



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en una municipalidad  
provincial de Apurímac, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Vargas Francia, Miriam Lily (orcid.org/0000-0001-6898-928X)

**ASESORES:**

Dra. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Política Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

La investigación que se presenta está dedicada a toda mi familia y la memoria de mis abuelos, quien con su ejemplo y su fuerza me inculcó la importancia de nunca darme por vencido.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la UCV a Dios por permitirme alcanzar otro de mis logros profesionales. Y expresar mi gratitud a mi asesor, así como a cada uno de mis maestros y compañeros, cuyas enseñanzas y consejos han sido fundamentales para la realización de este proyecto.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE APURÍMAC, 2023", cuyo autor es VARGAS FRANCIA MIRIAM LILY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 11- 01-2024 15:56:02

Código documento Trilce: TRI - 0724533



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VARGAS FRANCIA MIRIAM LILY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional 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 Completa titulada: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE APURÍMAC, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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
MIRIAM LILY VARGAS FRANCIA DNI: 08639939 ORCID: 0000-0001-6898-928X	Firmado electrónicamente por: MVARGAS63 el 03-01- 2024 20:49:05

Código documento Trilce: TRI - 0716771

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2	Descripción de resultados comunicación asertiva.	24
Tabla 3	Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de comunicación asertiva	25
Tabla 4	Descripción de los resultados de los niveles con respecto a la variable liderazgo transformacional	26
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable de liderazgo transformacional	27
Tabla 6	Prueba de correlación para la hipótesis general	28
Tabla 7	Prueba de correlación para la hipótesis específica 1	29
Tabla 8	Prueba de correlación para la hipótesis específica 2	30
Tabla 9	Prueba de correlación para la hipótesis específica 3	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Percepción de la comunicación asertiva .....	24
Figura 2	Percepción de dimensiones de las variables de comunicación asertiva	25
Figura 3	Percepción de la variable liderazgo transformacional. ....	26
Figura 4	Percepción de dimensiones de la variable liderazgo transformacional.	27



## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. Para ello, se utilizó una metodología básica, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra consistió en 89 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. La recolección de datos se realizó a través de encuestas y cuestionarios. el 43.8% de los participantes de la encuesta afirmaron que la comunicación asertiva es regular, destacando especialmente el estilo asertivo, pero sin embargo existe alto porcentaje entre malo y regular. Por otro lado, el 42.7% de servidores de la municipalidad su nivel liderazgo transformacional es de nivel regular. En cuanto a los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Spearman de 0.936 con un valor de  $p=0.00$ , lo que sugiere una correlación positiva muy alta entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

**Palabras clave:** Comunicación asertiva, Estrategia de asertividad, liderazgo transformacional y comunicación precisa

## ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between assertive communication and transformational leadership in a provincial municipality of Apurímac, 2023. To do so, a basic methodology was used, with a non-experimental design and a quantitative and correlational approach. The sample consisted of 89 workers selected through non-probabilistic sampling. Data collection was carried out through surveys and questionnaires. 43.8% of the survey participants stated that assertive communication is regular, especially highlighting the assertive style, but nevertheless there is a high percentage between bad and regular. On the other hand, 42.7% of municipal employees have a regular level of transformational leadership. Regarding the inferential results, a Spearman value of 0.936 was obtained with a value of  $p=0.00$ , which suggests a very high positive correlation between assertive communication and transformational leadership in a provincial municipality of Apurímac, 2023.

**Keywords:** Assertive communication, Assertiveness strategies, transformational leadership and precise communication

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito profesional y organizacional, la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional han adquirido una gran importancia en las últimas décadas. La manera en que los líderes se comunican con sus equipos y el estilo de liderazgo que adoptan tienen un impacto directo en el rendimiento, la productividad y la cohesión de las organizaciones a nivel mundial.

En las entidades públicas de Colombia se muestra escaso diálogo entre los funcionarios y ciudadanos, el diálogo es poco constructivo y asertivo, se observa incapacidad para expresar en forma clara y respetuosa (Bernal et al., 2022). Del mismo modo, en Bolivia el problema radica en las barreras culturales y lingüísticas para una comunicación asertiva, de igual forma se observa una escasa comunicación asertiva e inclusiva (Hijuela, 2019). En Ecuador la problemática de la comunicación asertiva se centra en la escasa habilidad para resolver conflictos en forma asertiva y sobre todo el saber escuchar (Villagrán, 2022). En Argentina la comunicación es insuficiente debido a la falta de coordinación y colaboración entre los responsables de las diferentes áreas administrativas (Morelli et al., 2020). En Venezuela el problema de la comunicación asertiva está centrado en la escasa habilidad social que los funcionarios demuestran para expresar sus ideas frente a los ciudadanos que acuden a las entidades públicas (Asanza, 2020).

Respecto a la variable liderazgo transformacional, los problemas percibidos a nivel de los países latinoamericanos también se muestran preocupantes, por mencionar, en Ecuador los funcionarios muestran una escasa visión clara y a largo plazo sobre el desarrollo sostenible de sus comunidades locales, además existen pocos líderes sociales que puedan movilizar a los municipios (Santilla, 2020). En la ciudad de Bolivia respecto al liderazgo transformacional, se muestra resistencia al cambio y la adaptación en la administración pública, la falta de líderes proactivos y transformadores dificulta la implementación de iniciativas innovadoras y la toma de decisiones (Crales, 2019). De igual forma en la ciudad de Colombia, el liderazgo transformacional en entidades municipales se ve obstaculizado por la falta de una participación ciudadana efectiva en el proceso de toma de decisiones y planificación de las actividades (Labrador,

2020). En el país de Venezuela, la problemática del liderazgo transformacional en entidades municipales radica en un déficit de empoderamiento y desarrollo de capacidades de los líderes, en este proceso la falta de oportunidades de formación y actualización profesional, así como la escasez de recursos para la innovación, dificulta la promoción de líderes transformadores capaces de generar cambios positivos y sostenibles en las comunidades locales (Arenas, 2019). Por otro lado, se precisa que Argentina enfrenta un desafío en la promoción del liderazgo transformacional en entidades municipales debido a la ausencia de líderes que inspiren y motiven al personal municipal. La falta de un liderazgo visionario y carismático puede conducir a la desmotivación del personal y la pérdida de compromiso con la misión y objetivos de la institución municipal, que esto puede afectar la prestación de servicios públicos de calidad (Torres, 2021). En relación al liderazgo transformacional y comunicación asertiva, puede requerir una transformación cultural en las organizaciones. La resistencia al cambio por parte de líderes y miembros del equipo puede obstaculizar la adopción de estos enfoques. La Medición del impacto, a pesar del consenso sobre la importancia de estos conceptos, es un desafío (Solórzano, 2018).

En el Perú, la problemática de comunicación asertiva y de liderazgo transformacional en trabajadores de una municipalidad, también se observa con frecuencia. En este proceso muchos trabajadores de municipalidades que ingresan a trabajar por favores políticos, evidencian una insuficiencia en las habilidades de comunicación asertiva entre los alcaldes y sus equipos de trabajo, lo que puede generar malentendidos, conflictos y una toma de decisiones ineficaz. Esta carencia en la comunicación efectiva puede tener un impacto negativo en la implementación de políticas públicas y en la provisión de servicios a la comunidad, debilitando así la confianza y la legitimidad del gobierno local (Tantaleán, 2022).

De igual forma, se afirma que la carencia de liderazgo transformacional en ciertos alcaldes peruanos, se centra en la ausencia de líderes que inspiren y tengan una visión a futuro, fomentando un enfoque proactivo y orientado hacia el cambio y la innovación, esta debilidad puede restringir el potencial de desarrollo y crecimiento de los municipios, además la falta de liderazgo transformacional también puede dar lugar a resistencia al cambio y a la incapacidad para adaptarse a los nuevos desafíos que enfrentan las comunidades locales (Avila, 2019). Finalmente se indica

que la falta de capacitación específica en comunicación asertiva y liderazgo es otro factor crítico que contribuye al problema en los alcaldes del Perú. Muchos alcaldes asumen sus cargos con experiencia política o administrativa previa, pero carecen de preparación en estas habilidades clave. Esta carencia dificulta su capacidad para establecer una comunicación efectiva con sus equipos y la comunidad, así como para ejercer un liderazgo inspirador y transformador, a la fecha los programas de capacitación enfocados en estas áreas son crucial para abordar el problema y mejorar la eficacia de la gestión municipal en el país (Cáceres, 2023).

Para el desarrollo del estudio, se formularon los problemas correspondientes. Problema general ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?, de igual forma se tienen los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?, ¿Qué relación existe entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?, ¿Qué relación existe entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?. La investigación que se pretende desarrollar, se considera de mucha importancia debido a que brindará información teórica a los involucrados, nutrirá con teorías extraídos de artículos científicos, investigaciones o textos y permitirá comprender las variables de estudio. De igual forma a nivel práctico, la información sistematizada, buscara analizar y comprender los hechos reales de la institución en comunicación asertiva y resolución de conflictos sociales en la municipalidad provincial de Abancay. A nivel metodológico será de importancia, porque su aporte estará centrado en servir como antecedente para otros similares.

La investigación, busca lograr objetivos previstos, el objetivo general, determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. De igual forma se tienen los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, Establecer la relación que existe entre estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, Establecer la relación que existe entre la comunicación precisa y el liderazgo

transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

De igual forma se consideran las hipótesis de la investigación para poder contrastar los resultados, la hipótesis general, Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. Mientras que las tres hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, b) Existe relación significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, y c) Existe relación significativa entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de la investigación tuvo su respaldo en otros estudios similares a nivel nacional e internacional.

A nivel nacional se tiene a Caceres, (2023), El objetivo principal de este estudio fue determinar el grado de relación existente entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una Municipalidad de Cusco. Se utilizó una metodología básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 137 individuos seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario como técnica de recolección de datos. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación directa y significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional, con un nivel de significancia menor al 1% y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.434. En conclusión, se aceptó la hipótesis de investigación, la cual establecía que a medida que mejora el nivel de comunicación asertiva, también tiende a mejorar el liderazgo transformacional en los trabajadores de una municipalidad de Cusco.

Corzo (2022) realizó el estudio “comunicación asertiva en el desempeño laboral de una empresa de fabricación de plásticos, San Juan Lurigancho”. El estudio en su propósito buscó la relación de las variables. Correspondió a una investigación de diseño no experimental, nivel correlacional, transversal. Con muestra de 70 trabajadores y con técnica de cuestionario debidamente aprobado por los expertos y con una prueba de confiabilidad estadística que valida al documento. En los resultados del estudio se hacen precisiones a nivel estadístico, la comunicación asertiva se relación de forma significativa en el desempeño laboral, lo cual se evidencia en el puntaje Wald de 8.057, que supera ampliamente el valor de corte del modelo de análisis establecido en 4. Además, este hallazgo se refuerza con un valor de  $p = 0.000$ , que es menor a 0.05. por lo que se logra mejorar la comunicación asertiva en una empresa de plásticos, se espera una mejora del desempeño laboral de sus empleados.

Cano y Maldonado (2021) realizaron el estudio “liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco”. El objetivo fue “determinar la relación entre el liderazgo

transformacional y trabajo en equipo”, esta investigación fue descriptiva y correlacional con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, se tuvo una muestra de 16 colaboradores, se aplicó el cuestionario validado por diferentes juicios de expertos. Cuyos resultados precisan que el valor Sig. bilateral = 0, 000 permitiendo aceptar la hipótesis, además el valor  $r = 0,974$  indicando que existe una relación significativa. Se concluyó que el cambio organizacional está asociado al trabajo en equipo, Por lo tanto, exhibir un mejor gobierno de transición conducirá de mejor manera un equipo.

