

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**“Liderazgo transformacional y su relacion con el desempeño
laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Jacas
Grande, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Cierito Romero, Karina Jesenia

ASESOR: Polino Puente, Emerson Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración
de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71634016

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45867323

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el
desarrollo social

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Vidal Amiquero, Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002- 6128-185X
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003- 4952-780X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 horas del día 20 del mes de mayo del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mg. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero
Mtra. Keli Agui Esteban

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2156-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JACAS GRANDE, 2024**", presentada por la Bachiller, **CIERTO ROMERO, Karina Jesenia**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:30 horas del día 20 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraún

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

PRESIDENTE

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero

DNI: 40619662

Código ORCID: 0000-0002-6128-185X

SECRETARIA

Mg. Keli Agui Esteban

DNI: 22498331

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: KARINA JESENIA CIERTO ROMERO, de la investigación titulada "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Jacas Grande, 2024", con asesor(a) EMERSON JUNIOR POLINO PUENTE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2110-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de abril de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

78. Ciert Romero, Karina Jesenia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Agradecer inmensamente a Dios y a mis patriarcas.

AGRADECIMIENTOS

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande por contribuir con sus respuestas a los usuarios de la Entidad por su contribución en la recolección de información.

A mi docente asesor por su acompañamiento para poder desarrollar la investigación en el marco de lo que establece las reglas de la Universidad de Huánuco.

A mis padres, familiares y amigos quienes me han acompañado en mis años de estudio y quienes me brindaron su apoyo en el desarrollo de esta investigación como parte del proceso para obtener el grado de licenciada en Administración de Empresas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	20

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	22
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	29
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	30
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	30
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	30
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	30
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	30
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
CAPÍTULO III	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1 ENFOQUE	34
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	34
3.1.3 DISEÑO	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.2.1. POBLACIÓN.....	35
3.2.2. MUESTRA	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.3.1. TÉCNICA	38
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	39
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	39
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	40

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	56
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	56
4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	57
CAPÍTULO V.....	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL	59
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECIFICAS	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población 1	35
Tabla 2 Población 2	36
Tabla 3 Muestra 1	37
Tabla 4 ¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?	40
Tabla 5 ¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?	41
Tabla 6 ¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?	41
Tabla 7 ¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?	42
Tabla 8 ¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?	43
Tabla 9 ¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?	44
Tabla 10 ¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?	44
Tabla 11 ¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?	45
Tabla 12 ¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?	46
Tabla 13 ¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?	47
Tabla 14 ¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?	48
Tabla 15 ¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?	49
Tabla 16 ¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?	50

Tabla 17 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?	51
Tabla 18 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?	52
Tabla 19 ¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?	53
Tabla 20 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?	54
Tabla 21 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?	55
Tabla 22 Prueba de Normalidad	56
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general	56
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica N.º 1	57
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica N.º 2	57
Tabla 26 Correlación de la hipótesis específica N.º 3	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	34
Figura 2 ¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?	40
Figura 3 ¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?	41
Figura 3 ¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?	42
Figura 5 ¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?	42
Figura 6 ¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?	43
Figura 7 ¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?	44
Figura 8 ¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?	45
Figura 9 ¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?	45
Figura 10 ¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?	46
Figura 11 ¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?	47
Figura 12 ¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?	48
Figura 13 ¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?	49
Figura 14 ¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?	50
Figura 15 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?	51

Figura 16 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?	52
Figura 17 ¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?	53
Figura 18 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?	54
Figura 19 ¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?	55

RESUMEN

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. Se desarrolló con la metodología de tipo aplicada, en un enfoque cuantitativa, de alcance descriptivo - correlacional y el diseño empleado fue no experimental de corte transversal, se determinó a 17 trabajadores de la municipalidad y por medio de del muestreo probabilístico se determinó a 227 habitantes atendidos en la municipalidad. Se aplicó para la recolección de datos la técnica de la encuesta y el instrumento fue del cuestionario. Concluyendo que se determinó la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. También en la Tabla 16 un 42.3% indica que a veces los trabajadores están comprometidos con ofrecer un buen servicio a los usuarios. En ese sentido, si bien hay relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, hay áreas que se puede mejorar como adoptar un liderazgo de acuerdo a las necesidades que se requiere para solucionar los problemas y como también los trabajadores estén más comprometidos a que brinden una atención de calidad.

Palabras claves: Trabajadores, ciudadanos, liderazgo transformacional, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

It was developed using applied methodology, in a quantitative approach, descriptive - correlational in scope, and the design used was non-experimental cross-sectional. Where population 1 of the study was made up of 38 workers and population 2 of 472 citizens over 18 years of age served in the Jacas Grande District Municipality, 2024; and through the non-probabilistic sample, 17 workers of the municipality were determined and through probability sampling, 227 inhabitants were determined to be served in the municipality. The survey technique was applied for data collection and the instrument was the questionnaire. Concluding that the relationship between transformational leadership and job performance of the employees of the District Municipality of Jacas Grande, 2024 was determined. Through the Pearson correlation that gave a score of 0.611 and a significance of 0.000 according to Table 24, affirming transformational leadership and job performance in municipal workers. Likewise, Table 7 shows 41.2% that sometimes the boss adopts a leadership style so that he can address the needs required for work challenges. Also in Table 16, 42.3% indicate that sometimes workers are committed to offering good service to users. In that sense, although leadership according to the needs required to solve problems and how workers are also more committed to providing quality care.

Keywords: Workers, citizens, transformational leadership, job performance, municipality

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa ha sido cuestionada por la falta de dinamismo y adaptabilidad en sus procesos, lo que ha generado una percepción de estancamiento y desmotivación entre los trabajadores. Asimismo, la ausencia de estrategias efectivas de liderazgo ha resultado en un clima laboral negativo, caracterizado por una baja moral y una escasa proactividad. Además, los líderes actuales parecen no estar suficientemente capacitados para inspirar y movilizar a sus equipos de trabajo, lo que contribuye a una deficiente cohesión y a una falta de compromiso hacia los objetivos institucionales.

Al respecto de la fundamentación del problema, limitaciones, justificaciones, y los problemas y objetivos se presentan en el capítulo I. Por medio del capítulo II se demuestra el marco teórico por medio de sus 3 niveles de antecedentes, bases teóricas y conceptuales por medio de las variables y dimensiones y la operacionalización de variables. Por medio de la metodología se encuentra en el capítulo III identificando la muestra y la técnica e instrumento para la recolección de los resultados. Presentando en el capítulo IV los resultados descriptivos e inferenciales por medio de tablas y figuras. La discusión de resultados se presenta en el capítulo V y se desarrolla con la comparación de los resultados inferenciales de la investigación con los resultados de las investigaciones de los antecedentes. Y por último el desarrollo de las conclusiones, recomendaciones y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, se observa un problema recurrente en muchas organizaciones públicas, incluyendo las municipalidades. A pesar de que existen documentos técnicos y normativos que definen claramente las responsabilidades de las autoridades en las organizaciones públicas, se ha evidenciado una falta de voluntad. Esto se traduce en una baja efectividad en la administración municipal (Arriagada, 2002).

En Ecuador, puede enfocarse en la falta de liderazgo efectivo y un entorno laboral propicio en muchas organizaciones. En varios países, se ha evidenciado una carencia de líderes con habilidades y competencias sólidas para guiar equipos de manera efectiva. Esto lleva a situaciones donde los empleados pueden sentirse desmotivados, desvinculados o insatisfechos en sus lugares de trabajo. La ausencia de liderazgo eficaz puede generar una serie de dificultades en las empresas, tales como una menor productividad, falta de dirección clara, obstáculos en la comunicación entre equipos, altos niveles de rotación de personal, y una disminución en la calidad de los productos o servicios ofrecidos (Alejandro et al., 2017).

A nivel nacional, el Diario Peruano (2016), menciona que existen Marcos Legales que regulan las labores de los empleados públicos que trabajan en los niveles de gobierno local, regional y central. Uno de estos marcos legales se basa en el Decreto de Ley 276, el cual establece tres categorías: profesionales, técnicos y auxiliares. Es importante destacar que las características típicas de los empleados públicos a menudo se relacionan con la manifestación de actitudes apáticas o arrogantes, en contraste con lo que se espera de su desempeño laboral.

En Perú, los datos plantean un panorama desafiante para el liderazgo empresarial en el Perú en el contexto de fortalecer las instituciones y la democracia en el país. El primer conjunto de datos, proveniente del Trust Barometer 2022 de Edelman, muestra una creciente expectativa global de que los líderes empresariales, especialmente los CEOs, adopten un papel activo

y visible en temas de políticas públicas. Esto sugiere una demanda creciente de liderazgo comprometido y una participación más directa en cuestiones sociales y políticas por parte del sector empresarial. Sin embargo, los datos del revelan una percepción preocupante dentro de la sociedad peruana (Latinobarómetro, 2023).

Esta cifra es alarmante y refleja una percepción generalizada en los ciudadanos (86%) que creen que el gobierno está dirigido para beneficiar a unos pocos grupos de poder refleja una profunda desilusión y percepción de falta de equidad en la gobernanza del país. Si bien hay una creciente expectativa global de que los líderes empresariales participen activamente en asuntos de políticas públicas, se enfrentan a una realidad local compleja. La percepción de la población respecto a situaciones extremas como un golpe militar debido a la corrupción o la creencia de que el gobierno beneficia solo a unos pocos grupos poderosos generan desconfianza y desilusión generalizada (Universidad ESAN, 2023).

