2020).

Por otro lado, la evaluación del desempeño se concibe como un método para cuantificar y evaluar las características, actitudes y resultados relacionados con el trabajo de una persona, así como su tasa de ausencia, lo cual referían Ali et al. (2022), quien a su vez revela si se requieren o no nuevas directrices de motivación, nos alerta sobre la importancia de formar a los compañeros de trabajo, identificar fallas potenciales en el diseño del puesto y nos dice si la vida personal del empleado está interfiriendo o no con su productividad en el trabajo (Calheira, 2016).

En relación a la variable Desempeño Laboral, Dessler y Varela (2017) afirmaron que el desempeño de un individuo se entiende mejor como una actitud y comportamiento en el lugar de trabajo o dentro de una organización que se dirige a lograr con éxito las metas propuestas. Sin embargo, señalan que un buen desempeño es un reflejo de comportamientos motivadores, capacitaciones y otros elementos que ayudan a los empleados a hacer mejor su trabajo y contribuyen al éxito de la empresa. Adicionalmente, Chiavenato (2020) explica que el rendimiento laboral se comprende como el producto de la conducta o las acciones de los empleados. Estos individuos constituyen la fuerza motriz de la organización, cuyas estrategias personales garantizarán el éxito de la entidad. Esto quiere decir que el esfuerzo que un trabajador pone en sus actividades ayudará al éxito de la empresa, siendo responsable y haciendo lo que se espera de él, tal como referían Fong et al. (2020).

El desempeño contextual de un empleado se mide por los pasos que toma para mantener relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo. Para Hordos (2018) quien llegó a una conclusión similar, enfatizando la importancia del desempeño laboral tanto contextual como organizacional en el éxito de un trabajo, mientras que el desempeño de la tarea de un empleado se mide por el progreso realizado en su trabajo, o la eficiencia con la que un empleado completa todas las tareas asignadas. a él o ella por parte de la empresa.

Según Spagnoli et al. (2020) el éxito de una persona en una organización está en función tanto de su actitud como de los resultados que produce, por lo que es

necesario alterar estos últimos antes de evaluar los primeros. El desempeño del trabajador, definido como la capacidad para completar una actividad de manera rápida, fácil y efectiva, y con un alto estándar de calidad, se constituye como el elemento esencial para determinar el éxito de una organización para alcanzar sus metas.

De igual forma, Kurian y Eeckhout (2017) indicaron que el proceso de evaluación del rendimiento laboral siempre será realizado por individuos en posiciones superiores, es decir, cada gerente de área evaluará a cada uno de sus colaboradores o subordinados porque ellos son los que más conocen la posición y el desenvolvimiento de los trabajadores. No obstante, el trabajador también puede realizar una evaluación de su propio desempeño en el trabajo haciendo una autoevaluación. Cuando los empleados del mismo estado (es decir, en el mismo departamento) se evalúan entre sí, los resultados proporcionan una técnica confiable para proyectar qué tan bien se desempeñarán en el futuro. (Bakker et al., 2022)

Pero los empleados también pueden hacer esta evaluación con sus superiores, lo que puede ayudar a los gerentes a ver el impacto que tienen en el desempeño laboral del personal, afirmado por Cuesta et al. (2018). Finalmente, la valoración dada por los clientes o consumidores del titular de la entidad también es de suma importancia. Y en general, presentamos la evaluación de 360 grados, que tiene en cuenta todas las variables mencionadas, que, a pesar de ser algo difícil de implementar, mantiene una conexión con el pensamiento de gestión de calidad y logra los mejores resultados en términos de satisfacción del evaluador (Rivero, 2019).

El desempeño laboral se divide en cuatro dimensiones, tal como lo describen Dessler y Varela (2017): En ese sentido, describen que la primera dimensión de la variable es el Conocimiento del Trabajo se refiere a la familiaridad de un empleado con las tareas requeridas para lograr los propósitos programadas por la organización y cumplir con las responsabilidades que se le asignan. También tiene que ver con las normas y políticas de la organización, que el empleado debe seguir en el desempeño

de sus funciones; en otras palabras, todo lo que haga el empleado debe apegarse a las reglas y políticas establecidas por la empresa (Balwant, 2019).

La siguiente dimensión de la variable son las Habilidades Interpersonales, son cruciales porque permiten que cada miembro del equipo trabaje en conjunto de manera efectiva con los demás miembros de la empresa. En otras palabras, si la comunicación es en un alto nivel, todos podrán transmitir lo que quieren decir y que se entienda. Por lo tanto, la comunicación y el compromiso efectivo son posibles mediante el desarrollo de los hábitos necesarios para hacerlo. Todas las empresas deben mejorar una comunicación esto ayudará a mejorar y potenciar al grupo de trabajo (Dessler y Varela, 2017).

En cuanto a la tercera dimensión de la variable, Trabajo en Equipo es la suma de los esfuerzos individuales de una organización para lograr un objetivo común, según lo descrito por (Dessler y Varela, 2017). En otras palabras, hace posible que las tareas se completen gracias a la cooperación de los compañeros de trabajo, quienes comparten abiertamente sus pensamientos para alcanzar un objetivo común. Por último, pero no menos importante, es la Iniciativa que se define como la capacidad de actuar sin que se nos diga que lo hagamos; también comprende la dedicación de cada colaborador para el cumplimiento exitoso de la tarea (Chauhan et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio de investigación se fundamentó a través del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo ya que el estudio va a permitir cuantificar la variable objeto de investigación a nivel, por categorías que medirán las dimensiones e indicadores de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral.

Adicional a ello, se consideró como investigación básica porque se originó en un fundamento teórico y se encuentra en él. Tiene como propósito aumentar el conocimiento científico; no obstante, sin contrastar con algún aspecto práctico.

Al respecto, Álvarez (2020) describe la investigación básica debido a que la investigación se dirige a obtener un nuevo conocimiento en modo sistemático, con el principal propósito de aumentar el saber de una realidad en concreto.

Respecto al nivel de estudio que se tomó para el proyecto de investigación es el nivel correlacional debido a que el objetivo del estudio fue encontrar un vínculo entre las cosas que afecta el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral.

En ese aspecto, se tiene a autores como Hernández y Mendoza (2018) quienes define el nivel correlacional en una investigación, expresando que se presenta en un plano medio y tiene como fin establecer el grado de unión entre dos variables o postulados desde un enfoque cuantitativo.

Respecto al enfoque, el presente estudio utilizó un método cuantitativo para clasificar y descifrar las respuestas con el fin de saber si sus teorías eran correctas.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) dicen que su enfoque de investigación es cómo manejan el material que les dan o que descubren. Entonces, se puede usar un enfoque cuantitativo o un análisis cualitativo para resolver el problema.

En cuanto al método que se utilizó es el "hipotético-deductivo". El primer paso es mirar el problema y hacer una lista de hipótesis. Luego, recopila datos, organiza la información y observa cómo afecta sus opiniones.

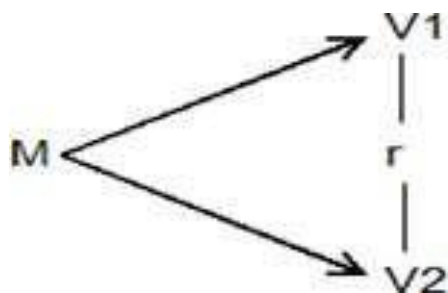
Del enunciado en el párrafo anterior, Hernández y Mendoza (2018) expresaron que su enfoque de investigación es cómo manejan el material que les dan o que descubren. Entonces, se puede usar una estadística o un análisis cuantitativo para resolver el problema.

3.1.2 Diseño de investigación

El plan para el artículo fue el diseño no experimental de tipo transaccional. Esto se debe a que el investigador no cambió a propósito los factores de liderazgo transformacional y desempeño laboral. En cambio, solo se miraron en su estado natural

Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que estos planes muestran lo que el tesista quiere o debe hacer con ambos factores de estudio. Estas razones pueden usarse para manipular o simplemente para ver que sucede. En otras palabras, pueden ser experimentales o no experimentales.

Así quedaría el paradigma de estudio:



En dónde:

M = Municipalidad de Huallanca.

V1 = Liderazgo Transformacional

V2 = Desempeño Laboral.

r = Nivel de correlación.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable: Liderazgo Transformacional

- **Definición conceptual de Liderazgo Transformacional**

Bass y Avolio (2006) como se citó en Martínez et al. (2017) afirmaron que el liderazgo transformacional es un proceso que sensibiliza a los trabajadores para convertirlos en seguidores comprometidos que acepten y se involucren con el objetivo de la organización

- **Definición operacional de Liderazgo Transformacional**

Para la variable Liderazgo Transformacional se implementó una herramienta basada en una lista de incógnitas denominada instrumento tipo Likert que contiene 30 ítems con incógnitas cerradas, para las cuales las únicas respuestas posibles fueron: muy insatisfecho, insatisfecho, ni insatisfecho, ni satisfecho, satisfecho y muy satisfecho, con una clasificación numérica de 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente. El cuestionario fue de elaboración propia.

Dimensiones

Influencia idealizada

Motivación inspiracional

Estimulación intelectual

Consideración individualizada

- **Indicadores**

Dicho cuestionario en sus ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 miden el nivel de Influencia idealizada, los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 la Motivación inspiracional; los ítems, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 la Estimulación intelectual; y los ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, miden la Consideración individualizada.

- **Escala de medición**

La escala de medición será ordinal de tipo Likert compuesto por 30 ítems.

3.2.2 Variable: Desempeño Laboral

Tal como lo define Dessler y Varela (2017) la actitud y el comportamiento de una persona en su lugar de trabajo o dentro de la organización.

Definición operacional de Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta la perspectiva operativa, se elaboró un cuestionario tipo Likert de 20 ítems con incógnitas herméticas para la variable desempeño laboral, siendo las únicas opciones de respuesta: muy insatisfecho, insatisfecho, ni insatisfecho, ni satisfecho, satisfecho y muy satisfecho, con una clasificación numérica de 1, 2, 3, 4 y 5. El cuestionario se elaboró de forma independiente.