Montes (2020) “Comunicación asertiva y trabajo en equipo”: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una institución. En su objetivo consideró relacionar a las variables, el estudio a nivel metodológico fue de diseño no experimental. Se consideró a 28 supervisores para que respondan el cuestionario previamente revisado con expertos y aplicados a una prueba de confiabilidad, donde se le calificó como viable, la muestra fue intencional debido a las características que las unidades de análisis presentaban para responder el instrumento. En los resultados se considera un p-valor de  $0,000 < 0,05$  confirmando la existencia de correlación. Se concluye cuando existe una comunicación asertiva, contribuyera a mejora el trabajo en equipo.

Escobedo y Segovia (2020) realizaron el estudio “comunicación asertiva como técnica del liderazgo efectivo en la municipalidad distrital de Aguas Verdes, provincia de Zarumilla, región Tumbes”. Su objetivo de estudio fue “determinar el nivel de correlación de las variables”. Es adecuado para estudios no experimentales, a nivel descriptivo de aspectos y correlaciones. Este trabajo se aplicó a 57 empleados. Los resultados resaltan que el uso de la retroalimentación se da en un 49.66%, la facilidad del lenguaje 50.00%, la buena escucha 48.33%, el control de las emociones 49.33% y la observación de señales no verbales se refleja en un 50.00%, sin embargo y no se consideran estas habilidades. Son de mente muy abierta. Por otro lado, el poder del gobierno se enfatiza en un 46,75%. Se concluye que la correlación es significativa debido al valor  $r = 0.578$  y valor p de  $0.000 < 0.05$ .

Luján (2019) realizó el estudio “liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una institución pública. El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva”. El propósito



del estudio es cuantitativo, no experimental, transversal. La muestra estuvo compuesta por 139 empleados. Se enviaron dos cuestionarios, todavía liderazgo flexible y fuertes habilidades de comunicación; previamente fue validado por especialistas y al mismo tiempo se realizó la prueba de confiabilidad. El resultado encontrado a nivel de correlación fue de 0,740 y su valor y significancia de 0,000. Estos valores contribuyeron a probar la hipótesis. De los resultados se concluye que cuanto mejor sea el liderazgo transformacional, mejor será la comunicación asertiva.

De igual forma antecedentes internacional tenemos a Bakker et al. (2022) en su investigación sobre el liderazgo transformacional y el desempeño de trabajadores dentro de la organización estatal. Corresponde a un estudio no experimental con enfoque cuantitativo y nivel relacional, se consideró a 57 colaboradores para responder un cuestionario de preguntas durante 30 días. En el resultado se precisa que, si se ejerce el liderazgo en un 72,6%, por otro lado, se indica que la correlación es moderada por el valor  $r=0.476$  y un p-valor de  $0,000 < 0,05$  de margen de error considerado para el análisis estadístico. Se concluye que ejercer un buen liderazgo transformacional, implica mejorar las condiciones de desempeño laboral en los trabajadores y sobre todo la productividad considerada

Mishra y Upadhyay (2022) realizaron el estudio liderazgo transformacional y Organizacional, compromiso y perspectiva de las instituciones, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, además es un estudio que buscó asociar las variables, además correspondió al tipo básico y relacional. Se trabajó con una muestra 320 colaboradores quienes respondieron al cuestionario validado por expertos. En los resultados se demuestran a que se asociación de forma significativa muy fuerte para los colaboradores que perciben a que existe más apoyo organizacional. Además, se concluye que la relación es fuerte con un  $r=0,876$  y un valor de significancia del  $0,000 < 0,05$  estos valores respaldan el modelo estructural donde los involucrados ejercen alto liderazgo transformacional que repercuten en su comunicación y desempeño laboral.

Omar (2019) en su investigación “el papel de la comunicación asertiva en el desempeño del gerente como líder de equipos de trabajo”. Cuyo objetivo de estudio fue “determinar la relación entre las variables de investigación comunicación

asertiva y desempeño del gerente”. Esto es consistente con el formato. estudio principal, con un enfoque cuantitativo, su diseño no experimental y de corte transversal, además del nivel social. Este cuestionario se utiliza para recopilar información importante sobre los cambios, las unidades de análisis considerados fueron 10 gerentes de distintas áreas de trabajo, fueron ellos quienes emitieron su opinión respecto a las variables de investigación. En los resultados se indican que el 45% de los gerentes tienen una comunicación asertiva moderada, además se muestran líderes en un 75%. Se concluye que la correlación es alta entre las variables el p-valor encontrado fue de  $0,000 < 0,05$ .

Cho et al. (2019) efectuaron investigación en el país de Corea, acerca del Liderazgo transformacional, transaccional y compromiso organizacional afectivo: un acercamiento examinar sus relaciones en dos contextos nacionales distintos. El objetivo fue comparar los tipos de liderazgo y su repercusión en las relaciones interpersonales. En esta investigación establecieron realizar de tipo básico, con enfoque cuantitativo y de forma de nivel de diseño no experimental y nivel descriptivo relacional. Se utilizaron las entrevistas y fichas de observación, los cuales fueron comparados sistemáticamente en base a las teorías estudiadas. Los resultados demostraron que la relación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional tiene una asociación fuerte en los empleados. El p-valor encontrado de  $0,000 < 5\%$  verifican la hipótesis planteada.

Keskes (2018) realizó el estudio “liderazgo transformacional y compromiso organizacional”: Rol mediador del líder-miembro. Buscó determinar el nivel de relación de las variables consideradas para la investigación. Correspondió a un estudio básico de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, además se recogió información de 427 ejecutivos quienes respondieron al cuestionario. Arribando a los siguientes resultados; a que el liderazgo transformacional tiene influencia con el compromiso organizacional del servidor a que trabaja en una organización, por otro lado, los resultados condujeron a concluir que ejercer este tipo de liderazgo es importante para la organización, sobre todo para cumplir las metas trazadas y objetivos establecidos.

La investigación se fundamenta por teorías de comunicación asertiva hay considerables teorías a como se origina la comunicación y especialmente el uso de esta forma de lenguaje como instrumento principal de este proceso, como lo señala

el experto Guarne et al. (2005), En su “libro tecnologías sociales de la comunicación” Señala cuatros (4) posibles teorías, como la teoría divina, la teoría de las exclamaciones, la onomatopéyica y la mecanicista;

Como la teoría divina, presente en el Génesis, sostiene que el lenguaje es un regalo otorgado al ser humano en el momento de su creación. Según esta teoría, en un principio existía un único idioma que desapareció debido a la intervención divina, lo cual generó posteriormente una gran confusión en la Torre de Babel. Por otro lado, la teoría de las exclamaciones se basa en que el ser humano emite sonidos para expresar sus sentimientos, estados de ánimo y emociones.

En contraste, la teoría onomatopéyica plantea que el origen del lenguaje se encuentra en la necesidad de imitar los sonidos que se perciben, como los sonidos de los pájaros y otros animales. Finalmente, la teoría mecanicista se fundamenta en la tendencia natural del ser humano a utilizar sus manos y músculos faciales para comunicarse. Y el ser humano ha desarrollado diversas formas de comunicación, tales como sonidos, señales y gestos, las cuales han ido mejorando en conjunto con los avances científicos. Estas formas de comunicación otorgan al ser humano su superioridad en el reino animal.

Los conceptos de diferentes autores sobre sus variables de investigación con sus respectivas dimensiones. Sobre la variable comunicación asertiva, Santander (2023) manifiesta que la comunicación asertiva es un estilo de interacción interpersonal donde se expresan de manera clara, directa y respetuosa nuestros pensamientos, emociones y requerimientos, sin recurrir a agresiones o sumisión. Se trata de la habilidad de comunicarnos de manera efectiva y equilibrada, defendiendo nuestros derechos y límites sin vulnerar los de los demás. De igual forma Cañas (2019) indica que la comunicación asertiva es cuando tenemos una habilidad para comunicar nuestras opiniones y emociones de una forma firme y segura, manteniendo un tono de voz adecuado y un lenguaje no ofensivo. Implica también la capacidad de escuchar y comprender a los demás, estableciendo una comunicación abierta y honesta que facilite una mutua comprensión.

Por otro lado, Zurina y Moyano (2019) manifiestan que la comunicación asertiva es un enfoque comunicativo que busca un equilibrio entre la pasividad y la agresividad. Se basa en la capacidad de transmitir nuestros deseos, pensamientos y necesidades sin recurrir a manipulación o dominación, al mismo tiempo que se

respeto los derechos y opiniones de los demás. Es una forma de comunicarse que promueve la cooperación, el respeto y la empatía en las interacciones sociales. Según el autor una comunicación asertiva considera dimensiones como el respeto mutuo, la escucha activa y la claridad y precisión.

Caballo (2019) sobre el respeto mutuo en la comunicación asertiva, se refiere a valorar y considerar a las personas con quienes se interactúa. Esto implica tratar a los demás con cortesía, empatía y reconocimiento de sus derechos y opiniones, sin importar las diferencias que puedan existir. Es una dimensión esencial que crea un ambiente de confianza y colaboración, facilitando la expresión constructiva de ideas y necesidades sin temor a ser juzgados o menospreciados. De igual forma, sobre la escucha activa, se considera como la dimensión clave de la comunicación asertiva, implica prestar atención y comprender plenamente el mensaje del interlocutor. Para practicar la escucha activa, es necesario mostrar interés genuino, hacer preguntas para aclarar y confirmar la comprensión y evitar interrupciones. La escucha activa permite establecer una comunicación más efectiva al garantizar a que todos los integrantes sean escuchados y valorados, lo que facilita la resolución de problemas y se realiza una adecuada toma de decisiones más informadas (Claro, 2021).

Una de las variables a analizar en el presente estudio comunicación confirma la existencia de diferentes conceptos, incluidos los más relevantes encontrados por Samfira(2020). Señaló que la comunicación es reconocida y viene ser un método de comunicación que ayuda a los individuos a expresar directamente sus pensamientos y opiniones y expresar sus sentimientos. otra gente. Esta es una comunicación para personas que no tienen que preocuparse por la atención gay. Nadie es indiferente al sentimiento de los compañeros comunicantes porque son amigables con las demandas expresadas. Como una cola de gente educada, pero más recia. La comunicación segura es un estilo y una capacidad de comunicación que normalmente se aprende y adquieren en cada etapa de la vida del ser humano (Mansour et al., 2020).

Para Lesmes et al. (2023), ¿estrategia de competitividad empresarial?, se basa en un método de comunicación que utiliza expresiones seguras y confiables, representa actividades personales, transmite impulsos, es directo, distractor, apropiado y flexible, garantizando al mismo tiempo la facilidad de contacto y

comunicación. Según Maloney y Moore (2020), la forma de comunicación se puede definir como pasos de intercambiar pensamientos, opiniones e información respetando y respondiendo en consecuencia y al mismo tiempo expresando las propias opiniones. Sea directo, honesto y minucioso, y no ignore las objeciones de otros.