La deficiencia en el liderazgo transformacional en las municipalidades puede atribuirse a varios factores interrelacionados. Donde la estructura burocrática y la rigidez administrativa de muchas municipalidades a menudo limitan la flexibilidad y la innovación necesarias para un liderazgo transformacional efectivo. Los líderes a menudo enfrentan una fuerte presión para cumplir con normativas estrictas y presupuestos limitados, lo que puede sofocar la creatividad y el pensamiento a largo plazo. Las políticas muchas veces son marcadas por intereses partidistas y cortoplacistas, también puede desincentivar un enfoque transformacional que requiere visión y compromiso a largo plazo (Ávila, 2022).

A nivel regional, lo que vendría hacer el liderazgo que vendría hacer transformacional está estrechamente vinculado con el cometido. Por ello muchas organizaciones enfrentan desafíos significativos debido a prácticas de liderazgo tradicionales y autocráticas. Este estilo de liderazgo, que a menudo carece de visión inspiradora y de apoyo al desarrollo personal. Si hay un buen líder los colaboradores pueden tener mejores desempeños lo que conllevaría esto a brindar una buena atención a las personas que recurrir a realizar algún servicio dentro de la institución (Hanco, 2019).

La ausencia de estrategias efectivas de liderazgo ha resultado en un clima laboral negativo, caracterizado por una baja moral y una escasa proactividad. Además, los líderes actuales parecen no estar suficientemente capacitados para inspirar y movilizar a sus equipos de trabajo, lo que contribuye a una deficiente cohesión y a una falta de compromiso hacia los objetivos institucionales.

Por lo tanto, es crucial investigar cómo el liderazgo transformacional podría influir en la variable dependiente. A través del progreso de esta investigación se busca identificar estrategias de liderazgo que puedan revertir la situación y tener trabajo más productivo para los ciudadanos del distrito de Jacas Grande.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿De qué manera la autoridad idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024?

PE2: ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024?

PE3: ¿De qué manera la autoconfianza se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la relación que existe entre la autoridad idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

OE2: Describir la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

OE3: Describir la relación que existe entre la autoconfianza y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio permitió el uso de un conjunto de conocimientos teóricos en donde se logró someter a contrastar sobre los variados conceptos de ambas variables de estudio (Hernández et al., 2014).

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Estuvo respaldada por escenarios observados en la práctica, para que se logren evidenciar la necesidad de mejorar ambas variables a razón de los ciudadanos en dicha entidad. Además, tuvo un impacto directo en el Distrito de Jacas Grande, ya que contribuyó a mejorar la calidad del servicio ofrecido en dicha institución (Hernández et al., 2014).

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se empleó procedimientos, técnicas e instrumentos como medio de recolección de datos, de tal manera que se dio valor a los resultados de

estudio y de esta manera poder adquirir conocimientos verídicos que puedan ser de utilidad a investigaciones futuras (Hernández et al., 2014).

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitante de la poca disponibilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande. Para ello, se empleó la siguiente estrategia para superar dicha limitación:

- **Flexibilidad en los horarios:** Trabajar con los horarios disponibles de los empleados. Esto se pudo incluir la programación de reuniones o sesiones de trabajo en momentos en que los empleados estén menos ocupados o fuera de sus horas laborales regulares.
- Así mismo, otra limitación identificada en esta investigación radica en la carencia de información específica y estudios previos que aborden los problemas o desafíos asociados con el liderazgo transformacional en la Región Huánuco. La escasez de datos, estudios académicos, documentación o literatura actualizada relacionada con este tema limita la disponibilidad de información relevante para fundamentar la descripción del problema a nivel regional.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio cuenta con viabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bermeo y Manosalvas (2022). Liderazgo transformacional y su el desempeño laboral. La metodología a través de la implementación de un cuestionario, el cual fue administrado a una muestra de 200 colaboradores que trabajan en empresas florícolas en Ecuador. El enfoque de esta investigación se dirige hacia los colaboradores que desempeñan funciones tanto en el área operativa como en la administrativa dentro de estas compañías. Los resultados obtenidos revelaron una sólida y positiva de los participantes, se observó que la calificación otorgada una inclinación hacia la disminución. En conclusión, este estudio aporta de manera considerable al corpus de conocimiento existente en este campo y proporciona información de alto valor para los líderes y directivos de las organizaciones, subrayando el liderazgo transformacional en el contexto empresarial contemporáneo.

Durán (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. Tuvo un enfoque relacionado con la tecnología y en un estudio transversal no experimental. El grupo objetivo estuvo constituido por 98 trabajadores, y la muestra fue seleccionada de manera aleatoria. Los resultados mostraron que el 65,39% creía que el liderazgo era insuficiente, mientras que el 34,61% creía que el liderazgo transformacional era suficiente y tenía una validez limitada.

Bueno y Orozco (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Se empleó un enfoque descriptivo-correlacional con un diseño transversal, en el cual las variables no fueron objeto de manipulación y se midieron en un período de tiempo específico. La muestra utilizada comprendió a 385 personas pertenecientes a la población administrativa de la universidad, incluyendo diversas

modalidades de vinculación. Asimismo, se empleó un cuestionario propio, ajustado a las condiciones institucionales y validado por expertos, para evaluar el clima organizacional. Los resultados fueron sometidos a un análisis exhaustivo mediante el software SPSS versión 23, permitiendo así una exploración profunda de los datos obtenidos. Como conclusión principal, se determinó que existe una correlación significativa ($p=0.798$).

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Obregón y Salvador (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. El estudio se enmarcó en el paradigma interpretativo-cuantitativo. El grupo de interés se circunscribió exclusivamente a los empleados de la entidad mencionada, y la muestra se constituyó con la participación de 16 trabajadores. En conclusión, los resultados obtenidos arrojaron una distribución del desempeño laboral de la siguiente manera: la dimensión de desempeño contextual alcanzó un nivel eficiente del 93.8%, seguida por la dimensión de desempeño organizacional que obtuvo un nivel eficiente del 43.7.

Malhaber (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria. La metodología fue básica, no experimental, transversal y correlacional. Los datos se recopilaban mediante una encuesta a 55 empleados. Finalmente, encontramos una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral ($Rho = 0,916$; $p < 0,05$).

Barbaran (2021). Liderazgo transformacional de la municipalidad distrital de Ate, periodo 2019. La metodología fue de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra incluyó 240 empleados administrativos del municipio de Ate. Se realizó utilizando un diseño aleatorio. La muestra incluyó 135 directivos. El instrumento de investigación es un cuestionario y el nivel de significancia estadística es (0,904). Según el coeficiente alfa de Cronbach, es 0,836. El estudio concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre el

liderazgo transformacional y el desempeño del liderazgo para ambas variables de estudio en la ciudad de Ate en 2019. Por lo tanto, la hipótesis fue rechazada.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hurtado (2020). Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco – 2019. La investigación se desarrolló dentro de un marco de enfoque correlacional, con un enfoque prospectivo, observacional, transversal y analítico. Los datos se recopilaban a través de una encuesta de liderazgo transformacional utilizando una escala Likert. El grupo objetivo estaba formado por un total de 40 empleados. Los resultados mostraron que el 65% de los empleados que implementaron un enfoque de liderazgo transformador en la ciudad de Umari lograron resultados positivos en la administración pública. Un análisis de varios aspectos del control administrativo mostró que el 62,5% de los empleados con liderazgo transformacional demostraron una planificación adecuada, el 60% tenían buenas habilidades organizativas, el 67,5% tenían un liderazgo eficaz y el 60% tenían un fuerte control administrativo. En resumen, las opiniones de los empleados de la ciudad de Umari en 2019 indican que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la gestión administrativa, lo que también se confirma con un valor de probabilidad de 0,000.

Velásquez (2019). El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco – 2018. Para abordar este objetivo, se adoptó un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y correlacional, implementando un diseño de investigación no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo compuesta por un total de 20 autoridades pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Pachitea. Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta y se desarrolló un cuestionario con un conjunto de ocho preguntas destinadas a evaluar el liderazgo transformacional, junto con otras ocho relacionadas con la

calidad de los servicios ofrecidos. Los resultados obtenidos en el análisis estadístico indicaron de manera concluyente que ambas variables, respaldada por un valor de p igual a 0.000 ($p < 0.05$) con un nivel de significancia del 95%. En síntesis, esta investigación ratifica que el liderazgo transformacional desempeña un papel de gran relevancia.

Ninaco (2023). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023. Se llevó a cabo una investigación de este tipo. En total se entrevistó a 45 personas. Utilice un cuestionario como herramienta. Los resultados de la encuesta mostraron que el 44% de los encuestados (20 empleados) tenían una actitud general hacia la gestión burocrática. Los resultados del estudio revelaron que el estilo de liderazgo del Municipio Amarilis del 2023, donde tiene una relación directa y estadísticamente significativa con la eficiencia operativa con un índice de fortaleza.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según Ávila (2019), en el contexto de una entidad pública, los líderes, sino que también estimulan la innovación, la creatividad y el desarrollo personal de los colaboradores. Promueven el positivismo y van hacia el progreso, donde cada miembro se siente parte importante del proceso de cambio y mejora continua.

El liderazgo público, se refiere a la capacidad y la responsabilidad de aquellos en posiciones de liderazgo, ya sean funcionarios o gerentes, para dirigir y guiar a los integrantes de la organización hacia la consecución de metas y objetivos compartidos (Contreras, 2022).