Dimensiones

Conocimiento del Trabajo

Habilidades Interpersonales

Trabajo en equipo

Iniciativa

Indicadores

En el cuestionario los ítems 1, 2, 3, 4, 5, y 6 miden el nivel de Conocimiento del Trabajo, los ítems 8, 9, 10, 11 y 12, la Habilidades Interpersonales; los ítems, 13,14,15, 16 y 17, el Trabajo en equipo; y los ítems 18, 19 y 20, miden la Iniciativa.

Escala

La escala de medición es ordinal de tipo Likert compuesto por 20 ítems.

La operacionalización de las variables se puede observar en el anexo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En el año 2023, el municipio de Huallanca contó con 60 servidores en sus diversas formas de modalidad contractual.

En particular, se define como el número de individuos con características comparables o heterogéneas identificados como parte de un estudio científico (Hernández y Mendoza, 2018).

Teniendo en cuenta a lo descrito en el primer párrafo, que la población en la municipalidad de Huallanca en este año es de 60, resulta necesario desagregar la cantidad de trabajadores según su modalidad de contratación.

Tabla 1

Población en la municipalidad distrital de Huallanca

Distrito	Total de trabajadores	Nombrados	Contratados	Servicios no personales
Huallanca	60	6	23	31

Nota: La tabla muestra el número de trabajadores de la municipalidad distrital de huallanca.

- **Criterios de inclusión:** Participantes que fueron incluidos en la investigación son trabajadores de cargo de confianza y todo el personal administrativo que laboran en las diferentes áreas.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que se encontraban con vacaciones, con licencia médica y aquellos que no desearon participar voluntariamente en la investigación.

3.3.2 Muestra

La población de trabajadores en la municipalidad de Huallanca es de 60, del mismo modo, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), quienes definieron la muestra como subconjunto de la población de estudio que conserva las características básicas de esta. Sin embargo, se ha elegido para ser examinado por razones económicas y para facilitar la recopilación de datos.

Para dar con la magnitud de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N.Z^2.p.(1-p)}{(N-1).e^2 + Z^2.p.(1-p)} = 53$$

Donde:

n = Muestra total

z= Distribución normal, nivel de confianza de $(1 - \alpha) = 1.96$

p= Parte de las variables objetos de la investigación (se obtuvo como referencia o encuesta piloto, caso contrario se asigna 0.5) q= 1 - p (adicionalmente de p) (p + q debe ser = 1) Por ello: $1 - 0.5 = 0.5$

N= Población

e= Tolerancia de error (talvez entre 0,04 – 0,06; vale decir entre 4%

- 6% = Regla de Muestreo). un mayor % cogiendo menor proporción de muestra. En función a nuestra propuesta, estuvo conformada por 53 servidores de la municipalidad.

3.3.3 Muestreo

Se utilizó el muestreo, con el propósito de generalizar los hallazgos obtenidos en el municipio de Huallanca y a la vez tener la posibilidad de que cada parte de la población pueda ser seleccionado en función a la fórmula muestral. Posteriormente, se eligió la técnica de muestreo aleatorio simple ya que ofrece a cada segmento de la población la posibilidad de ser seleccionado.

De acuerdo a la Editorial Grudemi (2019) describe que el muestreo probabilístico es

una técnica de muestreo estadístico que se basa en el uso de una selección aleatoria para investigar y analizar un grupo específico de la población. Los métodos del muestreo probabilístico permiten conocer la probabilidad de que cada persona encuestada sea incluido en la muestra al azar (Otzen y Manterola, 2017).

Otzen y Manterola (2017) mencionaron que dentro de las técnicas del muestreo probabilístico, tenemos al aleatorio simple con la cual se trabajará, esta técnica busca garantizar que todos los individuos que conforman la población tengan las mismas posibilidades de ser incluidas en la muestra. Esto quiere decir que la posibilidad de elegir al sujeto de estudio "x" no dependerá de la probabilidad de seleccionar a los demás sujetos que componen la población objetivo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica fue la encuesta, la cual comprende la integración de los procesos empleados en la recopilación de datos, según Valderrama (2019). Para el estudio se utilizará la encuesta como técnica de investigación. Para Valderrama (2019) la encuesta es lo que se investiga a través de preguntas o reactivos, teniendo como propósito juntar datos fácticos de un grupo de sujetos.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los datos se recogieron a través de cuestionarios. Un cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional, conformado por 30 ítems, donde las dimensiones Influencia idealizada (7 ítems), Motivación inspiracional (8 ítems), Estimulación intelectual (8 ítems) y Consideración individualizada (7 ítems). Así como también para medir la variable Desempeño Laboral se aplicó un cuestionario con 20 ítems divididos en: (5 ítems) Conocimiento del Trabajo, (6 ítems) Habilidades Interpersonales, (5 ítems) Trabajo en equipo y (3 ítems) para la dimensión Iniciativa.

3.4.3 Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento fue determinada por el nivel que miden la variable objeto estudio (Valderrama, 2019). Los instrumentos utilizados fueron validados en su fondo a través de juicio de expertos.

Fue sometido a la confiabilidad, la cual permitió establecer si el instrumento produce resultados coherentes y en ese caso deberá tener una fiabilidad superior a 0.725 (Hernández y Mendoza 2018). La fiabilidad del cuestionario se comprobó a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Elementos
0.976	50

Fuente: Programa estadístico SPSS v29

Los resultados evidencian que los cuestionarios de las variables tienen una fiabilidad de 0.976 lo que indica que los instrumentos son coherentes para poder ser aplicado.

3.5 Procedimientos

Se realizaron coordinaciones previas con funcionarios de la municipalidad de Huallanca para poder aplicar los cuestionarios a los trabajadores de la entidad. El instrumento se aplicó utilizando el formato físico solicitando la participación voluntaria y libre de los encuestados, es importante señalar que se dejará evidencia de ello en el cuestionario

El proceso de aplicación se desarrolló en dos días en el auditorio de la municipalidad, el primer día se aplicó a trabajadores que ocupan cargos de confianza, el horario fue de 10 am a 11 am, se inició con el saludo respectivo de la mañana y una breve presentación por parte de mi persona, de igual manera se brindó las pautas

necesarias para el desarrollo de las preguntas, cada encuestado se tomó un tiempo prudente para desarrollar el cuestionario, culminando con éxito la aplicación. El segundo día se continuó con la aplicación de la encuesta al personal administrativo en horas de la tarde, se explicó todo lo necesario para que puedan responder las preguntas de manera consciente, después de ello cada uno comenzó a desarrollar el cuestionario sin tener ningún inconveniente, pasado los 30 minutos se culminó con el proceso de aplicación. Finalmente se agradeció a cada uno de ellos por el apoyo brindado.

Los datos recolectados fueron registrados y almacenados en una hoja de cálculo en red para su análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron dos criterios para el análisis de datos estadísticos: estadísticos descriptivos y estadísticos inferenciales. El proceso de análisis de datos dio inicio al momento que los instrumentos fueron aplicados. Seguido, se introdujo la data en una hoja de Excel para generar la matriz de datos. Luego, se aplicó el software estadístico SPSS. Versión 29. Posteriormente se empleó el método estadístico Kolmogórov-Smirnov, este tipo de método es recomendable utilizarlo para muestras mayores a 50, se determinó que los mencionados datos pertenecen a la estadística no paramétrica por ello se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman. Eso con la finalidad de hacer la constatación de hipótesis, en este estudio se aplicaron criterios de análisis estadísticos. De la misma forma se utilizaron pruebas estadísticas adecuadas, considerando la normalidad de los datos, para abordar los objetivos de correlación y demostrar las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló a través de una ruta responsable, se tuvo como base las normativas y los principios éticos que debían tomarse en cuenta para poder garantizar la protección de información de los participantes que formaron parte de la investigación. El estudio garantizó los principios éticos determinados por parte de la

universidad, respetando la privacidad de las personas que contribuyeron con la investigación, teniendo en cuenta que fueron utilizados solo para fines académicos. Cabe señalar que la participación fue de manera voluntaria, no se obligó a nadie formar parte de la encuesta, se brindó información de forma detallada sobre los procedimientos involucrados, los riesgos y beneficios. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, quienes tenían la libertad de retirarse en el momento que ellos deseen sin tener consecuencia alguna, finalmente se utilizó un software antiplagio para dar cumplimiento a la originalidad de nuestro estudio, de igual manera el respeto a los autores de las fuentes citadas y en el marco de las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Liderazgo transformacional y sus dimensiones

Nivel	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación consignada		Consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	2	4%	9	17%	2	4%	1	2%	2	4%
Indiferente	15	28%	13	25%	10	19%	15	28%	13	25%
Desacuerdo	30	57%	27	51%	35	66%	30	57%	18	34%
Totalmente en desacuerdo	6	11%	4	8%	6	11%	7	13%	20	38%
Total	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%

Nota: Cuestionario de liderazgo transformacional

La tabla 2 se evidencia que el liderazgo transformacional obtiene un 57% de desacuerdo, lo cual indica que un porcentaje significativo de los evaluados considera que su líder carece de autoridad sobre su equipo, no estimula ideas creativas para resolver los problemas y, lo más relevante, no genera la confianza necesaria para motivar y cambiar la forma de trabajar de los colaboradores.

La influencia idealizada muestra un nivel de desacuerdo del 51%, la mayoría los encuestados percibe que su líder no muestra sentido de autoridad y confianza hacia los colaboradores. Además, se evidencia que el líder no es admirado por su equipo.

La dimensión inspiracional cuenta con 66 % de desacuerdo, esto significa que los líderes no tienen la capacidad de motivar a su equipo de trabajo, en otras palabras, el líder no fomenta la realización de charlas motivacionales, no exhibe entusiasmo ni confianza para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

La estimulación cognitiva registró un nivel de desacuerdo del 57%, lo que revela que los líderes no fomentan el desarrollo de ideas creativas y no promueven la autocrítica

como medio para mejorar la eficiencia de los empleados. Esto implica que los colaboradores no se sienten alentados a expresar sus ideas u opiniones.

En la dimensión consideración individualizada hay un 38 % que están totalmente en desacuerdo, lo que indica que una parte de los colaboradores cree que su líder solo dedica esporádicamente su tiempo a instruir a su equipo y rara vez está abierto al diálogo constructivo con respecto a las actividades laborales.