Una característica distintiva de la comunicación segura es que el alcalde no se deja influenciar por su gente, los presentes pueden demostrar un comportamiento transparente y transparente y pueden proporcionar una comunicación fluida sin volver a cometer pasos equivocados porque son honestos, directos y, por lo tanto, esto es no es una forma consistente de comunicar sus pensamientos e ideas. Otras características importantes de la comunicación son la imposibilidad de manipulación, el alcalde es libre en las relaciones interpersonales y en su personalidad, las personas tienen mayor autoestima y su capacidad para controlar sus emociones, comportamiento y capacidad de reacción son más fuertes que los demás (Maloney y Moore, 2020).

Núñez y Tobar (2020), define las habilidades comunicativas como la capacidad de una persona para interactuar con su pareja para resolver diferencias, identificar situaciones sensibles, ser respetuoso, sincero, honesto, expresar honestamente sus sentimientos y validar la relación. Esta persona tiene una necesidad básica de expresión, expresa sus necesidades, está insatisfecha con su decisión, pero ignora los motivos para hacerlo, y se muestra satisfecha Consigomemo. Esto significa que el alcalde quiere participar en las diferentes actividades programadas en las municipalidades debido a que también es integrante de la población y eso permite desarrollar como persona y como autoridad que debe informar las actividades que se debe realizar y hacerse, la comunicación es muy importante y la cohesión entre los empleados asegura el buen funcionamiento de la organización.

Por otro lado, sobre la dimensión claridad y precisión en la comunicación asertiva, Delgado (2018) manifiesta que se centra en la transmisión de mensajes de manera clara, directa y sin ambigüedades. La comunicación asertiva requiere una expresión coherente y concisa de las ideas, evitando el uso de lenguaje confuso o vago. Al ser claro y preciso, se minimizan las posibilidades de malentendidos y se fomenta una mejor comunicación entre los interlocutores. La

claridad y precisión son fundamentales para evitar conflictos innecesarios y asegurar que el mensaje se transmita de manera efectiva y comprensible.

Entre las causas que suelen evitar conflictos y sacrificarse por complacer a los demás. Por otro lado, la conducta agresiva se caracteriza por el uso del lenguaje y comportamientos intimidantes, que no permiten un diálogo abierto y respetuoso. Ambas conductas dificultan una comunicación efectiva y sincera. Se considera que la comunicación pasiva puede ser molesta para los demás, por lo que se intenta evitar ser rechazado, ya que provocaría sentimientos de inferioridad. Por otro lado, la conducta agresiva se evidencia por ser una forma de comunicación que se sobreponer encima de los derechos de los demás, lo que genera malestar. Tengo una aversión hacia aquellos con los que interactúo, ya que, a largo plazo, una actitud de comunicación agresiva provoca que las personas eviten entablar relaciones personales debido a los problemas que se derivan de ella. Siempre que haya una comunicación intimidatoria o agresiva, esta será la consecuencia. Según Akinwale Y Okotoni (2018), esta cualidad también es conocida como asertividad, pero en realidad es solo una máscara para ocultar una debilidad interna en lugar de ser considerada como una fortaleza.

Las estrategias asertivas implican la aplicación de diferentes métodos innovadores en los ámbitos de vinculación interpersonal, con la finalidad de desenvolverse de manera eficiente en la vida constante y muchas veces vida educativa con una motivación respectiva. (Gómez et al., 2017), La comunicación exacta de ideas o pensamientos que son elementos claves para alcanzar el éxito profesional. Además, la comunicación precisa juega un papel crucial al promover la interacción y la retroalimentación. La documentación de procesos o resultados es indispensable para contrastar ideas, elaborar o modificar objetivos y estrategias. La producción de documentos, ya sean orales o escritos, puede ser agotadora si no se tienen los conocimientos y habilidades lingüísticas necesarias para cumplir con criterios estrictos de corrección y estilo (Saucedo, 2016)

De igual forma se tiene definiciones sobre el liderazgo transformacional, al respecto Villafuerte (2021) manifiesta que el liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo en el cual el líder motiva e inspira a sus seguidores mediante una visión compartida, fomentando el cambio y el desarrollo personal. Este estilo de liderazgo implica establecer relaciones sólidas y significativas con los miembros

del equipo, lo que tiene un efecto positivo en la cultura organizacional y promueve un alto rendimiento tanto a nivel personal como grupal. Así mismo los autores Pedraja et al. (2021), determina a que el liderazgo transformacional se enfoca en crear un futuro compartido y promover una cultura de cambio e innovación dentro de la organización. Los líderes transformacionales inspiran y empoderan a sus seguidores, fomentando la creatividad y el desarrollo de soluciones nuevas ante los retos empresariales. Este estilo de liderazgo busca el crecimiento y desarrollo personal de cada individuo, lo que a su vez conduce a un alto desempeño y compromiso con los objetivos de la organización. Todo líder transformacional, tiene sus características especiales, para el estudio el autor considera como dimensiones a la motivación, el reconocimiento y la empatía, son elementos fundamentales que le debe caracterizar a un líder transformacional.

El término "liderazgo transformacional" por primera vez. Burns puso en evidencia el fenómeno del liderazgo transformador, pero fue Bass quien avanzó en su desarrollo. Enfatiza que existe entornos de constante cambio, por tal motivo un liderazgo transformacional es eficaz para incrementar los intereses y su bienestar de cada integrante de una organización. Y muchas veces amplía sus perspectivas, hay otras acciones que se pueden tomar para mejorarlos y hacerlos más efectivos. La escritura adecuada permite inspirar una conciencia y preceptivas de una visión y metas de la organización, así mismo contribuye a estimular a los trabajadores a discernir en beneficio de toda la organización y no solo en sus propios intereses (Ullah et al., 2021).

El liderazgo transformacional se basa en valores humanísticos, centrados en el desarrollo de las personas y en la búsqueda del bienestar tanto individual como colectivo. Este enfoque de liderazgo se concentra en fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y el empoderamiento de los seguidores, para lograr cambios significativos en ellos y en las organizaciones en las que se desempeñan. Los líderes transformacionales son capaces de influir positivamente en el pensamiento y la conducta de sus seguidores, motivándolos a superar obstáculos y lograr metas ambiciosas. Además, se caracterizan por su capacidad de generar un ambiente de confianza, respeto y colaboración, lo cual facilita la creatividad, la innovación y la solución de problemas. En resumen, el liderazgo transformacional es una forma poderosa de liderazgo que se enfoca en el crecimiento y desarrollo

de las personas, así como en el logro de metas colectivas de manera efectiva y ética. Lussier and Achua (2020).

En la última década de 1970, la teoría de liderazgo transformacional comenzó a ganar popularidad, ya que afirmaba que este tipo de liderazgo fomentaba una relación entre los seguidores y su líder. Por consiguiente, es crucial afirmar que los cambios significativos solo se alcanzan mediante la colaboración conjunta de las masas, y no a través del esfuerzo unilateral de cada trabajador de forma individual. según su modelo, se entiende que la característica del liderazgo es innata en las personas desde el momento de su nacimiento o puede ser desarrollada a lo largo de su vida. La capacidad de liderazgo se desarrolla a través de la experiencia y la educación. Es importante destacar que los líderes tienen la habilidad de dirigir movimientos de masas para lograr cambios sociales (Díaz., 2020). punto de vista en relación al tema. Un enfoque más general sobre la importancia de ser un líder dentro de un grupo de personas destaca que no se limita a aquellos que ocupan posiciones gerenciales, sino a aquellos capaces de fomentar cambios. Los intereses de una empresa son deseables para las organizaciones públicas y privadas siempre proviene de su influencia sobre los demás o del entorno, según Díaz (2020).

La motivación transformacional se refiere a la habilidad del líder para inspirar y movilizar a sus seguidores hacia objetivos compartidos. Esto se logra mediante la creación de una visión convincente y desafiante que estimula a los miembros del equipo a superar sus límites, generando un compromiso intrínseco y entusiasta con el trabajo y la obtención de resultados excepcionales (Chuman, 2023). De igual forma, sobre el reconocimiento transformacional se define como una capacidad de un líder para apreciar y valorar el esfuerzo y los logros de sus seguidores. Al demostrar un reconocimiento genuino y destacar tanto los logros individuales como los del grupo, el líder transformacional promueve un ambiente de confianza y satisfacción en el equipo, fortaleciendo así el vínculo emocional y la lealtad hacia el líder y la organización (Cabana, 2023).

La evidencia empírica ha dejado una marca impresionante en cuanto a la validez predictiva del liderazgo transformacional. número de horas de sueño y varios aspectos de la salud. Estos estudios han demostrado que dormir lo suficiente está relacionado con mejores resultados en términos de función cognitiva, estado



de ánimo, control del peso y sistema inmunológico. También se ha encontrado que la disminución de sueño está relacionada con un mayor riesgo de enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardíacas y trastornos mentales. Además, los estudios han destacado la importancia de mantener un horario regular de sueño y dormir en un ambiente adecuado, con una habitación oscura y una temperatura fresca, para maximizar los beneficios para la salud. Estos hallazgos respaldan la importancia de priorizar el sueño adecuado como parte de un estilo de vida saludable. Según Derue et al. (2021), el liderazgo transformacional se asocia con resultados como el desempeño, el compromiso, la satisfacción y la rotación.

Los líderes transformacionales poseen una perspicaz perspectiva tanto del presente como del futuro de la empresa. Generan ideas revolucionarias y perspectivas innovadoras que se encuentran estrechamente vinculadas a nuestra misión, las cuales son transmitidas y expresadas a nuestros empleados con el fin de alcanzar un consenso en cuanto a nuestros valores y creencias, y lograr una visión compartida sobre las tareas que debemos abordar. Factores clave en la capacidad de liderazgo. Un líder carismático tiene la habilidad de capturar la atención y el apoyo de aquellos a su alrededor. Su presencia inspira a otros y les impulsa a alcanzar metas y objetivos. Además, un líder carismático es capaz de estimular el intelecto de sus seguidores, fomentando un ambiente o espacio donde se promueva un pensamiento crítico o creatividad. También muestra consideración y cuidado hacia las necesidades personales de su equipo, lo que fortalece la relación entre líder y seguidores. En resumen, el carisma de un líder, junto con su capacidad de generar impulso e inspiración, estimular intelectualmente y tener consideraciones personales, son elementos indispensables en el liderazgo efectivo.

Los factores fundamentales de esto son los siguientes. Estar orgulloso de ser parte del equipo es algo que los seguidores disfrutan. Al utilizar la motivación como herramienta, un líder descubrirá que sus colaboradores se sienten inspirados para alcanzar objetivos que están establecidos como fundamentales para la institución. La estimulación intelectual se deriva de la capacidad para auxiliar a los colaboradores o trabajadores en la resolución de problemas, el descubrimiento de nuevas fortalezas, así como en el fomento de la imaginación y la flexibilidad intelectual. Según investigaciones recientes (Rojas et al., 2020), se ha enfatizado la importancia de la visión de un líder que motiva e influye a sus seguidores con sus

resultados.