2.2.1.1. DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

D1. AUTORIDAD IDEALIZADA

Según Guajardo (2021), la autoridad idealizada implica que la entidad pública o municipalidad como alguien que encarna los valores, principios y comportamientos deseables.

Por su parte, Rojas et al. (2013), es lo que ejercería para que se brinden algunos motivos y de esa manera se movilizan en actividades.

INDICADORES DE AUTORIDAD IDEALIZADA

Sentido de autoridad

Según Soto (2008), el sentido de autoridad en una entidad pública, esto significa que los líderes deben tener la valentía y la determinación de tomar medidas decisivas. Cuando este sentido de autoridad está presente, los líderes se sienten respaldados para implementar cambios estratégicos.

Valores

Según Longo (2016), los valores en una entidad pública o municipalidad se centran en la ética y la transparencia en todas las acciones y decisiones.

Otro valor fundamental es el servicio público y el compromiso con la comunidad. Los líderes y empleados de la entidad pública deben demostrar un fuerte sentido de servicio, priorizando las necesidades de la población y trabajando en colaboración. Esto implica una dedicación inquebrantable a la misión de la entidad de servir a la comunidad de manera efectiva y responsable. Los valores de servicio y compromiso guían todas las acciones y decisiones, asegurando que se coloque el interés público por encima de cualquier otro interés (Correia et al., 2019).

Pertinencia

Esto implica la identificación constante de las prioridades de la población y la adecuación de los programas y servicios para abordar esas necesidades de manera efectiva.

Los líderes y empleados deben estar atentos a las voces y demandas de la comunidad para garantizar que la entidad sea relevante y útil. Esto puede requerir ajustes en políticas, programas

y recursos para garantizar que se satisfagan las necesidades en constante evolución de la población (MINCUL, 2015).

D2. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Según Carrillo (2000), esta dimensión de liderazgo implica que se motiven a los empleados y ciudadanos a trabajar con entusiasmo y dedicación para alcanzar ese futuro deseado.

INDICADORES DE MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Motivación

La motivación en una entidad pública o municipalidad es esencial para impulsar a los líderes y empleados a esforzarse continuamente.

Este impulso se origina en una fuerte convicción de que el servicio a la comunidad es una responsabilidad fundamental. Los líderes y empleados se sienten intrínsecamente motivados por la satisfacción de contribuir al bienestar de los ciudadanos, y esta motivación los lleva a superar desafíos, buscar la innovación y esforzarse por mejorar constantemente la calidad de los servicios públicos (Carrillo, 2000).

Metas

En una entidad pública o municipalidad, las metas representan objetivos estratégicos que guían la dirección. Estas metas establecen un camino claro para lograr resultados específicos que benefician a la comunidad. Un enfoque estratégico esté alineado con las prioridades de la entidad y con las necesidades de la población a la que sirve. Esto permite una gestión más eficiente y efectiva (Camargo, 2015).

Aptitud

Esto implica que las habilidades para desempeñar sus roles con excelencia. En una entidad pública, se traduce en una mayor eficiencia en la gestión y una mayor confianza de la comunidad en la entidad (Ponce et al., 2021).

D3. AUTOCONFIANZA

La autoconfianza en una entidad pública se refiere a la seguridad y la creencia de los líderes en sus habilidades y decisiones. Esta cualidad es crucial para liderar de manera efectiva y tomar decisiones en beneficio de la comunidad (Loli et al., 2016).

Según Lockward (2011), menciona, en una entidad pública, la Autoconfianza se manifiesta cuando los líderes demuestran una fe sólida en su capacidad para abordar problemas, implementar políticas efectivas y alcanzar metas organizativas.

INDICADORES DE AUTOCONFIANZA

Aprendizaje

En el ámbito de una entidad pública, aprender de experiencias pasadas implica analizar detenidamente los eventos y proyectos previos. Esto incluye identificar tanto los éxitos como los desafíos experimentados por la entidad. Al reflexionar sobre estas experiencias, la organización puede identificar patrones, errores comunes y mejores prácticas. Las lecciones aprendidas se convierten en una valiosa fuente de información que guía la toma de decisiones futuras y ayuda a evitar la repetición de errores costosos (Encinas, 2014).

Destreza

La destreza en una entidad pública se refiere a la competencia técnica y operativa del personal para realizar tareas específicas relacionadas con su trabajo. Esto abarca habilidades técnicas en áreas como ingeniería, contabilidad, planificación urbana, entre otras (Boscán y Fernández, 2017).

Creatividad

La creatividad en el contexto de una entidad pública también puede manifestarse en la forma en que involucra. Esto implica ser receptivo a las ideas y sugerencias. La creatividad en la participación ciudadana puede generar un mayor compromiso

cívico y asegurar que las políticas y programas se ajusten a las necesidades reales de la comunidad (Marín y Delgado, 2020).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Marín y Delgado (2020), el desempeño laboral también puede estar relacionado su eficiencia y efectividad en el trabajo. La evaluación y gestión son procesos fundamentales para visualizar fuentes buenas y departamentos para mejorar, proporcionando oportunidades de desarrollo y asegurando que la entidad pública pueda cumplir su mandato de manera efectiva.

2.2.2.1. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

D1. TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo en una entidad pública se evidencia cuando empleados y líderes colaboran de manera efectiva, aprovechando sus habilidades individuales para el beneficio colectivo. Esto implica una comunicación abierta, resolución conjunta de problemas y toma de decisiones participativa (Torrelles et al., 2011).

INDICADORES DE TRABAJO EN EQUIPO

Colaboración

Según Medina (2021), los equipos de trabajo trabajen juntos de manera coordinada para alcanzar objetivos comunes. Por ejemplo, el departamento de planificación urbana podría colaborar estrechamente con el departamento de obras públicas para asegurarse de que los proyectos de construcción se ejecuten de manera eficiente y cumplan con las regulaciones locales.

Compañerismo

Según Marín y Delgado (2020), el compañerismo se relaciona con la cohesión y funcionarios y trabajan juntos hacia metas comunes. El compañerismo también implica el fomento de relaciones personales positivas.

Compromiso

Según López (2021), esto implica un sentido de responsabilidad genuino de servir a la comunidad y lograr el bienestar público.

Los empleados comprometidos están dispuestos a aportar sus ideas, trabajar en equipo de la organización (Fierro et al., 2018).

D2. HABILIDADES INTERPERSONALES

Las habilidades interpersonales se evidencian cuando empleados y líderes logran una comunicación efectiva dentro de la organización y con el público. Esto implica establecer relaciones de confianza con los ciudadanos, comprender sus necesidades y responder de manera empática y eficiente (Marín et al., 2012).

INDICADORES DE HABILIDADES INTERPERSONALES

Comunicación

La comunicación en una entidad pública incluye la disposición para la participación ciudadana y la retroalimentación. Establecer canales para que los ciudadanos expresen sus opiniones y preocupaciones es fundamental (Campillo, 2016).

Empatía

Una entidad pública empática busca garantizar que sus servicios y políticas sean inclusivos y equitativos, atendiendo a las necesidades de todos los grupos y evitando la discriminación (Samamé, 2016).

Relaciones sociales

Las relaciones sociales también pueden referirse a establecer redes y alianzas con organizaciones sin fines de lucro, empresas locales y otras entidades gubernamentales puede ampliar la capacidad de la municipalidad para abordar desafíos complejos y brindar servicios más completos a la comunidad (Castillo, 2010).

D3. CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

El Conocimiento Organizacional implica la capacidad de la entidad para aprender de sus rutinas, adaptarse a nuevos desafíos y aprovechar su experiencia colectiva para tomar decisiones informadas (Castillo et al., 2021).

En una entidad pública, el Conocimiento Organizacional se manifiesta cuando la organización puede aprovechar su experiencia pasada y la información disponible para mejorar sus operaciones y servicios. Además, implica la capacidad de la entidad para gestionar y preservar su conocimiento institucional, garantizando que esté disponible para futuras generaciones de empleados y líderes (Gessi et al., 2016).

INDICADORES DE CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

Organización

Esto incluye la planificación estratégica para asignar recursos de manera adecuada y priorizar proyectos. Una organización bien gestionada optimiza el uso de los recursos limitados y garantiza la sostenibilidad de las operaciones gubernamentales (Pagani, 2010).

Políticas

Las políticas también están relacionadas, esto implica la formulación de políticas que promuevan la inclusión de todas las partes interesadas. Las políticas bien diseñadas pueden orientar el desarrollo a largo plazo de la municipalidad y asegurar que se alcancen los objetivos de bienestar y prosperidad de la comunidad (Maggiolo y Perozo, 2007).

Solución de problemas

Mballa y González (2017), estos desafíos pueden incluir cuestiones como la seguridad pública, la educación, la atención médica, el transporte y otros problemas comunitarios, donde la entidad trabaja en colaboración para desarrollar estrategias

efectivas y programas que podrían implementar de mejor manera la satisfacción en los ámbitos de vida.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Autoridad

La autoridad de emitir órdenes y ejercer control sobre otras personas o dentro de una organización. Esta autoridad suele estar respaldada por un rango, posición o mandato y se utiliza para dirigir y coordinar actividades en función de los objetivos de la organización o grupo (Cruz, 2013).

Conocimiento

Incluye información, habilidades, experiencias y sabiduría acumulada. Este conocimiento se adquiere a través de la educación, la observación, la práctica y la interacción con el entorno (Arostegi, 2004).