Tabla 4

Desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		Conocimiento del trabajo		Habilidades interpersonales		Trabajo en equipo		Iniciativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
De acuerdo	2	4%	2	4%	2	4%	0	0%	2	4%
Indiferente	17	32%	16	30%	21	40%	17	32%	13	25%
Desacuerdo	33	62%	30	57%	27	51%	35	66%	37	70%
Totalmente en desacuerdo	1	2%	5	9%	3	6%	1	2%	1	2%
Total	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%	53	100%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral

La tabla 3 se observa que el desempeño laboral obtiene un 62% de desacuerdo, lo que indica que la gran mayoría de los empleados no ejecutan adecuadamente sus tareas y actividades asignadas. Esto puede ser por falta de capacitación, la ausencia de trabajo en equipo, la falta de motivación y de iniciativa. Estos aspectos desfavorables se reflejan en el incumplimiento de las metas establecidas, así como en los comentarios y quejas por parte de los usuarios.

La dimensión conocimiento del trabajo presenta un 57% de desacuerdo, la mayoría de los trabajadores no tienen sólidos conocimientos para desempeñar sus actividades designadas. Esto significa que no están suficientemente capacitados para realizar las tareas asignadas.

Las habilidades interpersonales obtienen un 51% de desacuerdo, lo que indica que la mayoría de encuestados considera que la relación con sus compañeros de trabajo y superiores no son óptimas y sobre todo no existe una comunicación efectiva. Esto interfiere en sus actividades y genera un entorno laboral inadecuado.

La dimensión trabajo en equipo prevalece un 66 % en desacuerdo, esto indica que no se observa una colaboración entre compañeros de trabajo para abordar un problema o llevar a cabo una actividad específica, teniendo dificultad para expresar sus ideas abiertamente.

En relación a la dimensión de iniciativa, se observa un 70% de desacuerdo, lo cual implica que una gran proporción de los empleados carece de iniciativa para asumir tareas que contribuyan al crecimiento de la entidad. Además, dependen de esperar instrucciones o directrices de sus líderes antes de iniciar sus actividades.

Tabla 5

Tabla cruzada de liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Totalmente en Desacuerdo	Total
		De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo			
Liderazgo Transformacional	De acuerdo	f	2	0	0	0	2
		%	4%	0%	0%	0%	4%
	Indiferente	f	0	12	3	0	15
		%	0%	23%	6%	0%	28%
	Desacuerdo	f	0	5	25	0	30
		%	0%	9%	47%	0%	57%
	Totalmente en Desacuerdo	f	0	0	5	1	6
		%	0%	0%	9%	2%	11%
Total		f	2	17	33	1	53
		Total %	4%	32%	62%	2%	100%

La Tabla 4 nos muestra una tabla cruzada que relaciona el liderazgo transformacional con desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huallanca, en el siguiente párrafo se detalla comentarios de los datos presentados:

En relación al desempeño laboral se observa el nivel de acuerdo del liderazgo transformacional, se registra 2 casos que están de acuerdo, 0 casos de indiferente, 0 casos en desacuerdo y 0 casos en totalmente de acuerdo, indicándonos que el liderazgo transformacional solo lo aprueban un 4%, evidenciado que la mayoría de empleados no tienen un buen nivel de desempeño.

En el nivel indiferente tenemos 0 casos de acuerdo, 12 casos en indiferente, 3 casos en desacuerdo y 0 casos que están totalmente de acuerdo, la mayoría manifiesta una respuesta indiferente lo que especifica que no quiere dar una respuesta ni positiva, ni negativa. En cuanto al nivel desacuerdo tenemos 0 casos en de acuerdo, 5 casos en indiferente, 25 casos en desacuerdo y cero casos en totalmente de acuerdo, lo que significa que el 47 % manifiesta que no cuenta con un buen desempeño y por último en el nivel de totalmente de acuerdo hay 0 cero casos de acuerdo, 0 casos en indiferente, 5 casos en desacuerdo y 1 caso en totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian una relación entre las dos variables, indicando la importancia del liderazgo transformacional para tener un buen rendimiento laboral de los empleados.

4.2 Estadística Inferencial

La prueba de normalidad se realizó mediante Kolmogórov-Smirnov, según Steinskog et al. (2007) como se citó en Flores y Flores (2021) detalló a este método como una prueba de bondad que se usa para poder probar la normalidad de los datos muestrales y es esencialmente útil en procesos físicos no lineales e interactivos, se utilizó este tipo de método debido a que nuestra muestra es mayor a 50.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	.315	53	<.001	.824	53	<.001
Desempeño Laboral	.378	53	<.001	.730	53	<.001

La prueba de normalidad fue mediante el test de Kolmogórov-Smirnov, observándose que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tiene una significancia menor a .001 en ambos casos, indicando que se rechaza la hipótesis nula y no se verifica la normalidad de los datos. En consecuencia, se procederá a validar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuanto más cercana sea la correlación a 1 y menor sea la significancia (p-valor) menor a 0.05, mayor será la fuerza de la relación identificada.

Coeficiente de correlación de Spearman, Hernández (2014) como se citó en. Caruajulca (2019) es una prueba estadística para poder analizar la relación a nivel de intervalo o razón. (pág. 322)

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy Fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media

-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, A. (2014). uso de la correlación de Spearman, p. 5.

Para efectuar la contratación de la hipótesis se ejecutó el estadístico de Kolmogórov, esta prueba es utilizada para poder evaluar la normalidad de los datos, la muestra es mayor a 50. Teniendo como resultado a la prueba de normalidad una significancia de $< .001$ para ambas variables

Prueba de hipótesis general

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital.

Tabla 8

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Liderazgo transformacional	Correlación Rho Spearman Sig.	1.00	.806**
	N	53	53

Nota : Significancia; N : Tamaño de la muestra

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

La tabla 08 muestra que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral, con un nivel de significancia (sig. bilateral = $< 0.001 < 0.05$), evidenciado un coeficiente de correlación Rho Spearman de ($Rho=0.806$) esto indica que tenemos una correlación positiva muy fuerte, de tal manera que se considera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Relación entre liderazgo transformacional y conocimiento de trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa.

		Dimensiones desempeño laboral			
		Conocimiento de trabajo	Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo	Iniciativa
Liderazgo transformacional	Correlación Rho	.580**	.545**	.593**	.462**
	Spearman Sig.	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	53	53	53	53

Nota : Significancia; N : Tamaño de la muestra

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

HE.1 : Se evidencia que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva alta con el conocimiento laboral, con una significancia (sig. bilateral = $< 0.001 < 0.05$), evidenciado ($Rho=0.580$; $p < 0.05$), teniendo una correlación positiva considerable, por lo que se considera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HE.2 : El liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con las habilidades interpersonales, tiene una significancia (sig. bilateral = $< 0.001 < 0.05$), obteniendo ($Rho=0.545$; $p < 0.05$), lo que indica que hay una correlación positiva considerable, indicando que se considera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HE.3 : Se observó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa alta con el trabajo en equipo, con una significancia (sig. bilateral = $< 0.001 < 0.05$), alcanzando ($Rho = 0.593$; $p < 0.05$), indicando una correlación positiva considerable, revelando que se considera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HE.4 : El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la iniciativa, con un nivel de significancia (sig. bilateral = $< 0.001 < 0.05$), logrando ($Rho = 0.462$; $p < 0.05$), teniendo una correlación positiva media, por lo que se considera la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a los detalles brindados en los párrafos anteriores, se puede afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la hipótesis general se revela que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital. La hipótesis general tiene una significancia de < 0.001 , logrando Rho Spearman de ($Rho=.806^{**}$), teniendo una correlación positiva muy fuerte. Esto quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores. Estos hallazgos concuerdan con lo investigado por Malhaber (2022) quien estudió la asociación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la municipalidad de La Victoria, determinándose una correlación altamente significativa ($Rho=.916; < p.05$). Las dos investigaciones defienden al liderazgo transformacional como algo fundamental para poder efectuar un adecuado desempeño laboral. Por otra parte, Rovira (2020) estudió el vínculo del liderazgo transformacional y la influencia en el desempeño docente, no facilitó un valor de correlación exacto, pero se constató la fuerte influencia del liderazgo en las actividades de los educadores. El resultado de la De la Cruz (2018) respaldan la hipótesis que hemos estudiado, quien investigó la conexión del liderazgo transformativo y la mejora del desempeño en el aula de un centro preuniversitario donde destacó que el liderazgo tiene un impacto positivo y ayuda a fomentar el buen rendimiento académico. Los resultados hallados muestran lo necesario que es contar con un liderazgo transformacional, ya que este tipo de liderazgo ayudará a mejorar de forma positiva al desempeño de sus actividades de los trabajadores. Dichos resultados respaldan la teoría de liderazgo de Bass (1985) como se citó en Rojero et al (2019) manifestaron que la cualidad de este líder inspira a ir más allá de los intereses individuales, busca fomentar las metas colectivas y a su vez motiva a desempeñarse mejor, los resultados obtenidos destacan esta teoría y enfatiza la asociación del desempeño laboral. Dessler y Varela (2017) señalaron que un buen desempeño es un reflejo de comportamientos motivadores, capacitaciones y otros elementos que ayudan a los empleados a hacer mejor su trabajo y contribuyen al éxito de la empresa. Es preciso resaltar que se evidenció una deficiencia alta de liderazgo en la municipalidad distrital de Huallanca ya que un 57 % considera que su líder no fomenta

la confianza necesaria para motivar y cambiar la forma de pensar de los colaboradores, esto implica la importancia del liderazgo en el desempeño de los servidores.