El liderazgo transformacional consiste en lograr un consenso total, estableciendo metas organizativas adecuadas y tomando las acciones necesarias, incluyendo y respaldando a las personas para que avancen en esa dirección. Objetivos ambiciosos y desafiantes, inspirar a su equipo a alcanzar su máximo potencial y promover un ambiente de confianza y colaboración. En un sentido similar, los líderes transformacionales son conocidos por su habilidad para motivar y empoderar a sus colaboradores, fomentar la creatividad con innovación y motivar el aprendizaje continuo en la organización. Además, los líderes transformacionales se destacan por su capacidad para comunicar de manera clara y persuasiva, transmitiendo su visión de forma convincente y motivando a otros a unirse a su causa. En resumen, los líderes transformacionales son aquellos que poseen un estilo de liderazgo dinámico y carismático, capaz de dar ejemplo para que inspire y motive a su entorno para que alcancen sus metas anheladas, cultivar un ambiente de colaboración y confianza, y fomentar la innovación y el aprendizaje continuo en la organización. La organización persigue metas y se enfoca en desarrollar a las personas, lo cual implica que deben adoptar la visión institucional como algo propio. Además, tienen fe en el potencial de las personas y en lo que pueden lograr. Los líderes transformacionales son inspiradores a los miembros de su equipo a enfrentar desafíos inspiradores. Estos líderes son expertos en crear entornos novedosos y originales que motivan a las personas a superarse a sí mismas y alcanzar sus metas. Hagan todo lo posible por el bien de la organización. clientes, f) promover la innovación, g) establecer metas claras, h) tomar decisiones estratégicas, i) fomentar el trabajo en equipo, j) ser resiliente y adaptable, k) comunicar de manera efectiva, l) aprender de los errores, m) ser ético y responsable, n) buscar la excelencia en todo lo que hace. En relación a los usuarios, se busca fomentar su influencia en sus socios. Asimismo, se pretende establecer relaciones horizontales e incrementales entre ellos. Además, se sabe que los empleados son profesionales y se pretende implementar la cogestión. Para lograrlo, se busca crear política de cultura con creatividad e innovador, trabajando en equipo y representando las esperanzas de la sociedad. En diferentes contextos, se pone énfasis en el desarrollo de los empleados, establecidos con parámetros con estándares profesionales desde la perspectiva de la organización. Por último, por

eso se tiene un énfasis de motivar a los empleados (Bracamonte y Gonzalez, 2022).

Rojas et al (2020), se pudo comprender la relevancia del liderazgo en el ámbito organizacional, llegando a la conclusión de que una sociedad u organización no puede subsistir por mucho tiempo sin la presencia de líderes.

Los líderes más optimistas son altamente valorados por su actitud positiva, ya que inspiran a sus seguidores a buscar un propósito superior. Se consideran excelentes líderes, ya que ayudan a las personas a alcanzar sus aspiraciones más profundas y trascendentales. La gestión de la transformación es crucial, ya que permite a las organizaciones mejorar su rendimiento en un entorno que cambia constantemente y es impredecible. La competencia estratégica puede ser de gran utilidad para obtener mayores beneficios a corto y largo plazo. Al no contar con un liderazgo transformacional efectivo (Lussier Achua, 2020), las posibilidades de que la organización logre son significativamente menores. En el proceso de gestión del cambio, se ha enfatizado la importancia del liderazgo debido a que este cambio demanda una renovada forma de abordarlo. El sistema y la institucionalización de nuevos enfoques son componentes esenciales para el desarrollo de estrategias eficientes. El comportamiento y el estilo de liderazgo de un gerente son indudablemente determinantes para las necesidades y conciencia del personal

Finalmente, La empatía transformacional implica la habilidad del líder para entender y conectar emocionalmente con los sentimientos, necesidades y perspectivas de los miembros del equipo. Al mostrar empatía, el líder transformacional crea un ambiente de apertura y comprensión, lo que fomenta la confianza y la colaboración entre el líder y los seguidores. Esta conexión emocional contribuye a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor cohesión dentro del grupo (Mankuso, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

La metodología revela los tipos de datos necesarios para que la búsqueda cumpla sus objetivos, así como descripciones detalladas de los diversos métodos de análisis de datos y técnicas de muestreo utilizados para obtener la información requerida. Como se utilizó en la presente investigación. Así mismo, necesita ser sustentado por investigadores y apoyado por un experto que realiza métodos de investigaciones (Valderrama y Jaimes, 2019), (CONCYTEC, 2019), (CONCYTEC, 2020) y por el investigador (Hernández, 2018). Este método ayuda a cómo utilizar los tipos de datos suficientes para lograr los objetivos de la investigación y una descripción detallada de diferentes métodos de investigación o análisis de información o datos con técnicas de muestreo adecuado para alcanzar una información sin sesgos.

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

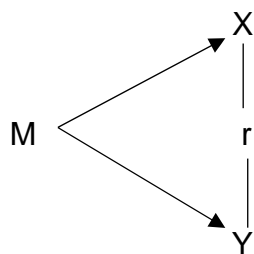
El estudio se centró en el tipo básico. Para Álvarez (2020), el estudio básico es como un proceso de recopilación de información con el objetivo de comprender un tema específico y aumentar el conocimiento sobre él, sin necesariamente abordar la solución del problema que está siendo investigado, y el diseño de investigación. Se considerará para el estudio el diseño no experimental, este diseño de investigación es recomendado por Godoy (2020) quien considera que el estudio no experimental a las variables de estudio no se manipula y es de corte transversal.

Enfoque. Se tomo en cuenta al enfoque cuantitativo por el manejo de valores numéricos y el uso de la estadística. Y Sánchez (2019), considera que este estudio se caracteriza por los análisis numéricos que se realizan a nivel del estudio.

El nivel de investigación. Para el estudio actual tiene un alcance descriptivo correlacional, debido a que se realizara una descripción de cada variable y dimensiones y realizar una correlación entre dos variables de estudio. Así mismo Arias (2021) resalta sobre el alcance o profundidad de la investigación Interpretación de resultados. Por ende, se estableció como una correlación debido a la posibilidad determinar el nivel de correlación de ambas variables de estudio. Este, Es decir, evaluar la magnitud y el grado de correlación utilizando el ensayo estadístico en este caso el coeficiente de correlación rho de Spearman (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019)

## Figura 1

### Esquema de investigación



Dónde:

M: Muestra

X: Variable independiente

Y: Variable dependiente

r: Relación causal

Corte. Para la investigación se considera el corte transversal. Arias (2021) define un estudio transversal como un estudio que recolecta información al mismo tiempo de la unidad de investigación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable independiente: Comunicación asertiva

##### Definición conceptual

Santander (2023) manifiesta que la comunicación asertiva radica a que es un estilo de interacción interpersonal donde se expresan de manera clara, directa y respetuosa nuestros pensamientos, emociones y requerimientos, sin recurrir a agresiones o sumisión.

##### Definición operacional

Los indicadores de las dimensiones consideradas en la variable de estudio fueron utilizados para medir la información. Los datos recopilados fueron analizados e interpretados de acuerdo con los objetivos establecidos. Para ello, se empleó una escala de medición ordinal, donde los datos se categorizarán para su valoración correspondiente.

## **Variable dependiente: Liderazgo transformacional**

Villafuerte (2021) manifiesta que el liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo en el cual un líder motiva e inspira a sus colaboradores mediante una visión compartida, fomentando el cambio y el desarrollo personal.

### Definición operacional

De manera similar a la variable independiente, los datos obtenidos mediante el cuestionario posibilitarán el cotejo estadístico de información recabada para las variables y dimensiones de estudio, en consonancia con los objetivos y las hipótesis correspondientes.

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

### **3.3.1. Población**

Condori (2020), define que una población es una unidad de investigación que tiene una característica común y proporciona información importante sobre el tema de investigación. Y en esta investigación se consideró a 115 trabajadores o personal administrativo de la municipalidad provincial.

Criterios inclusión: Se considero a un grupo de trabajadores administrativos que laboran en un municipio provincial que tenga más de un año de servicio en la institución municipal.

Por otra parte, los criterios de exclusión: Se consideraron funcionarios y personal administrativos con servicios menores de un año de experiencia en el cargo asignado.

### **3.3.2. Muestra**

Condori (2020), afirma que la muestra es una parte o porción de la población que ha sido seleccionada mediante métodos específicos, considerando características predefinidas. A base de esta definición se tomó en cuenta a 89 trabajadores administrativos que vienen trabajando en la municipalidad provincial.

### **3.3.3. Muestreo**

Condori (2020) indica que el muestreo probabilístico se utiliza para efectuar cálculos de obtención de la muestra. En este estudio consideró el muestreo probabilístico simple, donde cada integrante de la población tuvo oportunidad de ser seleccionado como muestra de estudio.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis fueron los servidores administrativos de la municipalidad provincial, situado en la región de Apurímac, que es considerado como la unidad de análisis.

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

Técnica, Se utilizó la encuesta Hernández (2018) define como la técnica que permite recoger datos de manera rápida, y el Instrumento, el más pertinente fue utilizado el cuestionario. Santiesteban (2019) conceptualiza como el instrumento que toma en cuenta en su redacción un conjunto de preguntas.

Validez del instrumento, Valderrama (2019) piensa que todo instrumento de investigación debe ser validados por expertos en metodología y temática. Para el presente proyecto de investigación, se considera a expertos del tema y que se alinean a los criterios del estudio y que validarán el instrumento de preguntas. Para cada variable, se contará con un metodólogo y dos expertos con un nivel académico de maestro.

Confiabilidad de los instrumentos, Hernández (2018) indica que el instrumento da los mismos resultados cuando se utiliza repetidamente sobre el mismo sujeto u objeto, Se refiere al grado de exactitud o precisión de una medición, un tema o un elemento que da el mismo resultado. La confiabilidad estará medida a través del alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos involucran un conjunto de actividades o procesos para lograr el objetivo del estudio. Y el primer paso inicial será buscar libros, artículos y publicaciones de investigación como Alcázar(2020), Díaz et al. (2019), Para búsqueda del marco teórico de la variable liderazgo transformacional,

por otro lado, para la variable de la comunicación asertiva. Contribuyeron los autores como Lesmes et al. (2020) y Asanza (2020) quienes desarrollan la definiciones conceptuales y operativas, así mismo para el recojo de información se tendrá encuesta la adaptación o modificación para ajustarse al contexto de análisis los dos instrumentos, que consiste con sus respectivas fichas técnicas y su respectivo Instrumento en cuestión.

Así mismo se coordinó con el representante legal de la Municipalidad provincial para solicitar autorización respectiva lo cual permitirá realizar las

encuestas al personal y obtener autorizaciones para este informe de investigación. De la misma forma se tiene que solicitar el apoyo de los expertos para realizar el apoyo del juicio de expertos para confirmar la relevancia, calidad y claridad de la herramienta, con tres expertos para que evalúen los instrumentos a través de un riguroso proceso de evaluación. Así mismo se realizará la prueba piloto con la finalidad de garantizar la confiabilidad utilizando la estadística alfa de Cronbach. A si mismo se realizó la prueba de piloto en 20 trabajadores del municipio provincial de Abancay, y estos datos serán recodificados y luego transferidos a Excel versión 2019 para su uso en la construcción de la base, La obtención de los valores del coeficiente alfa de Cronbach se realiza la importación del Base de datos Excel 2019 a SPSS versión 25, como se menciona en un artículo. Este es el sexto paso.

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

Según Peña y Bogotá (2017), dicen que el método de análisis es un método para analizar bases de datos a través de métodos y pruebas estadísticas. para poder demostrar el contraste estadístico y alcanzar a desarrollar los objetivos planteados; por tal razón en primer orden se utilizó el Microsoft Excel de la última versión en este caso fue la versión 2021, para poder registrar y generar un archivo o base de datos recogidos del trabajo de campo o de las encuestas trabajadas; ordenando de acuerdo a cada variable y dimensiones. En segundo orden, se exporto la base de datos al software SPSS versión 25 para desarrollar el análisis de datos. como un análisis de tipo descriptivo representarlo mediante las tablas, frecuencia, las tablas cruzadas de ambas variables y sus dimensiones respectivos; de la misma forma se desarrollará la presentación de figuras, histogramas, gráficos de dispersión y de barras.