Calidad

La calidad describe lo que es bueno (Álvarez, 2016).

Capacidad

El contiguo de recursos y habilidades que posee una persona para realizar una tarea específica (Álvarez, 2016).

Estrategia organizacional

Incluye la identificación de prioridades, la asignación de recursos y la planificación de acciones específicas para guiar a la organización hacia el éxito (Surdez y Aguilar, 2011).

Ética

Implica tomar decisiones y acciones basadas en lo que se considera correcto y justo, evitando lo que se percibe como incorrecto o injusto (Surdez y Aguilar, 2011).

Gestión

Implica tomar decisiones, coordinar personas y recursos, y asegurarse de que se alcancen los resultados deseados (Fernández et al., 2008).

Organización

Las organizaciones tienen roles y responsabilidades definidas, jerarquías de autoridad y una estructura que facilita la coordinación y la colaboración (Morejón, 2018).

Satisfacción laboral

Incluye aspectos como el ambiente laboral, la relación con los colegas y superiores, la remuneración, las oportunidades de desarrollo y el grado en que el trabajo coincide con las expectativas personales (Álvarez, 2016).

Toma de decisiones

Este proceso implica evaluar información, considerar las consecuencias y priorizar los objetivos para resolver problemas o lograr metas específicas (Mendieta, 2005).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

HE1: La autoridad idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

HE2: La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

HE3: La autoconfianza se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Liderazgo transformacional

Dimensiones

- Autoridad idealizada
- Motivación inspiracional
- Autoconfianza

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

Dimensiones

- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Conocimiento organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Autoridad idealizada	Sentido de autoridad	1. ¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?
		Valores	2. ¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?
		Pertinencia	3. ¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?
	Motivación inspiracional	Motivación	4. ¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?
		Metas	5. ¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?
		Aptitud	6. ¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?
	Autoconfianza	Aprendizaje	7. ¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?
		Destreza	8. ¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?
		Creatividad	9. ¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?

DESEMPEÑO LABORAL	Trabajo en equipo	Colaboración	10.¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?
		Compañerismos	11.¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?
		Compromiso	12.¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?
	Habilidades interpersonales	Comunicación	13.¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?
		Empatía	14.¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?
		Relaciones sociales	15.¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?
	Conocimiento organizacional	Organización	16.¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?
		Políticas	17.¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?
		Solución de problemas	18.¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Carrasco (2019), fue de tipo aplicada, porque permite la resolución inmediata de problemas y se basa en una investigación fundamental.

3.1.1 ENFOQUE

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, porque la información fue empleada para desafiar suposiciones e identificar patrones de comportamiento basados, en análisis estadísticos y mediciones numéricas (Hernández et al., 2014).

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

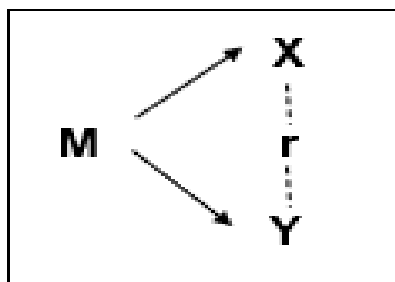
La investigación empleó un nivel descriptivo - correlacional, pues buscó analizar hechos que se quieren desear y correlacional porque busca buscar la relación entre las variables que se desean estudiar (Hernández et al., 2014).

3.1.3 DISEÑO

No experimental de corte transversal, porque el procedimiento analítico no afecta sobre los efectos de las variables presentadas. Estos fenómenos se observan porque los resultados de la recopilación de datos aparecen en momentos precisamente definidos (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

M= Muestra

X= Variable independiente

Y= Variable dependiente

r= Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se vendría a diferenciar según el tiempo, el lugar y el contenido que representan los casos de interés, se describen los criterios de inclusión y exclusión (Hernández y Mendoza, 2018).

Población 1

La Población 1 son todos los personales de la institución, siendo 38 colaboradores de dicha Institución.

Tabla 1

Población 1

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Alcalde	1
2	Regidor	5
3	Gerente Municipal	1
4	Sub Gerente de desarrollo e inclusión social	1
5	Unidad de tesorería	1
6	Unidad de Registro Civil	1
7	Obreros	4
8	Unidad de Logística y control patrimonial	1
9	Unidad de contabilidad	1
10	Secretario general	1
11	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	1
12	Oficina de Programación Multianual de Inversiones.	1
13	Unidad de obras, proyectos y liquidaciones	1
14	Unidad Formuladora	1
15	Unidad de Defensa Civil	1
16	Área Técnica Municipal	1
17	Seguridad ciudadana	1

18	SISFOH	1
19	Área del programa vaso de leche	1
20	Asistente de la Unidad de Obras y Liquidaciones	1
21	Guardián del Palacio Municipal	1
22	Unidad de Desarrollo Agropecuario	1
23	Asistente de la Unidad de Rentas	1
24	Asistente de Seguridad Ciudadana	1
25	Asesor legal	1
26	SENAMHI	1
27	Asistente de OGA	1
28	Asistente de Catastro	1
29	Asistente de Tesorería	1
30	Asistente de Gerencia	1
31	Profesora por Gestión Municipal Nuevas Flores	1
TOTAL		38

Nota. Municipalidad Distrital de Jacas Grande (2024).

Población 2

La Población 2 estuvo conformada por todos los ciudadanos mayores de 18 años que se atendieron en la entidad, en los 3 últimos meses siendo 472 usuarios.

Tabla 2

Población 2

MES	CANTIDAD
FEBRERO	148
MARZO	159
ABRIL	165
TOTAL	472

Nota. Municipalidad Distrital de Jacas Grande (2024).

La inclusión de dos poblaciones en este estudio — los 38 y los 472 ciudadanos mayores de 18 años atendidos en los últimos tres meses — es fundamental para obtener una comprensión integral del impacto del liderazgo transformacional. Por otro lado, evaluar a los usuarios permite medir cómo estos cambios internos se traducen en una mayor satisfacción y calidad en los servicios públicos recibidos. Esta dualidad asegura una validación cruzada de los resultados, alineando las mejoras

internas con las percepciones y necesidades externas, y proporciona una base sólida para implementar cambios organizacionales que beneficien tanto a los empleados como a los ciudadanos.

3.2.2. MUESTRA

Es un pequeño conjunto de la totalidad de la población con determinadas características, los cuales forman parte de la población (Hernández et al. 2014).

Muestra 1

Fue aplicado con el método no probabilístico por conveniencia. La Muestra 1 estuvo conformada por todos los asistentes de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024, siendo 17 el número.

Tabla 3

Muestra 1

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Sub Gerente de desarrollo e inclusión social	1
2	Obreros	4
3	Secretario general	1
4	Seguridad ciudadana	1
5	Asistente de la Unidad de Obras y Liquidaciones	1
6	Guardián del Palacio Municipal	1
7	Asistente de la Unidad de Rentas	1
8	Asistente de Seguridad Ciudadana	1
9	Asesor legal	1
10	Asistente de OGA	1
11	Asistente de Catastro	1
12	Asistente de Tesorería	1
13	Asistente de Gerencia	1
14	Profesora por Gestión Municipal Nuevas Flores	1
TOTAL		17

Nota. Municipalidad Distrital de Jacas Grande (2024).

Muestra 2

En la muestra 2, se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, para selección de muestras de modo que todos los

miembros de la población tengan las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra (Carrasco, 2019).

Según la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q)}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población= 472

Z = Nivel de confianza= 1,96 (95%)

p = Grado de Homogeneidad= 0.50 (50%)

q = Grado de heterogeneidad= 0.50 (50%)

E = Margen de error= 5%

n = Tamaño de muestra=?

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 472}{(0,05^2 * (472 - 1)) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

n = 227 encuestados

Se tomó como muestra la cantidad de 227 usuarios que se atendieron en la institución, 2024.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA: La encuesta se utiliza comúnmente en las investigaciones cuantitativas donde a través de ello se recolecta datos verídicos que se requieran para la investigación (Abascal y Esteban, 2005).

3.3.2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: Consiste en una serie de preguntas formuladas de manera racional, ordenada y descentralizada (Hernández et al., 2006).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Fue utilizado para el procesamiento de datos:

- PROGRAMA DE EXCEL.
- SOFTWARE SPSS.
- WORD.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

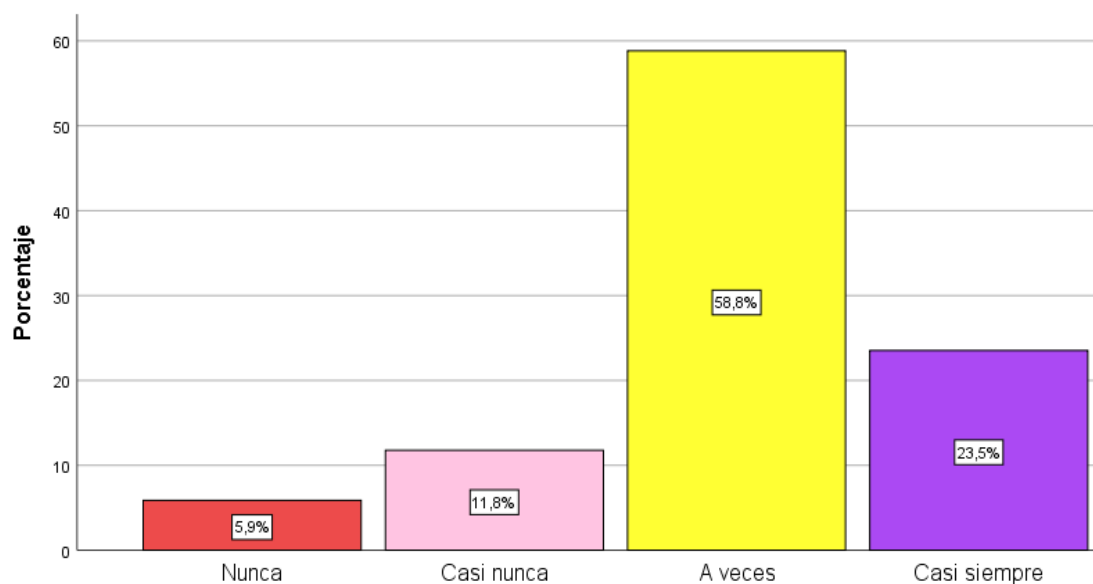
Tabla 4

¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	2	11,8	11,8	17,6
	A veces	10	58,8	58,8	76,5
	Casi siempre	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 2

¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?