En cuanto a la hipótesis específica 1, indica que existe un coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho=0.580$), indicando que tenemos una correlación positiva considerable con un nivel significancia de < 0.001 , esto revela que el liderazgo transformacional efectivo ayudará al colaborador a tener un conocimiento y familiaridad con sus tareas asignadas. Este resultado tiene similitud con el artículo de Muñoz et al. (2022) lo que permitió concluir que este tipo de liderazgo no solo ayuda al crecimiento de una empresa, sino que está presente en cualquier circunstancia que lo requieran, de manera que ayuda a la organización a adaptarse y sobrevivir. En contraprestación el estudio realizado por Bohórquez et al. (2020) realizaron un estudio cuya finalidad fue examinar los motivos que contribuyen a los elevados niveles de motivación y desempeño laboral del personal municipal, concluyendo que los trabajadores se encuentran suficientemente motivados, lo que repercute benéficamente en su productividad, indicando que el líder de la organización tiene la capacidad para motivar y dirigir a su equipo de trabajo. Esta perspectiva complementaria sugiere que la motivación es algo esencial para poder fomentar un buen desempeño en los colaboradores. Los hallazgos de este estudio tienen notabilidad significativa y se alinean con la teoría de liderazgo. Lord (2017) menciona que los líderes se desarrollan en lugar de nacer, lo que significa que la clave es identificar las tendencias naturales de los individuos hacia el liderazgo y luego ayudarlos a perfeccionar sus habilidades. Calheira (2016) argumenta que el desempeño se concibe como un método para cuantificar y evaluar las características, actitudes y resultados relacionados con el trabajo de una persona. En ese contexto los hallazgos encontrados facilitan una base sólida para poder evidenciar que en la municipalidad de Huallanca no hay un buen liderazgo por parte de los jefes de áreas, lo que significa que no evalúan las capacidades de su personal a cargo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, identificó un coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho= 0.545$), teniendo una correlación positiva considerable con un nivel

significancia de < 0.001 , esto involucra que un liderazgo eficiente identifica las habilidades interpersonales en los empleados, dentro de ellos está la comunicación como una herramienta necesaria para lograr tener una organización eficiente. Estos hallazgos tienen coherencia con el artículo de Hernández (2022) que se centró en examinar los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño, un 76.99% indica que no existe un liderazgo, esta debilidad afecta a los operadores y a toda la entidad. De la misma forma la investigación tiene semejanza con el estudio de Rodríguez y Lechuga (2019) el cual identificó los resultados de los factores y las categorías de desempeño de los educadores, aunque el argumento de las variables estudiadas es diferente, pero su estructura muestra la identificación de una deficiencia en el desempeño laboral causado por la poca comunicación entre los trabajadores, lo cual genera disconformidad entre los empleados. Esto respalda la hipótesis planteada en el estudio actual, ya que se observa una relación directa entre el liderazgo transformacional con las habilidades interpersonales. Estas evidencias pueden reflejarse a través de la teoría el Gran Hombre, dicha teoría sostiene que los humanos nacen con rasgos de liderazgo particulares, incluida la capacidad inherente de expresarse e influir en los demás. Dessler y Varela (2017) sostienen que las habilidades interpersonales, son cruciales porque permiten que cada miembro del equipo trabaje en conjunto. Esto tiene un significado claro para la municipalidad donde se reflejó que no existe una relación entre los colaboradores y sus superiores, cada uno trabaja por su lado dejando nula la comunicación entre todos los miembros de la entidad.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se evidenció un coeficiente de correlación Rho Spearman de ($Rho = 0.593$) esto indica que tenemos una correlación positiva considerable, con un nivel significancia de < 0.001 , hallándose una relación directa alta entre el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo, lo que manifiesta que un líder debe promover la unión de su equipo, todos deben tener un objetivo en común. Teniendo similitud con el estudio de Uriarte (2023) quien examinó la asociación entre el liderazgo transformacional y gestión docente institucional en el sistema escolar público, el estudio se realizó en un argumento diferente, pero brinda un apoyo empírico

con respecto a nuestros hallazgos, descubriendo una asociatividad positiva muy fuerte entre las dos variables, teniendo un nivel de significancia estadística de $p=0,0000,05$, mostrando que la variable liderazgo transformacional se asocia altamente con la gestión institucional. Otra semejanza se observó en el estudio De la Cruz (2022) quien indagó la asociación entre el estilo de liderazgo y las actividades de los trabajadores en una municipalidad provincial, mostrando un resultado de una correlación clara y moderada entre estas dos variables ($0,000,05$; $Rho=0,345$), enfatizando claramente que el liderazgo es fundamental para fomentar a realizar sus labores de forma adecuada. De la misma manera se identifica en el estudio de Rojas et al. (2021), cuya investigación buscó identificar el vínculo entre el liderazgo transformacional y las técnicas de gestión fiscal empleadas por el personal en una municipalidad provincial, el estudio realizó un argumento diferente, pero brinda un apoyo empírico con respecto a nuestros hallazgos. El alfa de cronbach arrojó un valor de 0.74 estableció un nivel de significancia estadística de $p=0,0000,05$, descubriendo que la variable liderazgo transformacional se asocia altamente con la gestión institucional. De acuerdo a los resultados evidenciados refuerza la perspectiva de tener un liderazgo transformacional con un grupo de trabajo unido y apoyándose entre sí, para sacar adelante los objetivos deseados dentro de cualquier entidad. Estos resultados aportan a la teoría Transformacional, Choi et al. (2016) definieron al liderazgo como la gestión revolucionaria con un enfoque que prioriza elevar el nivel de autoconciencia entre los seguidores para motivarlos a no rendirse y comprometerse con los objetivos colectivos de la organización en lugar de los suyos propios, por otro lado tenemos precisiones por parte Arévalo et al. (2019) donde enfatizan la necesidad de conservar una actitud optimista mientras se trabaja en equipo para todos los colaboradores que se involucran en los objetivos de la empresa. Hoy en día las entidades del estado deben afrontar cambios que ayudan a mejorar las gestiones, es así que es necesario contar con liderazgo transformacional para poder encaminar al grupo de trabajo en el día a día, dentro de los ejes transversales de la Política de Modernización, nos dice que consolidar un gobierno abierto en el país es un proceso continuo que requiere de un gran liderazgo, en ellos está formar un grupo potente que busca establecer un equipo de trabajo para impulsar el cambio, personas influyentes dentro de la organización,

crear una visión para el cambio. En los resultados de la dimensión trabajo en equipo la municipalidad de Huallanca tiene una situación preocupante ya que tienen un 66 % de desacuerdo, lo que revela que no se fomenta un adecuado trabajo en equipo y mucho menos existe una colaboración entre compañeros de trabajo lo que implica que no existe un liderazgo que ayude y guíe a su equipo de trabajo, estos hallazgos reflejan que se tiene que comenzar a trabajar en la mejora y poder encontrar un líder con capacidades necesarias que ayude a superar estos problemas.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se tiene un coeficiente de correlación Rho Spearman de ($Rho = 0.462$) lo que indica una correlación positiva media con un nivel de significancia de < 0.001 , demostrando que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la iniciativa, esto implica que los colaboradores, no tienen iniciativa para desarrollar sus tareas asignadas, esto se debe a que no cuentan con un liderazgo que brinda confianza a sus seguidores para poder efectuar un trabajo adecuado, el líder debe ser una persona que inspire confianza y esto brindará a que el trabajador tome el impulso para realizar sus actividades. En cuanto a los antecedentes el estudio de Uriarte (2023) examinó la asociación entre el liderazgo transformacional y gestión docente institucional en el sistema escolar público, en dicho estudio se aplicó el alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.74, indicando una asociatividad positiva muy fuerte entre las dos variables, teniendo una significancia estadística de $p = 0,0000,05$, finalizando que la hipótesis y los objetivos son verdaderos, teniendo claro que el liderazgo abarca funciones esenciales para poder dirigir un grupo de trabajo sólido, con personales eficientes que ayuden y caminen a la misma dirección para lograr objetivos establecidos, para ello también se tiene que contar con un buen ambiente de trabajo y que el colaborador pueda sentirse involucrado en la metas de la entidad. De otro lado la investigación de Rovira (2020) desarrollo el vínculo entre el líder transformacional y qué tan bien los trabajadores de una institución pública de Ecuador hacen su trabajo evidenciando que las variables se vinculan notoriamente con una significancia de 0,000. Esto llevó al investigador a concluir que los servidores tienden a realizar mejor las tareas que se les asignan cuando reciben consejos o tienen un líder que predica con el ejemplo, todos estos resultados permiten evidenciar que es

importante el aporte de los colaboradores para tener un eficiente grupo de trabajo, lo que revela que el líder debe trabajar de la mano con sus colaboradores para a los objetivos deseados. En cuanto a las teoría de Arévalo et al. (2019) señalan que los líderes demostrarán compasión y se convertirán en mentores de sus discípulos para abordar las deficiencias de cada individuo y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial, por otro lado, Spagnoli et al. (2020) declararon que el éxito de una persona en una organización está en función de su actitud como de los resultados que produce, por lo que es necesario alterar estos últimos antes de evaluarlos primeros y Dessler y Varela (2017) argumentaron que la iniciativa es la capacidad de actuar sin que se nos diga que lo hagamos; también comprende la dedicación de cada colaborador para el cumplimiento exitoso de la tarea. En cuanto a los términos descriptivos la municipalidad distrital de Huallanca tiene un un 70 % de desacuerdo, la gran mayoría no tiene la capacidad de tener una decisión frente a las actividades que realiza, hay muchos factores que corregir y lo más esencial es contar con un buen líder capaz y eficiente que pueda ver la falencia que existe, de la misma forma contar con personales capacitados, evaluados para cumplir con sus actividades asignadas y esto no afecte a su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que hay una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad distrital. Se evidencia la ausencia de un líder que demuestre autoridad sobre su equipo de trabajo y que fomente ideas creativas para resolver problemas, esto contribuye a que la gran mayoría de los empleados no realice adecuadamente sus tareas y actividades asignadas. Esta situación puede ser atribuida a la falta de capacitación, la ausencia de trabajo en equipo, la falta de motivación y de iniciativa.

Segunda. Se ha llegado a la conclusión de que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva alta con el conocimiento del trabajo de los servidores públicos en una municipalidad distrital. Los hallazgos revelan que el líder no tiene un conocimiento completo de las capacidades de su equipo, la mayoría de los trabajadores carece de sólidos conocimientos para llevar a cabo sus actividades asignadas. Esto indica que no están debidamente capacitados para cumplir con sus responsabilidades y que carecen de un liderazgo con la capacidad de orientar, enseñar e influir a sus seguidores.

Tercera. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una municipalidad distrital. Lo que permite evidenciar que la relación entre compañeros de trabajo no es óptima, y sobre todo, que la comunicación no se lleva a cabo de manera efectiva. Estas circunstancias interfieren en las actividades laborales, generando un entorno de trabajo inadecuado, lo que refleja que no existe un liderazgo con las capacidades adecuadas para mantener una comunicación activa y eficiente.