Para realizar el análisis inferencial de los resultados obtenidos o para determinar diferencias estadísticas; se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para ver su distribución de normalidad que es para muestras de datos de más de 50 minutos.

Y por último se comprobó la asociación o relación de la comunicación asertiva conjuntamente con el liderazgo transformacional y esto será evaluada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es el mejor para datos que se comportan de forma no paramétrica y en función del tamaño del cambio; ya que en esta investigación se medirá utilizando números ordinales. Indique si los



cambios son positivos o negativos; también, o cual es el grado de parentesco, si tienen parentesco alto, moderado o bajo (Valderrama y Jaimes, 2019).

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos de una investigación según CONCYTEC (2019) afirma que los investigadores deben demostrar integridad y aspectos científicos, tener prácticas éticas y éticas y el objetivo de crear investigaciones basadas en principios fundamentales. Por tanto, se deben aplicar los principios de integridad, honestidad intelectual, sentido común, verdad y comprensión. Lo cual está establecido en la Ley No. 28303 - Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2011). En esta investigación se encontrará que no existe ningún conflicto en la preparación de esta revisión; y la confiabilidad de los datos se mostrará. Se respetarán los principios de honestidad intelectual aplicando los principios de la séptima edición de APA a los autores de todos los autores citados. en cumplimiento de la Defensoría del Pueblo (2019), sobre la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales. Y esta investigación se aplicará a la imparcialidad del revisor respecto de la participación o no del empleado; que esta investigación no dañará a nadie que quiera participar en la investigación y revela libertad. Y por último el principio de verdad, que consiste en la verificación de los datos y resultados de los mismos. publicación; Finalmente, la transparencia se basa en que el autor garantiza que no existen problemas éticos y declara todos los gastos, tanto económicos como de otro tipo, relacionados con la realización de esta investigación. Sobre el Ingreso al Programa de Ética de la Universidad César Vallejo (2020)

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 1

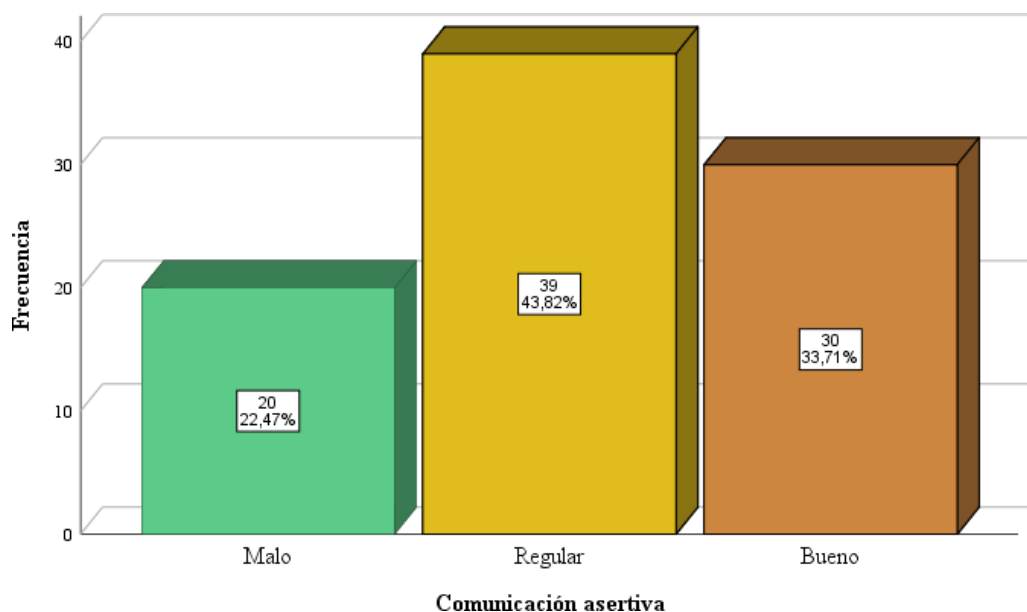
*Descripción de resultados comunicación asertiva.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	22,5 %
	Regular	39	43,8 %
	Bueno	30	33,7 %
	Total	89	100,0%

Nota: Información obtenida de la matriz de datos.

Figura 2

*Percepción de la comunicación asertiva.*



Nota: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

En la presente tabla se parecía que del 100% preguntados, el 43.8% de los participantes de la encuesta afirmaron que la comunicación asertiva es regular, mientras que el 33.7% lo consideran buena y el 22.5% lo perciben como malo. Esto indica que los usuarios consideran que la comunicación asertiva en los trabajadores de las instituciones públicas de Gobiernos Provinciales se encuentra en un nivel regular, y existe todavía dificultades en la comunicación asertiva institucional.

**Tabla 2**

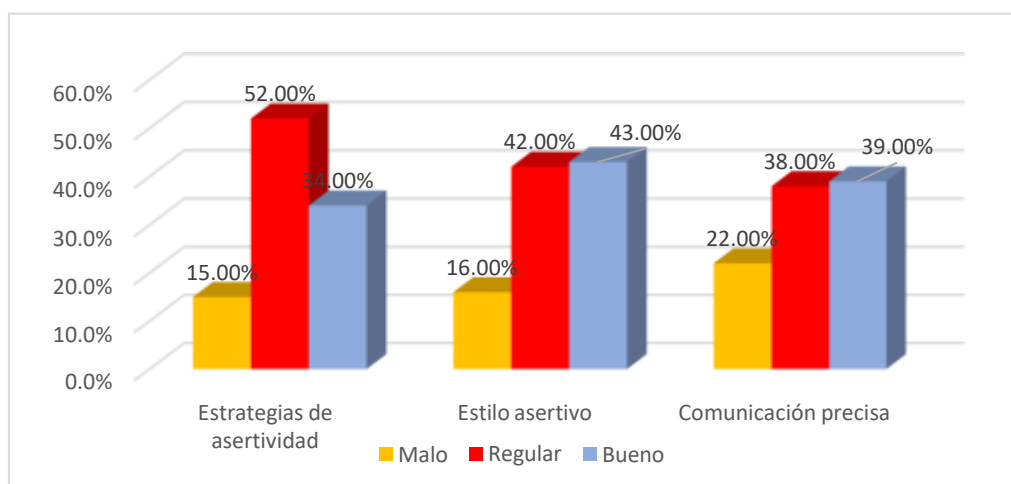
*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de comunicación asertiva*

Niveles	Estrategias de asertividad		Estilo asertivo		Comunicación precisa	
	f	%	f	%	f	%
Malo	13	15%	14	16%	20	22%
Regular	46	52%	37	42%	34	38%
Bueno	30	34%	38	43%	35	39%
Total	89	100%	89	100%	89	100%

Nota: Información obtenida de la matriz de datos.

**Figura 3**

*Percepción de dimensiones de las variables de comunicación asertiva*



Nota: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

En la presente tabla se observa que el 52% de encuestados indicaron que manejan una estrategia asertiva de un nivel regular, el 43% de trabajadores manejan estilo asertivo de nivel regular con tendencia nivel bueno, y el 29% de servidores señalan que manejan una comunicación precisa de nivel bueno, pero todavía existe deficiencias de comunicación, Cuyo resultado nos indica que en las municipalidades provinciales vienen utilizando una comunicación asertiva con tendencia de mejorar o ser de nivel bueno en la comunicación asertiva.

**Tabla 3**

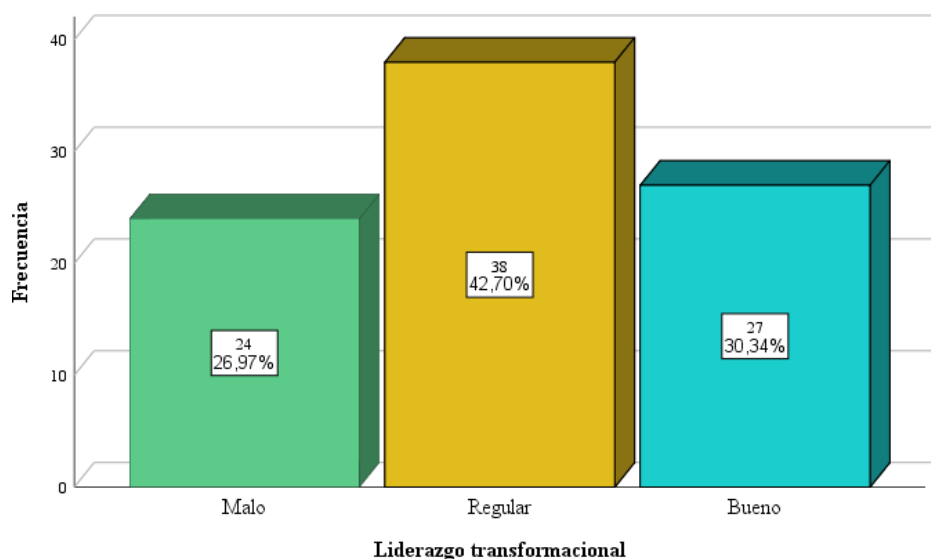
*Descripción de los resultados de los niveles con respecto a la variable liderazgo transformacional*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	24	27.0%
	Regular	38	42.7%
	Bueno	27	30.3%
	Total	89	100.0%

Nota: Información obtenida de la matriz de datos.

**Figura 4**

*Percepción de la variable liderazgo transformacional.*



Nota: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

En la presente tabla se puede apreciar que, de la totalidad de los encuestados, el 42.7% de servidores de la municipalidad su nivel liderazgo transformacional es de nivel regular, mientras que el 30.3% señala que el nivel transformacional es bueno y el 27% expresaron que si aplican un nivel bueno de liderazgo transformacional. De esto se deduce que el mas de 50% de trabajadores de las municipalidades cuentan con un liderazgo transformacional de nivel malo y regular.

**Tabla 4**

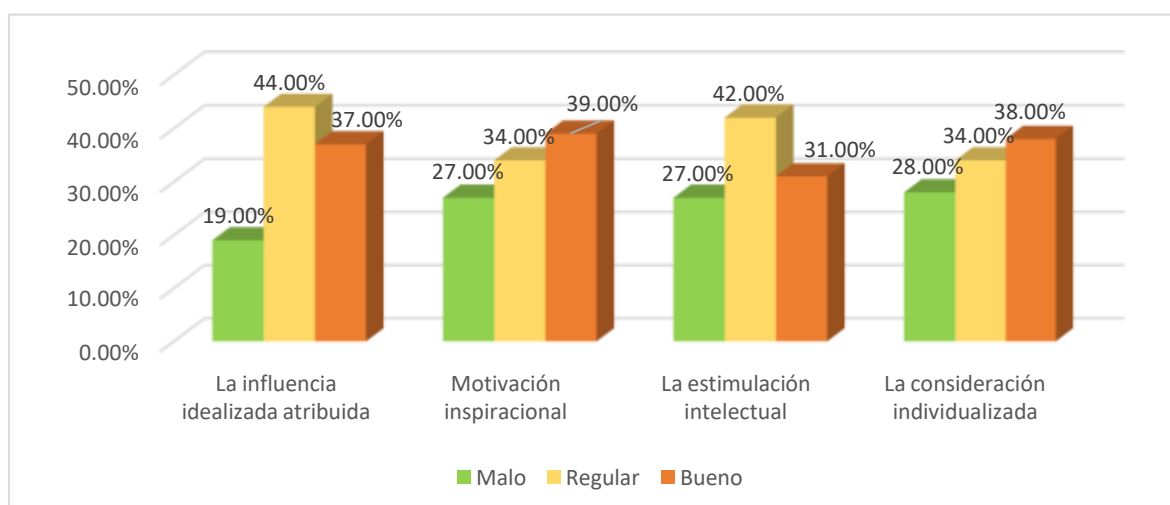
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable de liderazgo transformacional*

Niveles	La influencia idealizada atribuida		Motivación inspiracional		La estimulación intelectual		La consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	17	19	24	27	24	27	25	28
Regular	39	44	30	34	37	42	30	34
Bueno	33	37	35	39	28	31	34	38
Total	89	100	89	100	89	100	89	100

Nota: Información obtenida de la matriz de datos.