Nota. Tabla 4.

Interpretación: El 23.5% casi siempre, el 58.8% a veces, el 11.8% casi nunca y el 5.9% nunca. Demostrando que el 58.8% de los encuestados indican que a veces su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores.

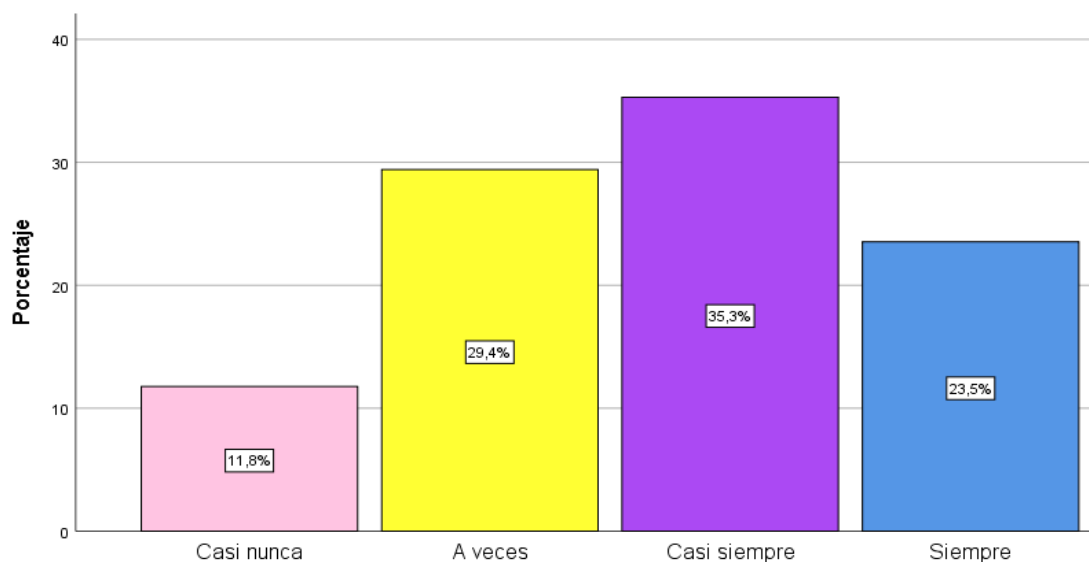
Tabla 5

¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	11,8	11,8	11,8
	A veces	5	29,4	29,4	41,2
	Casi siempre	6	35,3	35,3	76,5
	Siempre	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 3

¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?



Nota. Tabla 5.

Interpretación: El 23.5% siempre, el 35.3% casi siempre, el 29.4% a veces y el 11.8% casi nunca. Demostrando que el 35.3% de los encuestados indican que casi siempre.

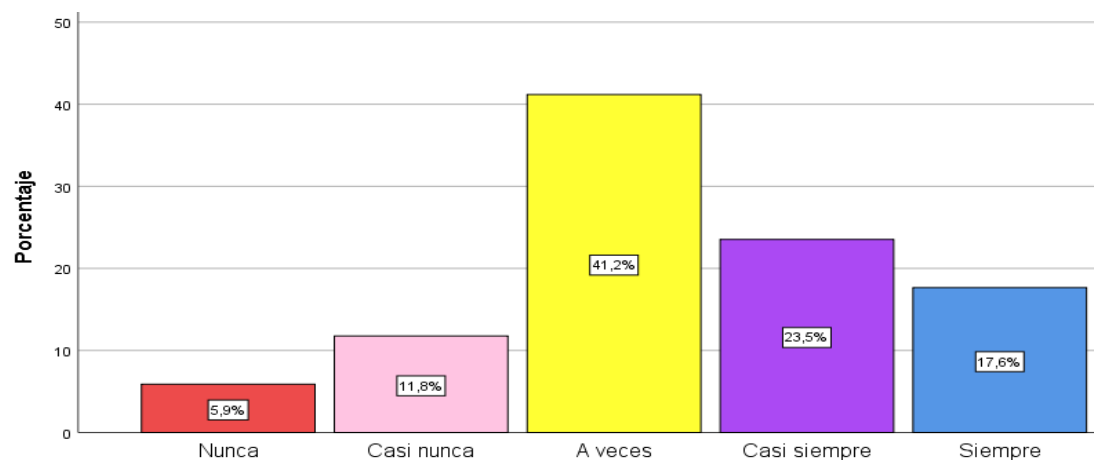
Tabla 6

¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	2	11,8	11,8	17,6
	A veces	7	41,2	41,2	58,8
	Casi siempre	4	23,5	23,5	82,4
	Siempre	3	17,6	17,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 4

¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?



Nota. Tabla 6.

Interpretación: El 17.6% siempre, el 23.5% casi siempre, el 41.2% a veces, el 11.8% casi nunca y el 5.9% nunca. Demostrando que el 41.2% de los encuestados indican que a veces.

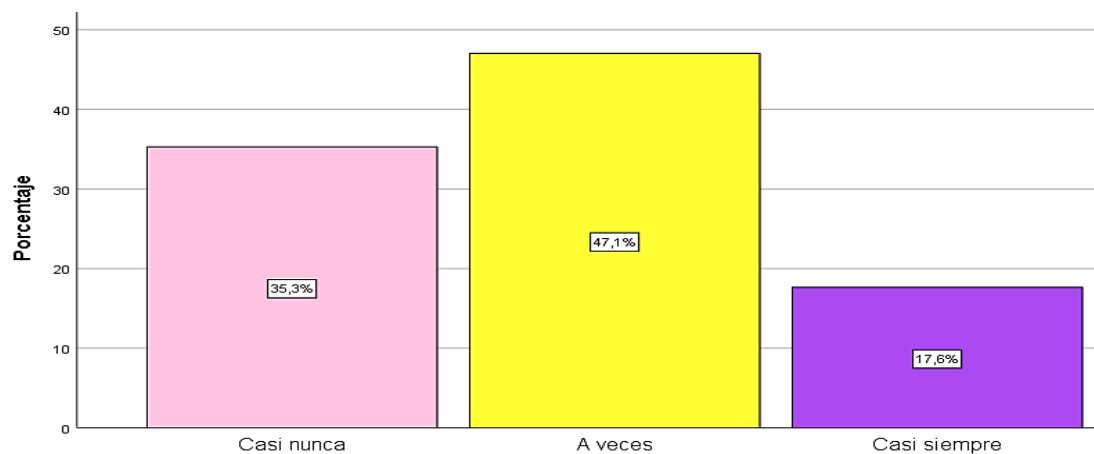
Tabla 7

¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	35,3	35,3	35,3
	A veces	8	47,1	47,1	82,4
	Casi siempre	3	17,6	17,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 5

¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?



Nota. Tabla 7.

Interpretación: El 17.6% casi siempre, el 47.1% a veces y el 35.3% casi nunca. Demostrando que el 47.1% de los encuestados indican que a veces sienten que su jefe les motiva a dar lo mejor de sí mismo en sus actividades diarias.

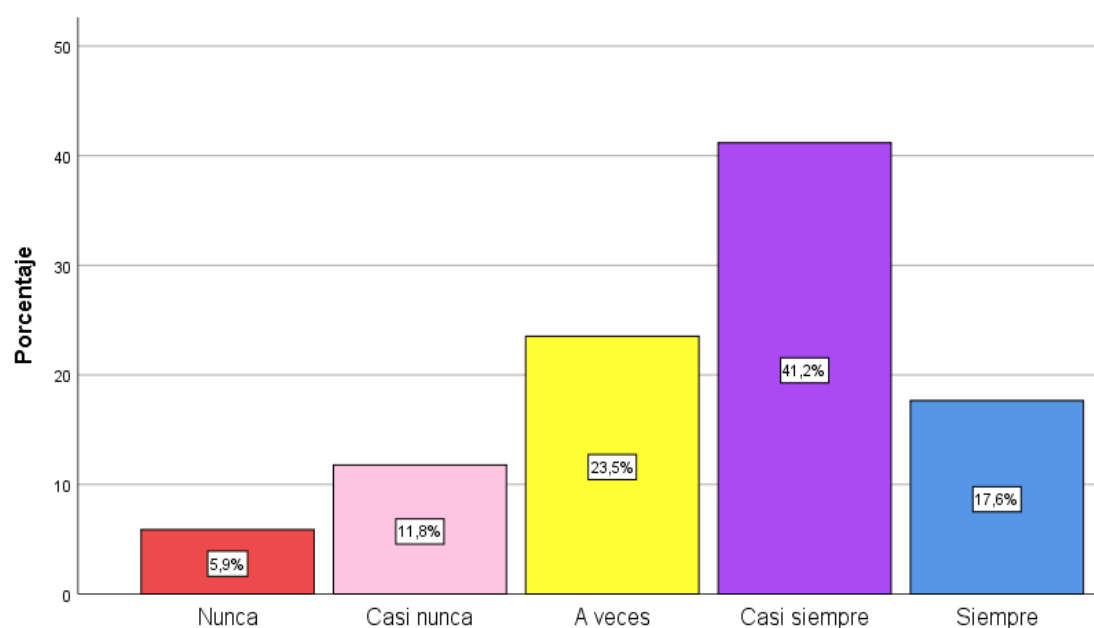
Tabla 8

¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	2	11,8	11,8	17,6
	A veces	4	23,5	23,5	41,2
	Casi siempre	7	41,2	41,2	82,4
	Siempre	3	17,6	17,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 6

¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?