Cuarta. Se ha confirmado que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa alta con el trabajo en equipo de los servidores públicos en una municipalidad distrital. Se ha constatado que el líder no promueve activamente el trabajo en equipo con sus seguidores reflejándose en la falta de colaboración entre los compañeros para

resolver problemas o llevar a cabo actividades específicas. Esta situación dificulta la expresión abierta de ideas y opiniones en el entorno laboral, lo que demuestra que no cuentan con un liderazgo que tenga la capacidad de escuchar, motivar y fomentar el compañerismo en su grupo de trabajo.

Quinta. Los resultados arrojan que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la iniciativa de los servidores públicos en una municipalidad distrital. Estos resultados indican que una parte significativa de los trabajadores carece de iniciativa para asumir tareas que puedan contribuir a la entidad, prefiriendo esperar órdenes o instrucciones de sus líderes antes de iniciar sus actividades, lo que significa que no hay un liderazgo comprometido que se involucre con sus seguidores, brindándoles confianza, apoyarlos para que realicen sus actividades con entusiasmo y dedicación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los líderes de la municipalidad distrital de Huallanca desempeñar su rol de manera motivadora, orientadora, comunicativa, autosuficiente, empática y carismática hacia cada uno de sus seguidores. Es fundamental que sepan enseñar con el ejemplo; asumir con esfuerzo y dedicación el cargo de líder para tener una distribución equilibrada para el logro de los objetivos de la entidad, esto se logrará con un líder que fomente el trabajo en equipo, la comunicación activa, la motivación, confianza y respeto, mirar hacia la misma dirección para lograr los objetivos deseados.

Segunda. La municipalidad distrital de Huallanca, debe efectuar talleres de capacitación para potenciar los conocimientos de los servidores, evaluar el desempeño para identificar necesidades y establecer nuevas acciones para asegurar el buen desempeño laboral. Por otro lado, los líderes deben evaluar constantemente las capacidades de sus seguidores, de la misma forma deben orientar, enseñar e influir para fortalecer sus capacidades.

Tercera. A la municipalidad distrital de Huallanca, impulsar el desarrollo de las capacidades de sus líderes, dado que de ellos depende la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo. Es prioritario otorgar especial atención a la comunicación como elemento fundamental, ya que esto contribuirá a mantener un ambiente laboral adecuado. Los líderes deben fomentar una comunicación activa y eficiente para mejorar las relaciones entre los compañeros trabajo y así crear un entorno apropiado para desempeño de sus actividades.

Cuarta. A la municipalidad distrital de Huallanca, implementar un programa de coaching a los líderes para fomentar estrategias y aprender a trabajar en equipo, ya que es el algo esencial para ir a la misma dirección con el propósito de alcanzar las metas de la entidad. El líder debe escuchar, motivar y fomentar el compañerismo en su grupo de trabajo, lo cual ayudará a tener un grupo sólido y colaborativo.

Quinta. Los líderes de la municipalidad de Huallanca, efectuar propuestas de mejora para fomentar la iniciativa en su grupo de trabajo, esto ayudará a mejorar su

desempeño, los líderes deben cultivar la confianza, brindar palabras de aliento, escuchar y fomentar la creatividad hacia su grupo de trabajo para poder generar la iniciativa y sobre todo inspirar a los colaboradores, eso hará que ellos traten de imitarlos y asuman nuevos retos que van a beneficiar a la entidad.

REFERENCIAS

- Ali Qalati, S., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limon, M. L., & Bilawal Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(2022), 1374. [https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(22\)02662-7.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(22)02662-7.pdf)
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Álvarez Risco, R. (2020) *Clasificación de las investigaciones*, Universidad de Lima. Repositorio Institucional. UL. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Anis, E., Syamsul, M., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(2019), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Arévalo Avecillas, D., Padilla Lozano, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Information Technology Magazine*, 30(3), 237-248. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>

- Arnold, K. (2017). Liderazgo transformacional y bienestar psicológico de los empleados: una revisión y direcciones para investigaciones futuras. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 22(3), 381-393. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Balwant, P. (2019). Stay close! The role of leader distance in the relationship between transformational leadership, work engagement, and performance in undergraduate project teams. *Journal of Education for Business*, 94(6), 369-380. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1541851>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1),109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodriguez, 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(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Calheira de Freitas, S. (2016). The Impact of Evaluation Use on Accounting Programs' Performance: An Exploratory Study. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 20(6), 733-752. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150320>
- Caruajulca, N. (2019). *Software contable y control interno en las empresas comercializadoras de lubricantes, distrito Los Olivos*. [Tesis de Título

Profesional. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55119>

Congreso de la República. (2013, 04 de julio). *Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil*.
Diario Oficial el Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366

Cuesta Santos, A., Fleitas Triana, S., García Frenton, V., Hernández Darias, I., Anchundia Loor, A., & Mateus Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Revista de Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004

Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress and work Motivation (Empirical Case Study in Stationery Distributor Companies). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 87-107. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>

Chiavenato I. (2020). *Gestión del talento humano por competencias*, México, Mc Graw Hill. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talentohumano/9781456272098/>

Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health*, 73 (2016),212-243.
<https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>

De La Cruz, D. E. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].* Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81557>

De la Cruz Sullca, P. R. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 2(2), 34-47. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.2.528>

Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (6ta ed.). México: Editorial Pearson Educación. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=30428>

Editorial Grudemi (2019). *Muestreo probabilístico*. Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-probabilistico/>

Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Journal of Management Studies*, 32(139), 137-145. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232016000200005

Fong Yi, L., Hui Chuan, T., Szu Chi, L., Yu Chin, L., & Cheng Chen, L. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Flores Tapia, C. E., & Flores Ceballos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y*

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>

Hernández, H. (2022). Liderazgo Transformacional y Desempeño Organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local – Perú. *Revista Gestionar*. 3 (2), 7-16 <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 10 No) Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

Hordos, L. (2018). *What is the Definition of Job Performance?*. <https://bizfluent.com/info-7856570-definition-job-performance.html>

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://link.springer.com/article/10.1186/s43093-020-00043-8>

Kuras, P., & Kusman, S. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>

Kurian, L., & Eeckhout, L. (2017). *Performance Evaluation and Benchmarking* (1st Edition). Boca Raton: CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781315220505>

Lord, R., Day, D., Zaccaro, S., Avolio, B., & Eagly, A. (2017). Leadership in applied psychology: Three waves of theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3), 434-451. DOI: 10.1037/apl0000089

Malhaber, O. B. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78189/Malhaber_COB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño, W., & Durán, S. (2017). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 140-157. <https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2980>

Ministerio de Hacienda; Dirección Nacional del Servicio Civil (2018, 22 de marzo). *Ley N° 19.882 -Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio civil. Resolución 2-2017*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://bcn.cl/2fcsz>

Muñoz Chávez, J. P., Barrios Quiroz, H., Valle Cruz, D., & García Contreras, R. (2022). Hacia el Liderazgo Transformacional en la Educación Superior: competencias para responder a la crisis del covid-19. *Cienciay Sociedad*, 47(2), 21-40. <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>

NawoseIng'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8, 82-98. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntv-nsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3126116](https://www.scirp.org/(S(351jmbntv-nsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3126116)

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pastor, A. (2018). *Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”*. [Tesis de Título Profesional. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_PastorGuill%C3%A9n.pdf

Presidencia de Consejo de Ministros (2013, 09 de enero). *Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Decreto Supremo N° 004-2013- PCM*. Diario Oficial el Peruano.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357174/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf?v=1567454992>

Ranjbar, M., Rafiei, S., Shafiei, M., & Kargar, V. (2019). Transformational Leadership Style and Employee Creativity: A Case Study in Yazd Medical University. *Health Care Manag (Frederick)*, 38 (3), 282-288.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31261193/>.

Rezeki Angriani, M., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The Effect of Transactional and Transformational Leadership on Lecturer Performance with Job Satisfaction as the Mediation. *Sys Rev Pharm*, 11(11), 1263-1272.
<https://www.sysrevpharm.org/articles/the-effect-of-transactional-and-transformational-leadership-on-lecturer-performance-with-job-satisfaction-as-the-mediati.pdf>

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

- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojero Jiménez, R., Gómez Romero, J. G. I., & Quintero Robles, L.M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *EG Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rojas Carrasco, O., Vivas, A. D., Mota Suárez, K.T., & Quiñonez Fuentes, J.Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.09>
- Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K M., & Nieva Villegas, M. A. (2021). El Liderazgo Transformacional y la Gestión Financiera en una Municipalidad Provincial. *Revista Publicando* 8(31), 96-106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>.
- Rovira, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. [Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil]*. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo Transformacional. Que es y como medirlo*. Madrid: ESIC. Editor ESIC, 2018. <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional+y+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm07eh34bwAhXLJt8KHVpcDKoQ6AEwA3oECAQQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20y%20transaccional&f=false>

Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 17 (18), 6536. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>

Syahrani, Rahmisyari, Parwoto, Adiyono, Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees. *Multicultural education*, 8(1), 109-125. <http://www.mccaddogap.com/ojs/index.php/me/article/view/26>

Uriarte, A. B. (2023). *Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional Docente de la Unidad Educativa Pública, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110864>

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (11va. Ed.). Editorial San Marcos. http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización

Operacionalización de liderazgo transformacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional es aquel que comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional.	Teniendo en cuenta la perspectiva operacional, para la variable Liderazgo Transformacional se puso en práctica una herramienta basada un listado de incógnitas denominado instrumento tipo Likert contenido en 30 ítems con incognitos cerradas de las cuales las únicas opciones a responder fueron; muy desconforme, desconforme, Ni desconforme ni conforme, conforme, muy conforme; con una clasificación numérica de 1, 2, 3, 4 y 5 correspondientemente. El cuestionario fue de auto fabricación.	Influencia idealizada	Valores Modelo de identificación Riesgos Comportamiento moral y ético Sentido de autoridad	Ordinal tipo Likert
			Motivación inspiracional	Motivación Entusiasmo Expectativas Visión compartida	
			Estimulación intelectual	Uso de ideas creativas Manejo de criterio Estimulación para desarrollar Expresar ideas	
			Consideración individualizada	Dedicación de tiempo Diálogo Atención a las necesidades de los demás Autodesarrollo	