**Figura 5**

*Percepción de dimensiones de la variable liderazgo transformacional.*



Nota: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

En la tabla se observa que el 44% de servidores aplican un liderazgo de una influencia idealizada atribuida, de nivel regular, seguido por el 39% de trabajadores de una motivación inspiracional de nivel bueno, el 42% de trabajadores de la municipalidad utilizan un liderazgo de estimulación intelectual de nivel regular y un 38% utilizan el liderazgo de consideración individualizada de nivel bueno. lo que indica que liderazgo transformacional todavía se encuentra en un nivel malo a regular en su mayor porcentaje de los trabajadores no brinda los servicios requeridos de los usuarios.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis con estadística Rho de Spearman

#### Nivel de significancia:

La significancia teórica  $\alpha$ : 0.05 con una confiabilidad de 95%

#### Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que  $\alpha$ , se rechaza  $H_0$

El nivel de significancia “p” es mayor que  $\alpha$ , no se rechaza  $H_0$

### Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

$H_a$ : Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

**Tabla 5**

*Prueba de correlación para la hipótesis general*

		Comunicación asertiva	Liderazgo transformacional
Comunicación asertiva	Correlación de Pearson	1	,936**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	89	89
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,936**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	89	89

En la tabla proporcionada se puede apreciar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial. ha alcanzado un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ . Además, se ha determinado el coeficiente de correlación, Rho de Spearman fue de 0,936, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una correlación positiva muy alta entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

## Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación para la hipótesis específica 1*

			Estrategias de asertividad	Liderazgo transformacional
Estrategias de asertividad	de	Correlación Pearson	de	1
		Sig. (bilateral)		,877**
		N	89	,000 89
Liderazgo transformacional	de	Correlación Pearson	de	,877**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	89	89

En la tabla proporcionada se puede apreciar la relación entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial. ha alcanzado un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ . Además, se ha determinado el coeficiente de correlación, Rho de Spearman fue de 0,877, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una correlación positiva alta entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

## Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación para la hipótesis específica 2*

				Estilo asertivo	Liderazgo transformacional
Rho Spearman	de Estilo asertivo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		89	89
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	de	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		89	89

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

En la tabla proporcionada se puede apreciar la relación entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial. ha alcanzado un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ . Además, se ha determinado el coeficiente de correlación, Rho de Spearman fue de 0,838, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una correlación positiva alta entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.



### Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación para la hipótesis específica 3*

			Comunicación precisa	Liderazgo transforma cional
Rho de Spearman	Comunicación precisa	Coeficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

En la tabla proporcionada se puede apreciar la relación entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial. ha alcanzado un nivel de significación estadística,  $p < 0,05$ . Además, se ha determinado el coeficiente de correlación, Rho de Spearman fue de 0,897, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una correlación positiva alta entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los resultados obtenidos al aplicar la herramienta con base en las referencias relacionadas con el tema de investigación, donde se responde a los objetivos planteados, seguido de una comparación con cada antecedente considerada en el marco teórico, y finalmente se aclara la posición del investigador a través de definiciones conceptuales de las variables y dimensiones en estudio.

Antes de analizar los resultados de la estadística inferencial, se llevó a cabo un análisis descriptivo que arrojó los siguientes resultados para cada variable y sus dimensiones, como la comunicación asertiva. En este sentido, se pudo observar que el 43.8% de los encuestados afirmaron que la comunicación asertiva es regular, destacando que aplican más la comunicación asertiva que los demás. Sin embargo, si se analiza de forma general, se evidencia que los servidores de la municipalidad provincial tienen un nivel de comunicación asertiva que va de malo a regular.

Asimismo, se observó que del 100% de los encuestados, el 52% indicaron que manejan una estrategia asertiva de nivel regular. Además, el 43% de los trabajadores manejan un estilo asertivo de nivel regular con tendencia a bueno, mientras que el 29% de los servidores señalan que manejan una comunicación precisa de nivel bueno. Esto significa que los trabajadores administrativos de diferentes municipalidades tienen deficiencias en el uso adecuado de una serie de estrategias para motivar o empoderar a los trabajadores de la municipalidad. Esto permitiría mejorar las relaciones interpersonales y una comunicación más precisa para llevar a cabo sus actividades y mejorar sus servicios hacia los clientes o usuarios que acuden a la municipalidad provincial.

Por otro lado, también se evidenció que el 42.7% de los servidores de la municipalidad tienen un nivel regular de liderazgo transformacional. Asimismo, el 44% de los servidores aplican un liderazgo de influencia idealizada atribuida de nivel regular, seguido por el 39% de los trabajadores que tienen una motivación inspiracional de nivel bueno. Además, el 42% de los trabajadores de la municipalidad utilizan un liderazgo de estimulación intelectual de nivel regular, y un 38% utilizan el liderazgo de consideración individualizada de nivel bueno. Esto indica que el liderazgo transformacional todavía se encuentra en un nivel malo a regular en la mayoría de los trabajadores.

En relación al objetivo general, fue determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, y los resultados obtenidos indican que existe una correlación positiva muy alta y significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p=0,000$ , y  $R. Ho$  de  $0,936$ . Y estos resultados coinciden con los antecedentes presentadas en la investigación como de Luján (2019), El resultado encontrado a nivel de correlación fue de  $0,740$  y su valor y significancia de  $0,000$ . Estos valores contribuyeron a probar la hipótesis. concluye que cuanto mejor sea el liderazgo transformacional, mejor será la comunicación asertiva. Que también Corzo (2022), demuestra que una mejor comunicación asertiva en una empresa de plásticos mejora el desempeño laboral de sus empleados, de la misma forma Cano y Maldonado (2021) indica que el cambio organizacional está asociado al trabajo en equipo, Por lo tanto, exhibir un mejor gobierno de transición conducirá de mejor manera un equipo de trabajo. Así mismo Montes (2020) confirmando la existencia de correlación de una comunicación asertiva contribuyera a mejora el trabajo en equipo. Por lo tanto, a mejor comunicación asertiva mayor será el liderazgo transformacional. Así como refuerza la base teórica establecida en esta investigación Caballo (2019), que una comunicación debe darse en el marco de un respeto mutuo para que se interactúa, para poder mejorar el trato a los demás con cortesía, empatía y reconocimiento de sus derechos y opiniones, sin importar las diferencias que puedan existir y esto va facilitar al líder transformacional a un liderazgo dinámico y carismático, capaz de dar ejemplo para que inspire y motive a su entorno para que alcancen sus metas anheladas, cultivar un ambiente de colaboración y confianza, y fomentar la innovación y el aprendizaje continuo en la organización.

Con el resultado anterior una municipalidad provincial para poder brindar servicios hacia la población y satisfacer sus necesidades primero cada trabajador administrativo que ocupa un cargo y los que ocupan las áreas que tienen contacto con los usuarios deben practicar el respeto de su cultura del usuario, ser empático, no discriminar su condición económica o por su estatus sociales del usuario, y reconocer sus derechos que esta amparado bajo la constitución peruana, y de esa manera mejorar el trato y interactuar de mejor manera con los usuarios y prestar

servicios de mejor calidad y solucionar sus necesidades del usuario de la municipalidad provincial.

En relación al primer objetivo específico 1, Se busco identificar establecer la relación que existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, y el resultado hallado demuestra a que existe una correlación positiva alta y significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p= 0,000$ , y el coeficiente de correlación  $0,877$ , y este resultado ratifica la débil posesión de Cáceres (2023) que concluye de que las estrategias de asertividad y el liderazgo transformacional tienen una relación positiva y significativa con significancia al 99% y Rho de Spearman  $0.245$ ; lo cual indica una relación baja entre ambas variables, Para Lesmes et al. (2023), ¿estrategia empresarial?, se basa en un método de comunicación que utiliza expresiones seguras y confiables, representa actividades personales, transmite impulsos, es directo, distractor, apropiado y flexible, garantizando al mismo tiempo la facilidad de contacto y comunicación. Según Maloney y Moore (2020), la forma de comunicación se puede definir como pasos de intercambiar pensamientos, opiniones e información respetando y respondiendo en consecuencia y al mismo tiempo expresando las propias opiniones. Sea directo, honesto y minucioso, y no ignore las objeciones de otros. y en la base teórica se considero a Gómez et al. (2017), Las estrategias asertivas dice que implican la aplicación de diferentes métodos innovadores en los ámbitos de vinculación interpersonal, con la finalidad de desenvolverse de manera eficiente en la vida constante y muchas veces vida educativa con una motivación respectiva. Entonces las municipalidades deben mejorar la comunicación de forma de estrategia de asertividad de mejor manera para la aplicación de liderazgo transformacional y conseguir los objetivos de una organización.

En cuanto al segundo objetivo específico 2, se buscó establecer la relación que existe entre estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, cuyo resultado indica a que existe una correlación positiva alta y significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p= 0,000$ , y el Coeficiente de correlación  $0,838$ , en consecuencia, a mejor utilización de una comunicación de estilo asertivo mejorara la aplicación de un liderazgo transformacional. y este

resultado fortalece a los resultados encontrados por el investigador Cáceres (2023) donde demuestra que el estilo asertivo tiene una relación positiva y significativa sobre el liderazgo transformacional con valor de significancia al 99% y Rho de Spearman 0.389: valor que ilustra una relación de nivel bajo, Según Akinwale Y Okotoni (2018), esta cualidad también es conocida como asertividad, pero en realidad es solo una máscara para ocultar una debilidad interna en lugar de ser considerada como una fortaleza. y Como base teórico se consideró a Zurina y Moyano (2019) quienes manifiestan que la comunicación asertiva es un enfoque comunicativo que busca un equilibrio entre la pasividad y la agresividad. Se basa en la capacidad de transmitir nuestros deseos, pensamientos y necesidades sin recurrir a manipulación o dominación, al mismo tiempo que se respeta los derechos y opiniones de los demás, por lo que se puede inferir que en toda institución publica es importante a permite expresar pensamientos, sentimientos y opiniones en el momento oportuno, de manera desenvuelta y ayudara a realizar mejor sus tareas y sus actividades sin tener dudas en los procesos laborales y dicciones institucionales.

Y estos resultados anteriores demuestra que las municipalidades requieren que los trabajadores administrativos mejoren sus actitudes y sean más carismáticos con los usuarios y más comunicativos de forma vertical y horizontal dentro de la institución y transmitir confianza hacia los clientes y explicarle calmadamente los procesos de cada actividad que requieren cumplir con las solicitudes de los usuarios.