Nota. Tabla 8.

Interpretación: El 17.6% siempre, el 41.2% casi siempre, el 23.5% a veces, el 11.8% casi nunca y el 5.9% nunca. Demostrando que el 41.2% de los encuestados indican que casi siempre su jefe establece metas desafiantes que les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo.

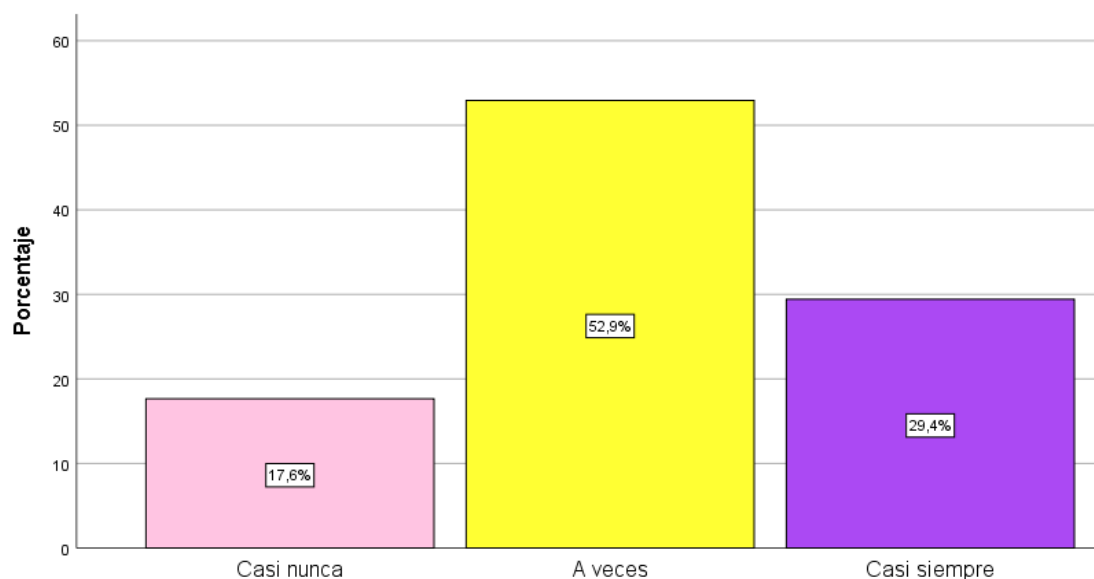
Tabla 9

¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	17,6	17,6	17,6
	A veces	9	52,9	52,9	70,6
	Casi siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 7

¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?



Nota. Tabla 9.

Interpretación: El 29.4% casi siempre, el 52.9% a veces y el 17.6% casi nunca. Demostrando que el 52.9% indican que a veces.

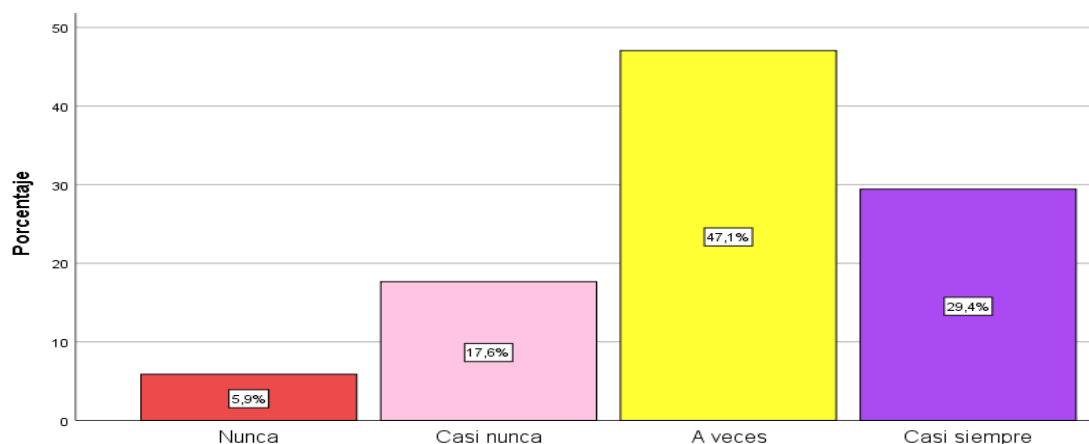
Tabla 10

¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	3	17,6	17,6	23,5
	A veces	8	47,1	47,1	70,6
	Casi siempre	5	29,4	29,4	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 8

¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?



Nota. Tabla 10.

Interpretación: El 29.4% casi siempre, el 47.1% a veces, el 17.6% casi nunca y el 5.9% nunca. Demostrando que el 47.1% de los encuestados indican que a veces fomentan un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal.

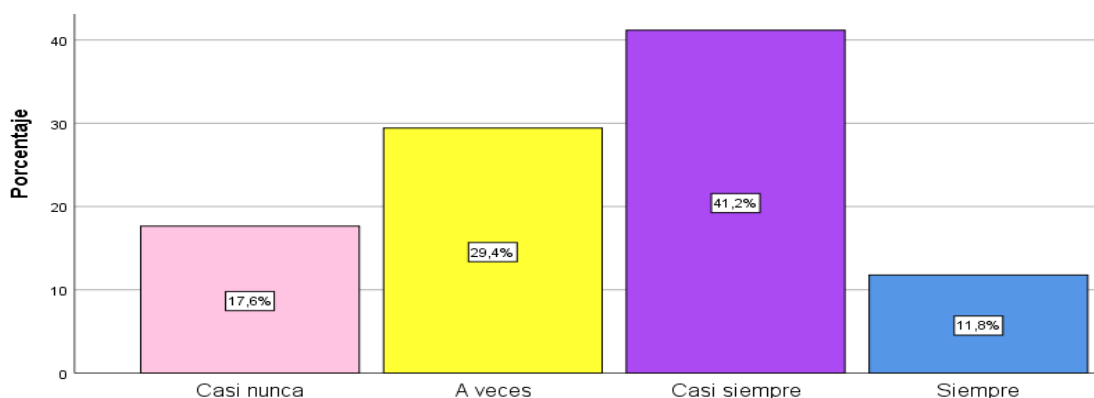
Tabla 11

¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	17,6	17,6	17,6
	A veces	5	29,4	29,4	47,1
	Casi siempre	7	41,2	41,2	88,2
	Siempre	2	11,8	11,8	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 9

¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?



Nota. Tabla 11.

Interpretación: El 11.8% siempre, el 41.2% casi siempre, el 29.4% a veces y el 17.6% casi nunca. Demostrando que el 41.2% casi siempre sienten que su jefe le brinda retroalimentación que mejora sus destrezas y rendimiento en el trabajo.

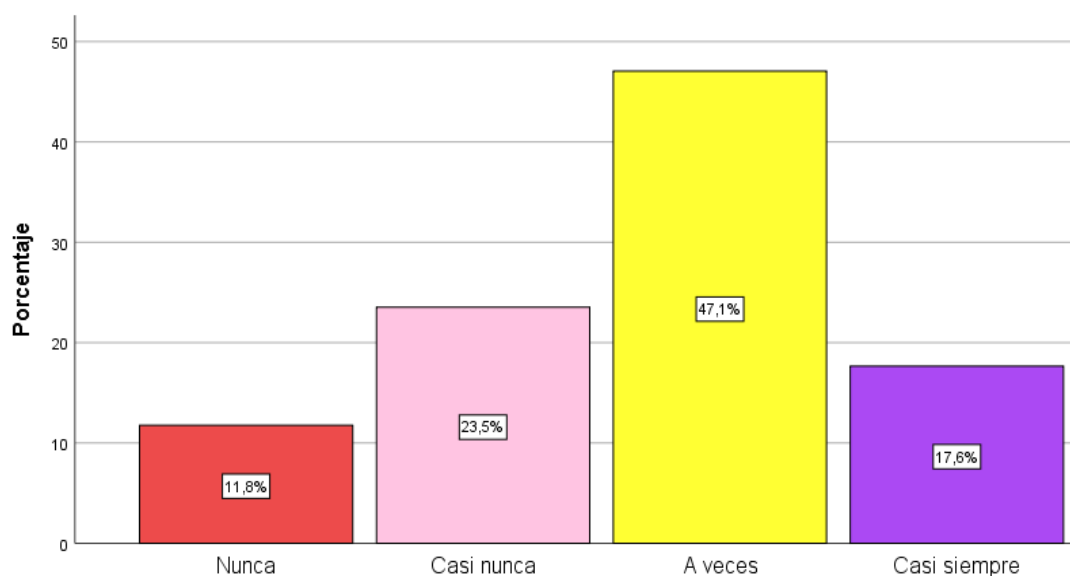
Tabla 12

¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	11,8	11,8	11,8
	Casi nunca	4	23,5	23,5	35,3
	A veces	8	47,1	47,1	82,4
	Casi siempre	3	17,6	17,6	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Figura 10

¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?