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Actitud y comportamiento que una persona demuestra en su entorno laboral o dentro de la organización, definido por Dessler y Varela (2017)	Tomando en cuenta la perspectiva operacional, para la variable desempeño laboral llevase a cabo el desarrollo de un cuestionario de tipo Likert compuesto de 20 ítems con incógnitas herméticas de las cuales las únicas opciones de respuesta fueron; muy desconforme, desconforme, Ni desconforme ni conforme, conforme, muy conforme; teniendo una clasificación numérica de 1, 2, 3, 4 y 5. El cuestionario fue de creación propia.	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones del trabajo Políticas Solución de problemas Técnicas de organización	Ordinal tipo Likert
			Habilidades interpersonales	Relaciones sociales Comunicación Empatía	
			Trabajo en equipo	Colaboración Compañerismo	
			Iniciativa	Compromiso	

Fuente: Elaboración propia

Anexo. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Instrucciones. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a las características del líder en su centro de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad:

Sexo:

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
N°	Descripción	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN: 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	Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.					
7	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL. SU LÍDER:						
8	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.					
9	Realiza reuniones o charlas motivacionales.					
10	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.					
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					

12	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.						
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.						
14	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.						
15	Construye una visión motivante del futuro.						
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN COGNITIVA. SU LÍDER:							
16	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.						
17	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.						
18	Ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista.						
19	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.						
20	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.						
21	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.						
22	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.						
23	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.						
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA. SU LÍDER:							
24	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.						
25	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.						
26	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los demás.						
27	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.						
28	Ayuda a mejorar mis capacidades.						
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.						
30	Promueve el autodesarrollo.						

Cuestionario de desempeño laboral

Instrucciones. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al desempeño laboral. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad:

Sexo:

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
Nº	Descripción	TA	A	I	D	TD
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
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 Municipalidad					
4	Las políticas de la Municipalidad 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					
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES						
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						
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO							
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						
DIMENSIÓN: INICIATIVA							
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						

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral** que el investigador **Neyda Beatriz Meza Córdova** usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública “**Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash**”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral**. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

15 de mayo de 2023



Humberto Vladimir La torre Lopez
Magister en Gestión Pública

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Humberto Vladimir La torre
Lopez

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia

profesional: Gestión
pública

Institución donde labora:

Hospital Nacional
Edgardo Rebagliati Martins

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Trabajo(s) psicométricos realizados

Experiencia en Investigación Psicométrica :

Gestión de la Motivación Laboral y su relación con los Procesos Administrativos en la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas en el Año 2014.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE LIDERZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre de la Prueba:	Liderazgo Transformacional
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	<p>El liderazgo a la teoría del comportamiento, sostiene que las personas no vienen equipadas con las características necesarias para convertirse en líderes; más bien, es la forma en que cada individuo actúa y reacciona lo que los distingue. Dado este ángulo Lord et al. (2017) mencionaron que está claro que los líderes se desarrollan en lugar de nacer, lo que significa que la clave es identificar las tendencias naturales de los individuos hacia el liderazgo y luego ayudarlos a perfeccionar sus habilidades. En este sentido, se señala que evaluar tanto las acciones de un líder como su trabajo real es necesario para distinguir entre líderes efectivos e ineficaces.</p> <p>En cuanto a las dimensiones de la variable, Arévalo (2019) la teoría de la relación describe cómo un líder transformacional cambia las perspectivas y metas de sus adherentes y en esa línea refiere tener cuatro dimensiones</p>

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Según Arévalo et al. (2019), es el factor principal del objeto y se refiere a la demostración de actitudes y comportamientos que sirven de ejemplo para los seguidores, como el interés de los líderes por las deficiencias de los demás,

		incluidas las propias, su disposición a compartir riesgos, su demostración de equilibrio, y sus altos estándares éticos y morales. Estos líderes son ejemplos admirables a seguir.
	Motivación Inspiracional	Señala que los líderes construyen y muestran comportamientos que interpelan a sus seguidores o equipo de trabajo a despertar el deseo de hacer crecer la colaboración, tal como lo menciona Arévalo et al. (2019) donde enfatiza la necesidad de mantener una actitud positiva y optimista mientras se trabaja en equipo para ganarse a los demás y aumentar la cantidad de personas que se involucran en el éxito de la empresa como un todo.
	Estimulación Cognitiva	Se refiere a lo mismo que se puede ver reflejado cuando un líder logra motivar a sus seguidores a adoptar actitudes innovadoras y creativas, tal como lo reporta Arévalo et al. (2019) hace cuestionando las posiciones de las personas y también cambiando la forma en que ven las malas situaciones, pidiéndoles que busquen soluciones y propongan nuevas ideas, sin decirles qué hacer.
	Consideración Individualizada	La Consideración Individualizada, última dimensión de la variable Liderazgo Transformacional, refiere a que los líderes siempre brindarán un trato personalizado a cada individuo, tomando en cuenta sus capacidades y deficiencias; esto no implica que se discrimine al empleado, ya que la diferenciación no tiene nada que ver con la discriminación, según Arévalo et al. (2019) se puede decir que los líderes demostrarán

		compasión y se convertirán en mentores de sus discípulos para abordar las deficiencias de cada individuo y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial.
--	--	--

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de Liderazgo Transformacional elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: Influencia Idealizada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia Idealizada	1. Es un profesional competente y con valores.	4	4	4	
	2. Es admirado por los trabajadores de su entorno.	4	3	4	
	3. Es modelo a seguir en el entorno profesional.	4	4	3	
	4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	4	4	4	
	5. Comparte los riesgos de las decisiones	4	4	4	

	tomadas en el grupo de trabajo.				
	6. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.	4	4	4	
	7. Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Motivación Inspiracional**

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas físicas a la internalización de las ansiedades de una persona.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Inspiracional	1. Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	2. Realiza reuniones o charlas motivacionales.	4	3	4	
	3. Demuestra su entusiasmo en el trabajo.	4	4	4	
	4. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	4	4	4	
	5. Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.	4	4	3	
	6. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	4	4	4	

	7. Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.	4	4	4	
	8. Construye una visión motivante del futuro	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estimulación Cognitiva**

Objetivos de la Dimensión: Valorar la ansiedad y estrés asociados con las preocupaciones acerca del punto de vista de los demás, de las actividades sociales y las de la vida cotidiana.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimulación Cognitiva	1. Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	4	4	4	
	2. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	3. Ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista	4	3	4	
	4. Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas	4	4	3	
	5. Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.	4	4	4	
	6. Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas	4	4	4	
	7. Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas	4	4	4	

	8. Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.	4	3	4	
--	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: **Consideración Individualizada**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración Individualizada	1. Dedicar tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.	4	4	4	
	2. Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	3	4	4	
	3. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los demás.	4	4	4	
	4. Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.	4	4	4	
	5. Ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	3	
	6. Provee consejo útil para mi desarrollo.	4	4	4	
	7. Promueve el autodesarrollo.	4	4	4	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Humberto Vladimir La torre
Lopez

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Gestión pública

Institución donde labora: Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Trabajo(s) psicométricos realizados

Experiencia en Investigación Psicométrica :

Gestión de la Motivación Laboral y su relación con los Procesos Administrativos en la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas en el Año 2014.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

b. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	<p>Kurian y Eeckhout (2017) señala que el proceso de evaluación del desempeño laboral será siempre realizado por superiores, es decir, cada gerente de área evaluará a cada uno de sus colaboradores o subordinados por ser ellos los que más conocen la posición y el desenvolvimiento de los trabajadores. No obstante, el trabajador también puede realizar una evaluación de su propio desempeño en el trabajo haciendo una autoevaluación. Cuando los empleados del mismo estado (es decir, en el mismo departamento) se evalúan entre sí, los resultados proporcionan una técnica confiable para proyectar qué tan bien se desempeñarán en el futuro.</p> <p>El desempeño laboral se divide en cuatro dimensiones, tal como lo describen Dessler y Varela (2017)</p>

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Conocimiento del Trabajo	Según Dessler y Varela (2017), se refiere a la familiaridad de un empleado con las tareas requeridas para lograr los propósitos programadas por la organización y cumplir con las responsabilidades que se le asignan. También tiene que ver con las normas y políticas

		de la organización, que el empleado debe seguir en el desempeño de sus funciones; en otras palabras, todo lo que haga el empleado debe apegarse a las reglas y políticas establecidas por la empresa.
	Habilidades Interpersonales	Permiten que cada miembro del equipo trabaje en conjunto de manera efectiva con los demás miembros de la empresa. En otras palabras, si la comunicación se mantiene en un alto nivel, todos podrán transmitir lo que quieren decir y que se entienda. Por lo tanto, la comunicación y el compromiso efectivos son posibles mediante el desarrollo de los hábitos necesarios para hacerlo. Además, todas las empresas deben mejorar la comunicación para ayudar a los empleados a colaborar mejor (Dessler y Varela, 2017)
	Trabajo en Equipo	Es la suma de los esfuerzos individuales de una organización para lograr un objetivo común, según lo descrito por (Dessler y Varela, 2017). En otras palabras, hace posible que las tareas se completen gracias a la cooperación y camaradería de los compañeros de trabajo, quienes comparten abiertamente sus pensamientos para alcanzar un objetivo común.
	La Iniciativa	Se define como la capacidad de actuar sin que se nos diga que lo hagamos; también comprende la dedicación de cada colaborador para el cumplimiento exitoso de la tarea.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de Desempeño Laboral elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: **Conocimiento del Trabajo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conocimiento del Trabajo	1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área	4	4	4	
	2. Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.	4	4	4	
	3. Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad	4	3	4	
	4. Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.	4	4	4	
	5. Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	3	4	
	6. Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Habilidades Interpersonales**

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas físicas a la internalización de las ansiedades de una persona.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Interpersonales	1. Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.	4	4	4	
	2. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.	4	4	4	
	3. Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.	4	4	4	
	4. Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	5. Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.	4	4	4	
	6. Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Trabajo en Equipo**