En cuanto al tercer objetivo específico 3, fue de establecer la relación que existe entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, cuyo resultado indica a que existe una correlación positiva alta entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial, con una significancia  $p= 0,000$ , y el coeficiente de correlación 0,897, por ende, a mejor utilización de una comunicación precisa mejorara aplicar el estilo de liderazgo transformacional. Y este resultado se asemeja a Cáceres (2023), la comunicación precisa tiene una influencia positiva y significativa sobre el liderazgo transformacional con valor de significancia menor al 1% y Rho de Spearman 0.438; así mismo como base teórico para esta dimensión se consideró a Saucedo (2016), quien afirma a que una

comunicación exacta o precisa de ideas o pensamientos que son elementos claves para alcanzar el éxito profesional. Además, la comunicación precisa juega un papel crucial al promover la interacción y la retroalimentación. La documentación de procesos o resultados es indispensable para contrastar ideas, elaborar o modificar objetivos y estrategias. La producción de documentos, ya sean orales o escritos, puede ser agotadora si no se tienen los conocimientos y habilidades lingüísticas necesarias para cumplir con criterios estrictos de corrección y estilo. Así mismo Delgado (2018) manifiesta que se centra en la transmisión de mensajes de manera clara, directa y sin ambigüedades. La comunicación asertiva requiere una expresión coherente y concisa de las ideas, evitando el uso de lenguaje confuso o vago. Al ser claro y preciso, se minimizan las posibilidades de malentendidos y se fomenta una mejor comunicación entre los interlocutores. La claridad y precisión son fundamentales para evitar conflictos innecesarios y asegurar que el mensaje se transmita de manera efectiva y comprensible.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero.** Se estableció la correlación positiva muy alta y significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p= 0,000$ , y  $R. Ho$  de  $0,936$ , con la cual se confirma la hipótesis general. Por lo tanto, a mejor comunicación asertiva mayor será el liderazgo transformacional.

**Segundo.** Se logró establecer una correlación positiva alta y significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p= 0,000$ , y el coeficiente de correlación  $0,877$ , confirmando de este modo la hipótesis específica uno, de modo que a la mejor utilización de una comunicación de forma de estrategia de asertividad contribuyera de mejor manera para la aplicación de liderazgo transformacional.

**Tercero.** Se confirmó a que existe una correlación positiva alta y significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial con una significancia  $p= 0,000$ , y el Coeficiente de correlación  $0,838$ , confirmando la segunda hipótesis específica, en consecuencia, a mejor utilización de una comunicación de estilo asertivo mejorara la aplicación de un liderazgo transformacional.

**Cuarto.** Así mismo se confirmó a que existe una correlación positiva alta entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial, con una significancia  $p= 0,000$ , y el coeficiente de correlación  $0,897$ , con lo cual se confirma la tercera hipótesis, por ende, a mejor utilización de una comunicación precisa mejorara aplicar el estilo de liderazgo transformacional.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Se recomienda a los directivos de las municipalidades provinciales a implementar un plan o un programa para fortalecer una comunicación asertiva de cada servidor involucrado en la gestión municipal, lo cual contribuiría a que ejerzan y mejoren un buen nivel liderazgo transformacional.

**Segundo.** Así mismo se recomienda a los jefes de cada área administrativa de las municipalidades provinciales implementar una capacitación de comunicación de forma de estrategias de asertividad, enfatizando en temas de comunicación con respeto, comunicación mediante gestos, Formas de comunicación interpersonal y en el tema de auto estimas. Lo cual contribuiría a que ejerzan nivel liderazgo transformacional.

**Tercero.** Se recomienda a realizar talleres motivacionales para mejorar la comunicación asertiva para mejorar una asertividad, aserción afectiva y pensamientos positivos lo cual mejoraría que los servidores de la municipalidad ejerzan el liderazgo de motivación inspiracional lo cual permitirá a mejorar su capacidad motivacional, transmitir mensajes positivos y el valor de trabajo institucional.

**Cuarto.** Por último, se recomienda implementar talleres de coaching con la finalidad de fortalecer la comunicación precisa a los jefes y personal, para que tengan la libertad de expresión concisas y directa con una facilidad lo cual ayudara a que cada servidor pueda tener la capacidad de estimulación intelectual para estimular ser innovadores, creativos, solucionen problemas y logren metas que cuentan las municipalidades provinciales.



## REFERENCIAS

- Asertividad como herramienta en solución de conflictos - Ocronos - Editorial Científico-Técnica.* (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://revistamedica.com/asertividad-herramienta-solucion-conflictos/>
- Asanza Capa, N. B. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y Educación*, 1(3), 20–31. <https://doi.org/10.48169/ECUATESIS/0103202015>
- Auxiliadora, M., & González, A. (2019). *Incidencia del liderazgo transformador en la gestión del capital humano de las instituciones de educación superior / Impact of transforming leadership in the management of human capital of institutions of higher education.* 13(25), 180–195.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevoid Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2022.04.004>
- Bernal Álava, Á. F., Cañarte Vélez, C. R., Macias Parrales, T. M., & Ponce Castillo, M. Á. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 7, Nº. 4 (ABRIL 2022), 2022, 7(4), 37.* <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3850>
- Betancur, D. C. C., & Sánchez, J. H. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://doi.org/10.19053/22160159.V10.N25.2019.8936>
- Caballo, V. E. (1983). Asertividad: Definiciones y dimensiones. *Estudios de Psicología*, 4(13), 51–62. <https://doi.org/10.1080/02109395.1983.10821343>
- Caceres Pillco, J. I. (2023). Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en trabajadores de una municipalidad - Cusco, 2022. *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111599>
- Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhagat, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business and*

*Management*, 18(3), 187–210. <https://doi.org/10.1057/S41291-019-00059-1/METRICS>

Chuman Vasquez, R. M. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/LATAM.V4I1.521>

Claro Montes, C. (2021). Análisis de la existencia de una cultura de la escucha organizacional, desde los directivos en el sector multitiendas en Chile. *Revista de comunicación*, ISSN 1684-0933, Vol. 20, N°. 1, 2021, págs. 67-84, 20(1), 67–84. <https://doi.org/10.26441/RC20.1-2021-A4>

*Comunicación efectiva y trabajo en equipo | Blog Becas Santander*. (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo.html>

Criales Ticona, F. C. (s/f). *La gestión municipal modelo para el desarrollo local en Bolivia*. 210. Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://search.worldcat.org/title/1289618923>

*El valor de la humildad en el liderazgo*. (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://direccionliderazgo.com/el-valor-de-la-humildad-en-el-liderazgo/>

Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.*, 753. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)

Hijuela Salvador, J., César Vallejo, U., -Perú Jhon Holguin-Alvarez, L., & -Perú Resumen, L. (2019). Programa de socio-assertividad USA en niños peruanos que deciden convivir en democracia. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69842>

Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>

- La comunicación asertiva: necesidad actual del proceso formativo.* (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://1library.co/document/y6535vnz-la-comunicacion-asertiva-necesidad-actual-del-proceso-formativo.html>
- Labrador, K., & Editora, A. (s/f). *¿CÓMO GOBERNAR A COLOMBIA? ¿Cómo gobernar a Colombia?* Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de [www.colombialider.org](http://www.colombialider.org)
- Luján Minchola, P. M. (2019). Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27125>
- México, M., Romina, F., & Ocampo, G. (2023). Comunicación asertiva para la resolución de conflictos laborales en el Área de Recursos Humanos de la circunscripción Judicial de Ñeembucú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9045–9064. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V7I1.5104](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I1.5104)
- Mishra, A. K., & Upadhyay, R. K. (2022). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Higher Educational Institutions Perspective. <https://doi.org/10.1177/09722629221096056>.  
<https://doi.org/10.1177/09722629221096056>
- Morelli, J. I., Castro, G., Ciappina, C., Lutzky, H., & Sánchez, A. Z. (2020). Ética pública para una Argentina unida y solidaria. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 24. [//publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/200](http://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/200)
- Nacional, U., Villarreal, F., & Lima, P. (2022). Eficacia de un programa de comunicación asertiva en agentes de seguridad municipal en Lima - Perú. *Comuni@cción*, 13(4), 282–290. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.761>
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., & Muñoz Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 26, Nº. 96, 2021, págs. 1004-1018, 26(96), 1004–1018*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Plascencia, F., & Wilmar, R. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38495>
- Redacción científica: precisión, claridad y brevedad – Comunicar. Escuela de Autores.* (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de

<https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/redaccion-cientifica-precision-claridad-y-brevedad/>

Santillán, A. (1997). Íconos Revista de Ciencias Sociales. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 68, 155–169. <https://doi.org/10.17141/ICONOS.68.2020.4124>

*Solicitar una copia del documento.* (s/f). Recuperado el 23 de diciembre de 2023, de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818/restricted-resource?bitstreamId=b8261dda-583c-467d-947b-76c88ee9a029>

Talento Humano, D., Castillo Rocio del Pilar, C., Zarate Ruiz, M., Ernesto, G., & Investigación, L. DE. (2022). Comunicación asertiva en el desempeño laboral de una empresa de fabricación de plásticos, San Juan Lurigancho - 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79261>

Villca, S. R. C., Guerra, M. B. R., Fernández, R. P. V., & Zambra, M. I. A. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y administración*, 67(4), 48–71. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2022.2972>

Yovera, G., José, A., Machaca, C., & Infantas, M. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco – 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73497>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo asertivo y el liderazgo</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p>Establecer la relación que</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el estilo asertivo y el liderazgo transformacional en</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Comunicación asertiva</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias de asertividad</li> <li>Estilo asertivo</li> <li>Comunicación precisa</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La influencia idealizada atribuida</li> <li>Motivación inspiracional</li> <li>La estimulación intelectual</li> </ul>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental, su alcance será el descriptivo correlacional, de corte transversal.</p> <p><b>Población</b></p> <p>115 trabajadores relacionados las variables.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>89 trabajadores seleccionados de la población al 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error.</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Probabilístico, la selección se realizará al azar.</p>

<p>transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023?</p>	<p>existe entre estilo asertivo y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p>	<p>una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.</p>		<p><b>Técnica</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>El cuestionario</p>
---	--	--	--	---

## Anexo 2 Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización -1

variable		Dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
V1	Comunicación asertiva	V1.1	Estrategias de asertividad	V1.1.1	Comunicación con respeto
				V1.1.2	Comunicación mediante gestos
				V1.1.3	Formas de comunicación interpersonal
				V1.1.4	Nivel de comunicación
				V1.1.5	Autoestima
		V1.2	Estilo asertivo	V1.2.1	Asertividad
				V1.2.2	Aserción afectiva
				V1.2.3	Pensamiento
		V1.3	Comunicación precisa	V1.3.1	Eficacia en la comunicación
				V1.3.2	Pasos para la buena comunicación
				V1.3.3	Reacción ante la agresión verbal
				V1.3.4	Aplicar empatía

Matriz de operacionalización -2

variable		Dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
V2	Liderazgo transformacional	V2.1	La influencia idealizada atribuida	V2.1.1	La capacidad del líder de influir
				V2.1.2	Confianza
				V2.1.3	Percepción de los seguidores
		V2.2	Motivación inspiracional	V2.2.1	Capacidad de motivar
				V2.2.2	Mensajes positivos
				V2.2.3	Proporcionan significado a su trabajo
		V2.3	La estimulación intelectual	V2.3.1	Estimulan a ser innovadores
				V2.3.2	Creativos
				V2.3.3	Solucionan Problemas
		V2.4	La consideración individualizada	V2.4.1	Prestan atención a las necesidades individuales de logro
				V2.4.2	Crecimiento de los miembros del equipo de trabajo
				V2.4.3	Los líderes actúa como mentores o coaches