Nota. Tabla 12.

Interpretación: El 17.6% casi siempre, el 47.1% a veces, el 23.5% casi nunca y el 11.8% nunca. Demostrando que el 47.2% de los encuestados indican que a veces el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques.

DESEMPEÑO LABORAL

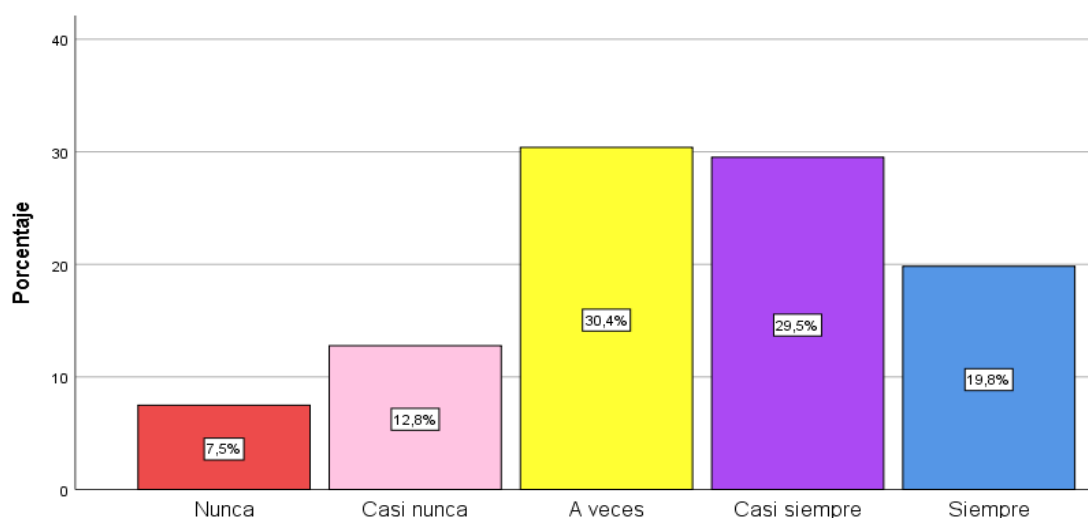
Tabla 13

¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	29	12,8	12,8	20,3
A veces	69	30,4	30,4	50,7
Casi siempre	67	29,5	29,5	80,2
Siempre	45	19,8	19,8	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Figura 11

¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?



Nota. Tabla 13.

Interpretación: El 19.8% siempre, el 29.5% casi siempre, el 30.4% a veces, el 12.8% casi nunca y el 7.5% nunca. Demostrando que el 30.4% de los encuestados indican que a veces experimentan que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas.

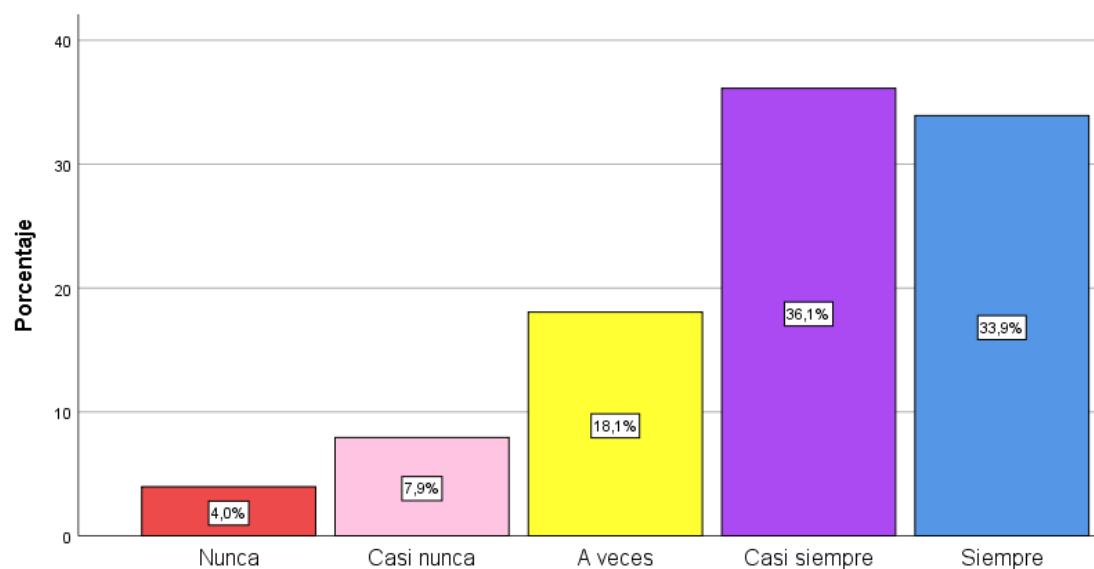
Tabla 14

¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	18	7,9	7,9	11,9
	A veces	41	18,1	18,1	30,0
	Casi siempre	82	36,1	36,1	66,1
	Siempre	77	33,9	33,9	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 12

¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?



Nota. Tabla 14.

Interpretación: El 33.9% siempre, el 36.1% casi siempre, el 18.1% a veces, el 7.9% casi nunca y el 4% nunca. Demostrando que el 36.1% de los encuestados indican que casi siempre han notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades.

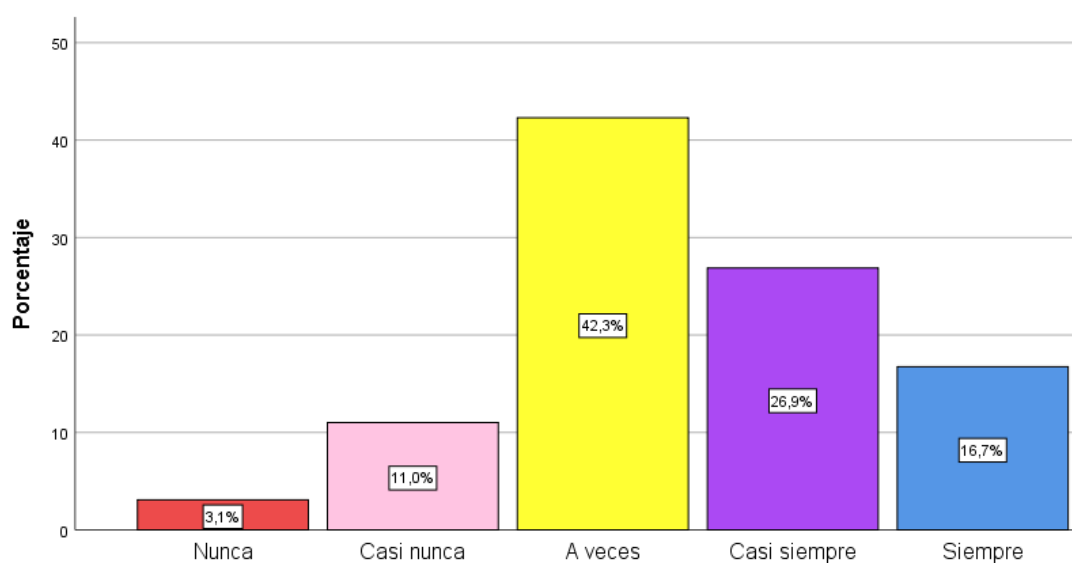
Tabla 15

¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	3,1	3,1	3,1
	Casi nunca	25	11,0	11,0	14,1
	A veces	96	42,3	42,3	56,4
	Casi siempre	61	26,9	26,9	83,3
	Siempre	38	16,7	16,7	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 13

¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?



Nota. Tabla 15.

Interpretación: El 16.7% siempre, el 26.9% casi siempre, el 42.3% a veces, el 11% casi nunca y el 3.1% nunca. Demostrando que el 42.3% a veces consideran que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad.