Objetivos de la Dimensión: Valorar la ansiedad y estrés asociados con las preocupaciones acerca del punto de vista de los demás, de las actividades sociales y las de la vida cotidiana.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	1. Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.	4	4	4	
	2. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	4	4	4	
	3. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.	4	4	4	
	4. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.	4	4	4	
	5.. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique.	4	4	4	
	2. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización	4	4	4	

	3. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Firma del evaluador

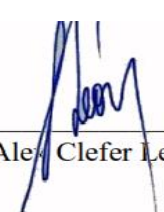
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral** que el investigador **Neyda Beatriz Meza Córdova** usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública “**Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash**”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral**. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

15 de mayo de 2023



Prof. Alex Clefer León Huerta

Maestro en Gestión de Planeamiento Educativo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Alex Clefer León Huerta

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Gestión Educativa

Institución donde labora: C.N. Emblemático Aurelio Cárdenas de Pachas

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica : Trabajo(s) psicométricos realizados
Liderazgo Democrático y Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Marcos Durand Martel

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- c. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE LIDERZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre de la Prueba:	Liderazgo Transformacional
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	El liderazgo a la teoría del comportamiento, sostiene que las personas no vienen equipadas con las características necesarias para convertirse en líderes; más bien, es la forma en que cada individuo actúa y reacciona lo que los distingue. Dado este ángulo Lord et al. (2017) mencionaron que está claro que los líderes se desarrollan en lugar de nacer, lo que significa que la clave es identificar las tendencias naturales de los individuos hacia el liderazgo y luego ayudarlos a perfeccionar sus habilidades. En este sentido, se señala que evaluar tanto las acciones de un líder como su trabajo real es necesario para distinguir entre líderes efectivos e ineficaces. En cuanto a las dimensiones de la variable, Arévalo (2019) la teoría de la relación describe cómo un líder transformacional cambia las perspectivas y metas de sus adherentes y en esa línea refiere tener cuatro dimensiones.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Según Arévalo et al. (2019), es el factor principal del objeto y se refiere a la demostración de actitudes y comportamientos que sirven de ejemplo para los seguidores, como el interés de los líderes por las deficiencias de los demás, incluidas las propias, su disposición a compartir riesgos, su demostración de equilibrio, y sus

		altos estándares éticos y morales. Estos líderes son ejemplos admirables a seguir.
	Motivación Inspiracional	Motivación Inspiracional señala que los líderes construyen y muestran comportamientos que interpelan a sus seguidores o equipo de trabajo a despertar el deseo de hacer crecer la colaboración, tal como lo menciona Arévalo et al. (2019) donde enfatiza la necesidad de mantener una actitud positiva y optimista mientras se trabaja en equipo para ganarse a los demás y aumentar la cantidad de personas que se involucran en el éxito de la empresa como un todo.
	Estimulación Cognitiva	La Estimulación Cognitiva, se refiere a lo mismo que se puede ver reflejado cuando un líder logra motivar a sus seguidores a adoptar actitudes innovadoras y creativas, tal como lo reporta Arévalo et al. (2019) hace cuestionando las posiciones de las personas y también cambiando la forma en que ven las malas situaciones, pidiéndoles que busquen soluciones y propongan nuevas ideas, sin decirles qué hacer.
	Consideración Individualizada	La Consideración Individualizada, última dimensión de la variable Liderazgo Transformacional, refiere a que los líderes siempre brindarán un trato personalizado a cada individuo, tomando en cuenta sus capacidades y deficiencias; esto no implica que se discrimine al empleado, ya que la diferenciación no tiene nada que ver con la discriminación, según Arévalo et al. (2019) se puede decir que los líderes demostrarán compasión y se convertirán en mentores de sus discípulos para abordar las deficiencias de cada

		individuo y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial.
--	--	---

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de Liderazgo Transformacional elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: Influencia Idealizada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Influencia Idealizada	1. Es un profesional competente y con valores.	4	4	3	
	2. Es admirado por los trabajadores de su entorno.	4	4	4	
	3. Es modelo a seguir en el entorno profesional.	4	3	4	
	4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	4	4	4	
	5. Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	4	4	4	
	6. Considera las consecuencias morales y	3	4	4	

	éticas en las decisiones que toma.				
	7. Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Motivación Inspiracional**

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas físicas a la internalización de las ansiedades de una persona.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Inspiracional	1. Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.	5	4	4	
	2. Realiza reuniones o charlas motivacionales.	5	5	4	
	3. Demuestra su entusiasmo en el trabajo.	4	4	4	
	4. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	4	4	4	
	5. Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.	3	4	4	
	6. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	3	4	4	
	7. Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.				

		4	4	4	
	8.Construye una visión motivante del futuro	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estimulación Cognitiva**

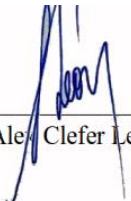
Objetivos de la Dimensión: Valorar la ansiedad y estrés asociados con las preocupaciones acerca del punto de vista de los demás, de las actividades sociales y las de la vida cotidiana.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	4	3	4	
	2.Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	3. Ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista	3	4	4	
	4. Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas	4	4	4	
	5. Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.	4	4	4	
	6.Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas	4	4	3	

Estimulación Cognitiva	7. Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas	4	3	4	
	8. Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Consideración Individualizada**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración Individualizada	1. Dedicar tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.	4	4	4	
	2. Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	4	4	4	
	3. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los demás.	4	4	3	
	4. Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.	4	4	4	
	5. Ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	3	
	6. Provee consejo útil para mi desarrollo.	4	4	4	
	7. Promueve el autodesarrollo.	4	4	4	


 Prof. Alex Clefer León Huerta

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento DE DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Alex Clefer León Huerta

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia

profesional: Gestión

Educativa

Institución donde labora: C.N. Emblemático Aurelio Cárdenas de Pachas

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica : Trabajo(s) psicométricos realizados

Liderazgo Democrático y Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Marcos Durand Martel

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

d. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	Kurian y Eeckhout (2017) señala que el proceso de evaluación del desempeño laboral será siempre realizado por superiores, es decir, cada gerente de área evaluará a cada uno de sus colaboradores o subordinados por ser ellos los que más conocen la posición y el desenvolvimiento de los trabajadores. No obstante, el trabajador también puede realizar una evaluación de su propio desempeño en el trabajo haciendo una autoevaluación. Cuando los empleados del mismo estado (es decir, en el mismo departamento) se evalúan entre sí, los resultados proporcionan una técnica confiable para proyectar qué tan bien se desempeñarán en el futuro. El desempeño laboral se divide en cuatro dimensiones, tal como lo describen Dessler y Varela (2017).

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Conocimiento de Trabajo	Dessler y Varela (2017): En ese sentido, describen que la primera dimensión de la variable es el Conocimiento del Trabajo se refiere a la familiaridad de un empleado con las tareas requeridas para lograr los propósitos programadas por la organización y cumplir con las responsabilidades que se le asignan. También tiene que ver con las normas y políticas de la organización, que el empleado debe seguir en el desempeño de sus funciones; en otras palabras, todo lo que haga el

		empleado debe apegarse a las reglas y políticas establecidas por la empresa.
	Habilidades Interpersonales	La variable Habilidades Interpersonales son cruciales porque permiten que cada miembro del equipo trabaje en conjunto de manera efectiva con los demás miembros de la empresa. En otras palabras, si la comunicación se mantiene en un alto nivel, todos podrán transmitir lo que quieren decir y que se entienda. Por lo tanto, la comunicación y el compromiso efectivos son posibles mediante el desarrollo de los hábitos necesarios para hacerlo. Además, todas las empresas deben mejorar la comunicación para ayudar a los empleados a colaborar mejor (Dessler y Varela, 2017).
	Trabajo en Equipo	La tercera dimensión de la variable, Trabajo en Equipo es la suma de los esfuerzos individuales de una organización para lograr un objetivo común, según lo descrito por (Dessler y Varela, 2017). En otras palabras, hace posible que las tareas se completen gracias a la cooperación y camaradería de los compañeros de trabajo, quienes comparten abiertamente sus pensamientos para alcanzar un objetivo común.
	Iniciativa	La Iniciativa es la última dimensión de la variable y se define como la capacidad de actuar sin que se nos diga que lo hagamos; también comprende la dedicación de cada colaborador para el cumplimiento exitoso de la tarea.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la escala de Desempeño Laboral elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Conocimiento del Trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del Trabajo	1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.	4	4	4	
	2. Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto	4	4	3	
	3. Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad	4	4	4	
	4. Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.	4	4	4	
	5. Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	

	6. Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo	5	5	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Habilidades Interpersonales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Interpersonales	1. Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.	3	4	4	
	2. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás	4	4	4	
	3. Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo	4	4	3	
	4. Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	5. Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas	5	5	4	
	6. Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento	4	3	4	

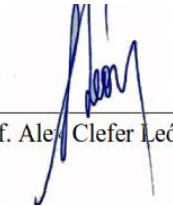
- Tercera dimensión: **Trabajo en Equipo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	1. Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren	4	4	4	
	2. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema	4	4	4	
	3. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo	4	4	4	
	4. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.	3	4	4	
	5. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	3	

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique	4	4	3	
	2. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.	4	4	4	

	3. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización	4	4	4	



Prof. Alex Clefer León Huerta

Firma del evaluador

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral** que el investigador **Neyda Beatriz Meza Córdova** usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública “**Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash**”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables **Liderazgo Transformacional** y **Desempeño Laboral**. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

15 de mayo de 2023



Jhim Lenin Quispe Nonalaya
Magister en Gestión Pública

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Jhim Lenin Quispe
Nonalaya

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia

profesional: Gestión
Pública

Institución donde labora: Constructora Consorcio DVC SACEEM – Responsable de Manejo Social - Ejecución de los Proyectos Especiales Bicentenarios del MINEDU

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Trabajo(s) psicométricos realizados

Psicométrica : Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- e. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE LIDERZGO TRANSFORMACIONAL

Nombre de la Prueba:	Liderazgo Transformacional
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	El liderazgo a la teoría del comportamiento, sostiene que las personas no vienen equipadas con las características necesarias para convertirse en líderes; más bien, es la forma en que cada individuo actúa y reacciona lo que los distingue. Dado este ángulo Lord et al. (2017) mencionaron que está claro que los líderes se desarrollan en lugar de nacer, lo que significa que la clave es identificar las tendencias naturales de los individuos hacia el liderazgo y luego ayudarlos a perfeccionar sus habilidades. En este sentido, se señala que evaluar tanto las acciones de un líder como su trabajo real es necesario para distinguir entre líderes efectivos e ineficaces. En cuanto a las dimensiones de la variable, Arévalo (2019) la teoría de la relación describe cómo un líder transformacional cambia las perspectivas y metas de sus adherentes y en esa línea refiere tener cuatro dimensiones