## Anexo 3 Instrumentos

### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

**Estimado colaborador:**

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2023 y su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Estrategias de asertividad</b>						
1	Usted se dirige con respeto a sus compañeros de trabajo					
2	Usted a veces utilizo gestos para comunicarse, para que lo entiendan mejor					
3	Usted se altera al ver sus compañeros que no controlan sus emociones, gritan o se enfadan en sus intervenciones					
4	En esta institución existe compañeros que hablan con coherencia y precisión					
5	Sus compañeros de trabajo controlan sus emociones si alguien lo faltan respeto					
<b>DIMENSIÓN: Estilo asertivo</b>						
6	Sus compañeros de trabajo muestran serenidad al hacer usos del tono de voz cuan hablan con los demás					
7	Sus compañeros de trabajo se sienten satisfechos cuando lo reconocen sus esfuerzos y sacrificios					
8	A sus compañeros le agrada a que exista coordinación y trabajo en equipo en esta institución					
9	Sus compañeros de trabajo practican el respeto mutuo durante sus actividades cotidianas.					
10	Tus compañeros de trabajo practican sentimientos positivos (elogios, agrado)					
<b>DIMENSIÓN: Comunicación precisa</b>						
11	Sus compañeros realizan una comunicación de forma muy directa					
12	Sus compañeros de trabajo utilizan palabras adecuadas y acciones para ayudar comprender la información					
13	Sus compañeros ante una agresión verbal responden calmadamente y no con la reacción					
14	En su centro laboral sus compañeros de trabajo Transmiten ideas con precisión para el cumplimiento de objetivos institucionales.					
15	Sus compañeros brindan apoyo o se solidarizan con sus compañeros					

Muchas gracias



## INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2023 y su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: La influencia idealizada atribuida</b>						
1	Los líderes de esta institución son admirados y respetados por los subordinados					
2	Los líderes de esta institución obtienen confianza de los trabajadores					
3	Los trabajadores de esta institución se identifican con los jefes y tratan de imitarlos					
4	Los líderes de esta institución les tiene mucha confianza					
5	Tus compañeros de trabajo perciben como un líder respetado al líder de esta institución					
<b>DIMENSIÓN: Motivación inspiracional</b>						
6	Los jefes de esta institución son capaces de motivar a sus miembros de su equipo					
7	Los líderes transmiten mensajes positivos para motivar a sus compañeros de trabajo					
8	Los jefes de esta institución proporcionan significado a su trabajo					
9	Sus compañeros de trabajo perciben que sus líderes tienen la capacidad de motivar					
10	Sus jefes de cada área promueven reconocimiento de sus trabajos diarios o actividades					
<b>DIMENSIÓN: La estimulación intelectual</b>						
11	Los líderes de esta organización estimulan a sus colaboradores a ser innovadores					
12	Los líderes de esta organización estimulan a sus colaboradores a ser creativos					
13	Los líderes de esta organización buscan soluciones a problemas planteadas en esta institución					
14	Los jefes de diferentes áreas promueven actividades o procesos creativos para mejorar sus actividades cotidianas					
15	Los jefes crean espacios de capacitaciones para generar una estimulación intelectual para mejorar sus competencias de cada trabajador					
<b>DIMENSIÓN: La consideración individualizada</b>						
16	Los líderes de esta institución prestan atención a las necesidades individuales.					
17	Los líderes fomentan el crecimiento de los miembros del equipo de trabajo					
18	Los líderes de esta institución actúa como mentores o coaches					
19	Los jefes de esta institución guían según su potencial y disposición a cada seguidor					
20	Los jefes de esta institución entrenan, facilita, enseña y asesora a sus seguidores					

Muchas gracias

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	,223	89	,000	,805	89	,000
Estrategias de asertividad	,275	89	,000	,790	89	,000
Estilo asertivo	,272	89	,000	,783	89	,000
Comunicación precisa	,252	89	,000	,794	89	,000
Liderazgo transformacional	,214	89	,000	,808	89	,000
La influencia idealizada atribuida	,240	89	,000	,798	89	,000
Motivación inspiracional	,254	89	,000	,789	89	,000
La estimulación intelectual	,209	89	,000	,807	89	,000
La consideración individualizada	,248	89	,000	,791	89	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

No tienen una distribución normal entonces se usar una estadística no paramétrica

*Valores de correlación de rho de Spearman*

Valores de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota: Hernández et al. (2018)*

## Anexo 4. Prueba Piloto

### PRIMERA LA VARIABLE DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,963	3

### SEGUNDA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,983	4

## Anexo 6. Base de datos: Municipalidad Provincial

Variable:	COMUNICACIÓN ASERTIVA																		
N° de participantes	Ítems o preguntas																		
	Estrategias de asertividad						Estilo asertivo						Comunicación precisa						
	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	9	10	11	12	13	D3	TT
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
6	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
7	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	72
8	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	72
9	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	69
10	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22	67
11	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	64
12	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	64
13	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	64
14	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	62
15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	62
16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
22	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
23	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
24	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
25	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	58
26	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	58
27	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	57
28	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	56
29	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	56
30	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	56
31	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	56
32	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	55
33	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	54
34	4	4	3	3	4	18	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17	52
35	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	49
36	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	48
37	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	48
38	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
39	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
40	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
41	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
42	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
43	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
44	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
45	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
46	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
47	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
48	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
49	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
50	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
51	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
52	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
53	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	43
54	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	42
55	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	42
56	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	40
57	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	39
58	3	3	1	2	3	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	36
59	3	3	1	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
60	3	3	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	32
61	3	3	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	31
62	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	29
63	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
64	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
65	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
66	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
67	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	46
68	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
69	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
70	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
71	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
72	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
73	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
74	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
75	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
76	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	44
77	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	43
78	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	42
79	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	42
80	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	40
81	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	39
82	3	3	1	2	3	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	36
83	3	3	1	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
84	3	3	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	32
85	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	40
86	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	39
87	3	3	1	2	3	12	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	36
88	3	3	1	2	2	11	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
89	3	3	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	32

Variable:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																								
N° de participantes	Ítems o preguntas																								
	La influencia idealizada atribuida					Motivación inspiracional					La estimulación intelectual					La consideración individualizada									
	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	TT
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	96
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	95
7	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	91
8	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	89
9	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	86
10	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	84
11	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	82
12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	82
13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	79
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	79
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	79
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	78
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	78
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	77
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	77
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	77
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	77
24	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	75
25	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17	72
26	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17	72
27	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	69
28	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	68
29	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	68
30	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	68
31	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	66
32	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	66
33	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	65
34	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63
35	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	62
36	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61
37	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61
38	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61
39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59
42	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	58
43	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	57
44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	56
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	56
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	53
47	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	53
48	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	52
49	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	52
50	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	51
51	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	50
52	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	50
53	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	2	10	50
54	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	49
55	3	2	2	2	3	12	3	2	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	47
56	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	10	46
57	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10	45
58	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	43
59	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	42
60	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	40
61	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	1	8	2	2	2	1	2	9	36
62	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	2	8	32
63	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61
64	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
65	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59
66	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59
67	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	58
68	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	57
69	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	56
70	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	56
71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	53
72	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	2	11	53
73	3	3																							

## Anexo 7. Evaluación por juicio de expertos

### 1. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 2. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre la Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023
Autora:	Lic. Vargas Francia, Miriam Lily
Procedencia:	Propia del autor
Administración:	A los colaboradores del área administrativa de una municipalidad provincial de Apurímac
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Un municipio provincial de Apurímac
Significación:	<p>Cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023</p> <p>El cuestionario está compuesto por 7 dimensiones de ambas variables: Comunicación asertiva: D1 Estrategias de asertividad, D2 Estilo asertivo, D3 Comunicación precisa. Y la Variable Liderazgo transformacional: D4 La influencia idealizada atribuida, D5 Motivación inspiracional, D6 La estimulación intelectual, y la D7 La consideración individualizada, los cuales se enfocan en 30 indicadores que remarcan a 35 preguntas, que serán medidas por una escala de Likert que está basada de la siguiente manera:</p> <p>Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5)</p>

### 3. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	De finición
Serán medidas por una escala de Likert que está basada de la siguiente manera: Nunca (1); Casi nunca(2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre(5)	Estrategias de asertividad	Son las habilidades sociales que nos permiten manejar las relaciones con los demás de buena manera
	Estilo asertivo	Se basa en el respeto mutuo, a través de un tipo de comunicación diplomática y eficaz; que defiende tus intereses, opiniones y creencias
	Comunicación precisa	La comunicación precisa y clara se da cuando una persona tiene el manejo de la comunicación fluida, y dominio del mismo código
	La influencia idealizada atribuida	Habilidad de influir en la conducta de los seguidores como consecuencia de su conducta.
	Motivación inspiracional	capacidad del líder para comunicar su visión de una forma convincente yaumentar el deseo de los seguidoresde lograrla o incluso alcanzar niveles más altos.
	La estimulación intelectual	tendencia del líder a hacer que sus seguidores aborden los problemas de una manera diferente y que piensen de manera creativa einnovadora.
	La consideración individualizada	Capacidad del líder para prestar atención personal a todos los seguidores.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023, elaborado por Vargas Francia, Miriam Lily. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 estas.
	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.

<b>A</b> <b>COHERENCIA</b> 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>A</b> <b>RELEVANCIA</b> 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:** Cuestionario sobre la Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

- Primera dimensión: Estrategias de asertividad
- Objetivo de la Dimensión: Establecer la relación que existe entre la estrategia de asertividad y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

Indicadores	tem	laridad	C	Coh erencia	Rel evancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento defunciones			4	4	4	
Contenido de valor			4	4	4	
Ahorro de tiempo	, 4		4	4	4	
Conectividad consorcios			4	4	4	



- Segunda dimensión: Estilo asertivo
- Objetivo de la Dimensión: Establecer la relación que existe entre estilo asertivo y liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Riesgos de hackeo			4		4		4	
Protección de datos			4		4		4	
Controles de seguridad	, 9		4		4		4	
Amenaza informática	0		4		4		4	

- Tercera dimensión: Comunicación precisa
- Objetivo de la Dimensión: Establecer la relación que existe entre la comunicación precisa y el liderazgo transformacional en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información interna	1		4		4		4	
Interacciones entre áreas	2		4		4		4	
Facilidad de uso	3		4		4		4	

#### VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Cuarta dimensión: La influencia idealizada atribuida

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información interna	1		4		4		4	
Interacción entre áreas	2		4		4		4	
Facilidad de uso	3		4		4		4	

- Quinta dimensión: Motivación inspiracional

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información interna	1		4		4		4	
Interacción entre áreas	2		4		4		4	
Facilidad de uso	3		4		4		4	

- Quinta dimensión: La estimulación intelectual

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información interna	1		4		4		4	
Interacciones entre áreas	2		4		4		4	
Facilidad de uso	3		4		4		4	

- Sexta dimensión: La consideración individualizada

Indicadores	tem	laridad	C	rencia	Cohe	vancia	Rele	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información interna	1		4		4		4	
Interaccion es entre áreas	2		4		4		4	
Facilidad de uso	3		4		4		4	

DNI N° 40086182