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	Según Arévalo et al. (2019), es el factor principal del objeto y se refiere a la demostración de actitudes y comportamientos que sirven de ejemplo para los seguidores, como el interés de los líderes por las deficiencias de los demás, incluidas las propias, su disposición a compartir riesgos, su demostración de equilibrio, y sus

		altos estándares éticos y morales. Estos líderes son ejemplos admirables a seguir.
	Motivación Inspiracional	Motivación Inspiracional señala que los líderes construyen y muestran comportamientos que interpelan a sus seguidores o equipo de trabajo a despertar el deseo de hacer crecer la colaboración, tal como lo menciona Arévalo et al. (2019) donde enfatiza la necesidad de mantener una actitud positiva y optimista mientras se trabaja en equipo para ganarse a los demás y aumentar la cantidad de personas que se involucran en el éxito de la empresa como un todo.
	Estimulación Cognitiva	La Estimulación Cognitiva, se refiere a lo mismo que se puede ver reflejado cuando un líder logra motivar a sus seguidores a adoptar actitudes innovadoras y creativas, tal como lo reporta Arévalo et al. (2019) hace cuestionando las posiciones de las personas y también cambiando la forma en que ven las malas situaciones, pidiéndoles que busquen soluciones y propongan nuevas ideas, sin decirles qué hacer.
	Consideración Individualizada	La Consideración Individualizada, última dimensión de la variable Liderazgo Transformacional, refiere a que los líderes siempre brindarán un trato personalizado a cada individuo, tomando en cuenta sus capacidades y deficiencias; esto no implica que se discrimine al empleado, ya que la diferenciación no tiene nada que ver con la discriminación, según Arévalo et al. (2019) se puede decir que los líderes demostrarán compasión y se convertirán en mentores de sus discípulos para abordar las deficiencias de cada

		individuo y ayudarlos a alcanzar su máximo potencial.
--	--	---

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de Liderazgo Transformacional elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Primera dimensión: Influencia Idealizada

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
	1. Es un profesional competente y con valores.	4	4	3	
	2. Es admirado por los trabajadores de su entorno.	4	4	4	
	3. Es modelo a seguir en el entorno profesional.	4	4	4	
	4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	4	4	4	

Influencia Idealizada	5. Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	4	4	4	
	6. Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.	4	4	3	
	7. Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Motivación Inspiracional**

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas físicas a la internalización de las ansiedades de una persona.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación Inspiracional	1. Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	2. Realiza reuniones o charlas motivacionales.	4	4	4	
	3. Demuestra su entusiasmo en el trabajo.	4	3	4	
	4. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	4	4	4	
	5. Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.	4	4	4	

	6. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	4	4	4	
	7. Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.	4	4	4	
	8. Construye una visión motivante del futuro	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estimulación Cognitiva**

Objetivos de la Dimensión: Valorar la ansiedad y estrés asociados con las preocupaciones acerca del punto de vista de los demás, de las actividades sociales y las de la vida cotidiana.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estimulación Cognitiva	1. Promueve ideas creativas para la solución de problemas.	4	4	4	
	2. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	4	4	4	
	3. Ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista	4	4	3	
	4. Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas	4	4	4	
	5. Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.	4	4	4	
	6. Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas	4	4	4	
	7. Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas	4	4	4	

	8. Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.	4	3	4	
--	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: **Consideración Individualizada**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración Individualizada	1. Dedicar tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.	4	4	4	
	2. Está abierto a un diálogo constructivo respecto al entorno laboral.	4	4	4	
	3. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los demás.	4	4	4	
	4. Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.	4	4	4	
	5. Ayuda a mejorar mis capacidades.	4	4	4	
	6. Provee consejo útil para mi desarrollo.	4	4	4	
	7. Promueve el autodesarrollo.	4	4	4	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Jhim Lenin Quispe
Nonalaya

Grado profesional: Maestría ()

Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()

Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia

profesional: Gestión
Pública

Institución donde labora: Constructora Consorcio DVC SACEEM – Responsable de Manejo Social - Ejecución de los Proyectos Especiales Bicentenarios del MINEDU

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()

Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica : Trabajo(s) psicométricos realizados

Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

f. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Neyda Beatriz Meza Córdova
Procedencia:	Propia
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	02 semanas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huallanca
Significación:	Kurian y Eeckhout (2017) señala que el proceso de evaluación del desempeño laboral será siempre realizado por superiores, es decir, cada gerente de área evaluará a cada uno de sus colaboradores o subordinados por ser ellos los que más conocen la posición y el desenvolvimiento de los trabajadores. No obstante, el trabajador también puede realizar una evaluación de su propio desempeño en el trabajo haciendo una autoevaluación. Cuando los empleados del mismo estado (es decir, en el mismo departamento) se evalúan entre sí, los resultados proporcionan una técnica confiable para proyectar qué tan bien se desempeñarán en el futuro. El desempeño laboral se divide en cuatro dimensiones, tal como lo describen Dessler y Varela (2017)

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Conocimiento del Trabajo	Según Dessler y Varela (2017), se refiere a la familiaridad de un empleado con las tareas requeridas para lograr los propósitos programadas por la organización y cumplir con las responsabilidades que se le asignan. También tiene que ver con las normas y políticas de la organización, que el empleado debe seguir en el desempeño de sus funciones; en otras palabras, todo lo que haga el empleado debe

		apegarse a las reglas y políticas establecidas por la empresa.
	Habilidades Interpersonales	Permiten que cada miembro del equipo trabaje en conjunto de manera efectiva con los demás miembros de la empresa. En otras palabras, si la comunicación se mantiene en un alto nivel, todos podrán transmitir lo que quieren decir y que se entienda. Por lo tanto, la comunicación y el compromiso efectivos son posibles mediante el desarrollo de los hábitos necesarios para hacerlo. Además, todas las empresas deben mejorar la comunicación para ayudar a los empleados a colaborar mejor (Dessler y Varela, 2017)
	Trabajo en Equipo	Es la suma de los esfuerzos individuales de una organización para lograr un objetivo común, según lo descrito por (Dessler y Varela, 2017). En otras palabras, hace posible que las tareas se completen gracias a la cooperación y camaradería de los compañeros de trabajo, quienes comparten abiertamente sus pensamientos para alcanzar un objetivo común.
	La Iniciativa	Se define como la capacidad de actuar sin que se nos diga que lo hagamos; también comprende la dedicación de cada colaborador para el cumplimiento exitoso de la tarea.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la escala de Desempeño Laboral elaborado por Neyda Beatriz Meza Córdova en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: **Conocimiento del Trabajo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Conocimiento del Trabajo	1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área	4	4	4	
	2. Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.	4	4	4	
	3. Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad	4	4	4	
	4. Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.	4	4	3	
	5. Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
	6. Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Habilidades Interpersonales**

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas físicas a la internalización de las ansiedades de una persona.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Interpersonales	1. Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas.	4	4	4	
	2. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás.	4	4	4	
	3. Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.	4	4	4	
	4. Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	5. Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas.	4	3	4	
	6. Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Trabajo en Equipo**

Objetivos de la Dimensión: Valorar la ansiedad y estrés asociados con las preocupaciones acerca del punto de vista de los demás, de las actividades sociales y las de la vida cotidiana.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	1. Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren.	4	4	4	
	2. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	4	4	4	
	3. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo.	4	4	4	
	4. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.	4	4	4	
	5.. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Iniciativa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	1. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique.	4	4	4	
	2. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización	4	4	4	

	3. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Firma del evaluador



CARTA N° 08-2023-MDH/GM

Huallanca 24 de mayo del 2023

Señor:
MEZA CORDOVA NEYDA BEATRIZ

Huallanca.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA: N° EXPEDIENTE 1613

Que tomando conocimiento del documento con expediente N°1613 en donde su persona en calidad de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), solicita Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la Municipalidad Distrital de Huallanca titulado "Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash 2023".

En representación de la Municipalidad Distrital de Huallanca, Provincia de Bolognesi, departamento de Ancash, se **AUTORIZA REALIZAR EL PROYECTO DE TESIS** titulado "**Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash 2023**"; por otra parte se recomienda a la interesada hacer llegar su plan de actividades para la aplicación de los instrumentos y otros similares con anticipación, asimismo al termino de del Proyecto realizar la socialización con el personal administrativo de la entidad.

Sin otro particular, quedo de usted.
Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLANCA
BOLOGNESI - ANCASH
JIM CRÓSMAN HUAMAN SOTO
DNI: 82087761
GERENTE MUNICIPAL

Anexo: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Población y muestra	Metodología	Técnica e instrumento
¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital?	Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera positiva con el Desempeño Laboral de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	Liderazgo Transformacional:	Población:	Enfoque:	Técnica:
			Influencia Idealizada	60 personas que laboran en la Municipalidad Distrital.	Cuantitativo	Encuesta
			Motivación Inspiracional	Muestra:	Tipo:	
			Estimulación Cognitiva	53 personas que laboran en la Municipalidad Distrital	Básico	
			Desempeño laboral		Alcance:	Instrumento:
			Conocimiento del Trabajo Habilidades Interpersonales Trabajo en Equipo. Iniciativa		Correlacional	Cuestionario

Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Diseño:
¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con el conocimiento de trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital?	Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el conocimiento del trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera positiva alta con el conocimiento de trabajo de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	No experimental
¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional con las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital?	Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa con las habilidades interpersonales de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	
¿Cómo se asocian el Liderazgo Transformacional con el trabajo en equipo de los servidores públicos en una	Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el trabajo en equipo de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital.	El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa alta con el trabajo en equipo de los servidores públicos en una	

Municipalidad
Distrital?

Municipalidad
Distrital

¿De qué manera se relacionan el Liderazgo Transformacional con la iniciativa de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital? Establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la iniciativa de los servidores públicos en una Municipalidad Distrital. la El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera positiva con la iniciativa de los Servidores Públicos en una Municipalidad Distrital.