Tabla 16

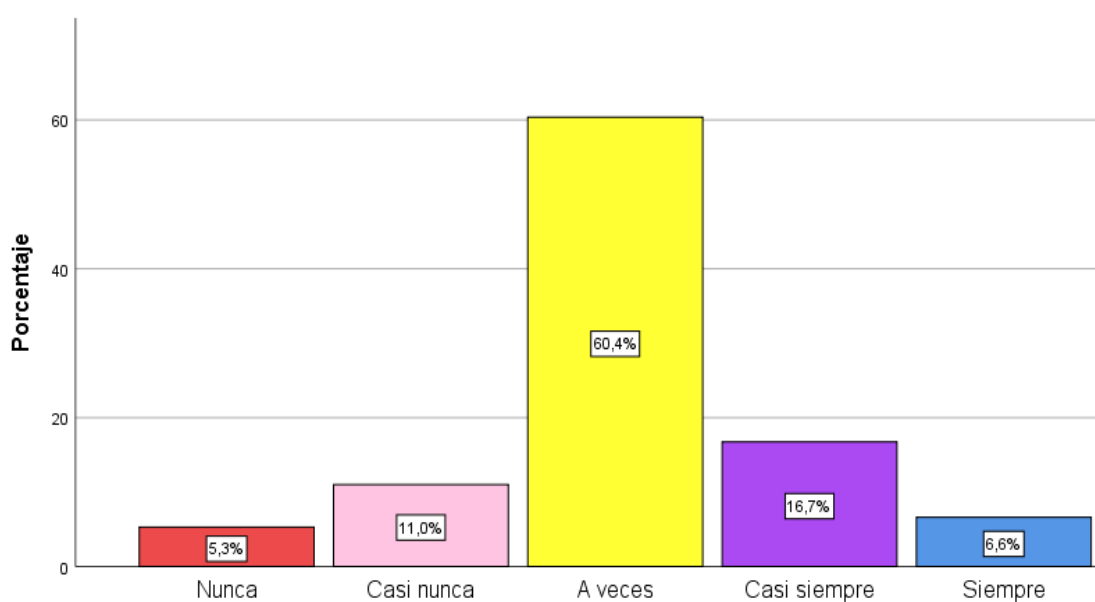
¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	5,3	5,3	5,3
	Casi nunca	25	11,0	11,0	16,3
	A veces	137	60,4	60,4	76,7
	Casi siempre	38	16,7	16,7	93,4
	Siempre	15	6,6	6,6	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 14

¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?



Nota. Tabla 16.

Interpretación: El 6.6% siempre, el 16.7% casi siempre, el 60.4% a veces, el 11% casi nunca y el 5.3% nunca. Demostrando que el 60.4% de los encuestados indican que a veces.

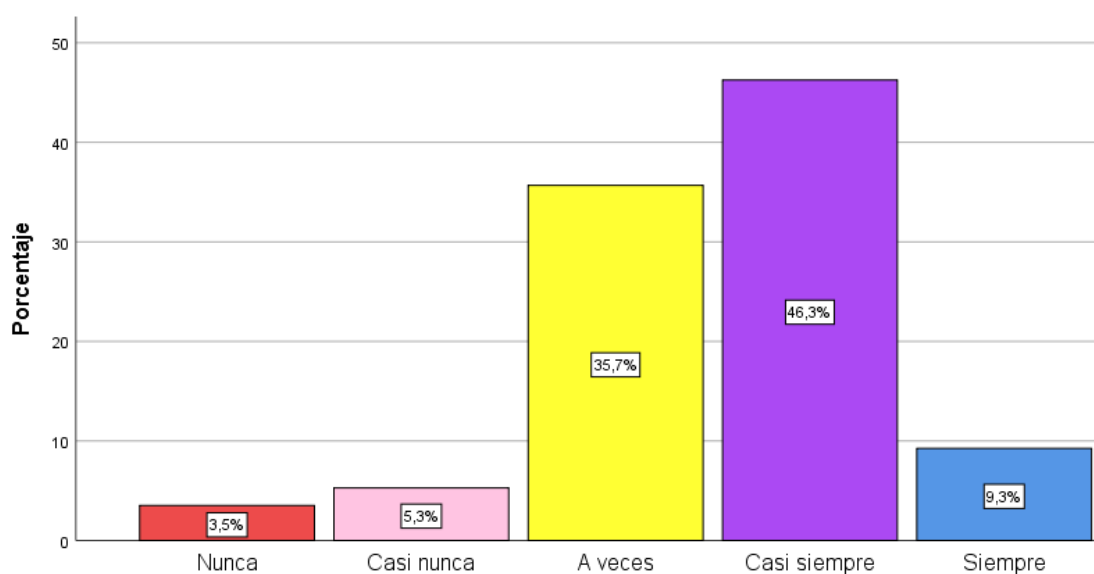
Tabla 17

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	3,5	3,5	3,5
	Casi nunca	12	5,3	5,3	8,8
	A veces	81	35,7	35,7	44,5
	Casi siempre	105	46,3	46,3	90,7
	Siempre	21	9,3	9,3	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 15

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?



Nota. Tabla 17.

Interpretación: El 9.3% siempre, el 46.3% casi siempre, el 35.7% a veces, el 5.3% casi nunca y el 3.5% nunca. Demostrando que el 46.3% indican que casi siempre sienten que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentan algún problema.

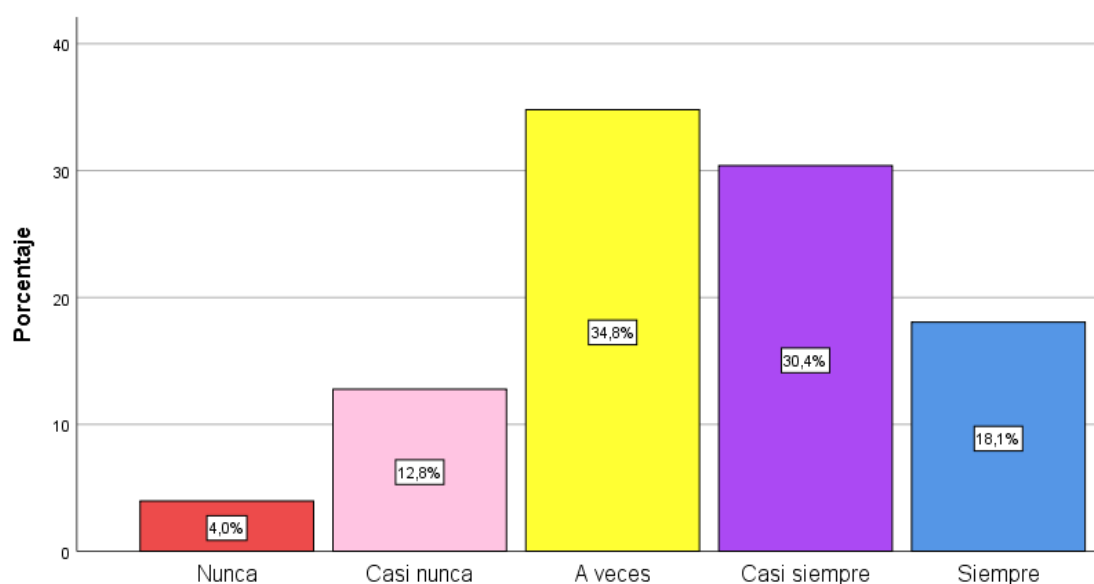
Tabla 18

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	29	12,8	12,8	16,7
	A veces	79	34,8	34,8	51,5
	Casi siempre	69	30,4	30,4	81,9
	Siempre	41	18,1	18,1	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 16

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?



Nota. Tabla 18.

Interpretación: El 18.1% siempre, el 30.4% casi siempre, el 34.8% a veces, el 12.8% casi nunca y el 4% nunca. Demostrando que el 46.3% de los encuestados indican que casi siempre sienten que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentan algún problema.

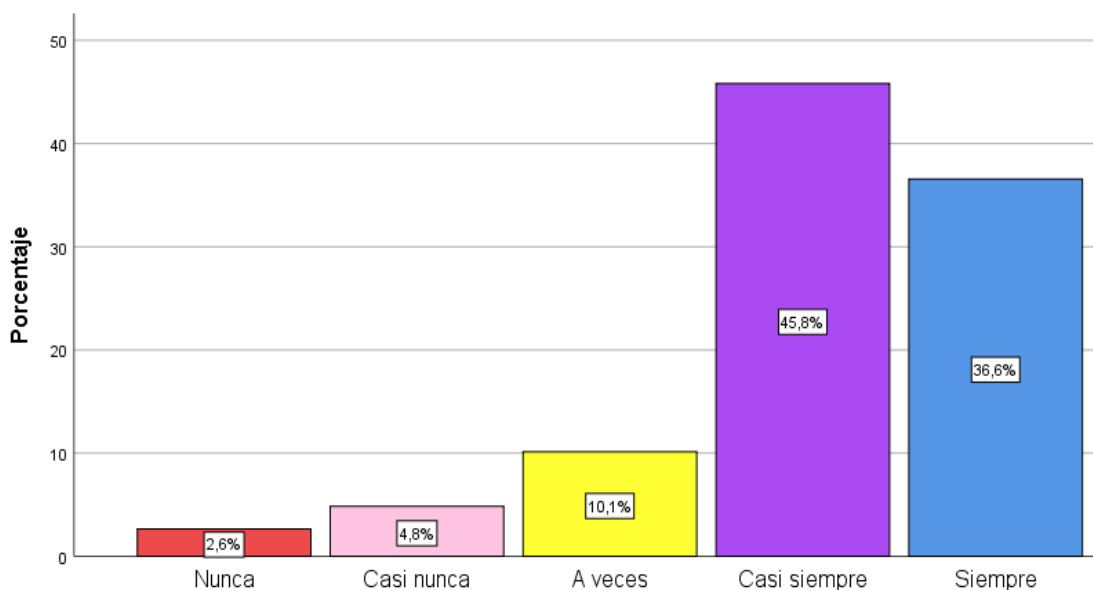
Tabla 19

¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	2,6	2,6	2,6
	Casi nunca	11	4,8	4,8	7,5
	A veces	23	10,1	10,1	17,6
	Casi siempre	104	45,8	45,8	63,4
	Siempre	83	36,6	36,6	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 17

¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?



Nota. Tabla 19.

Interpretación: El 36.6% siempre, el 45.8% casi siempre, el 10.1% a veces, el 4.8% casi nunca y el 2.6% nunca. Demostrando que el 45.8% de los encuestados indican que casi siempre encuentran que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir.

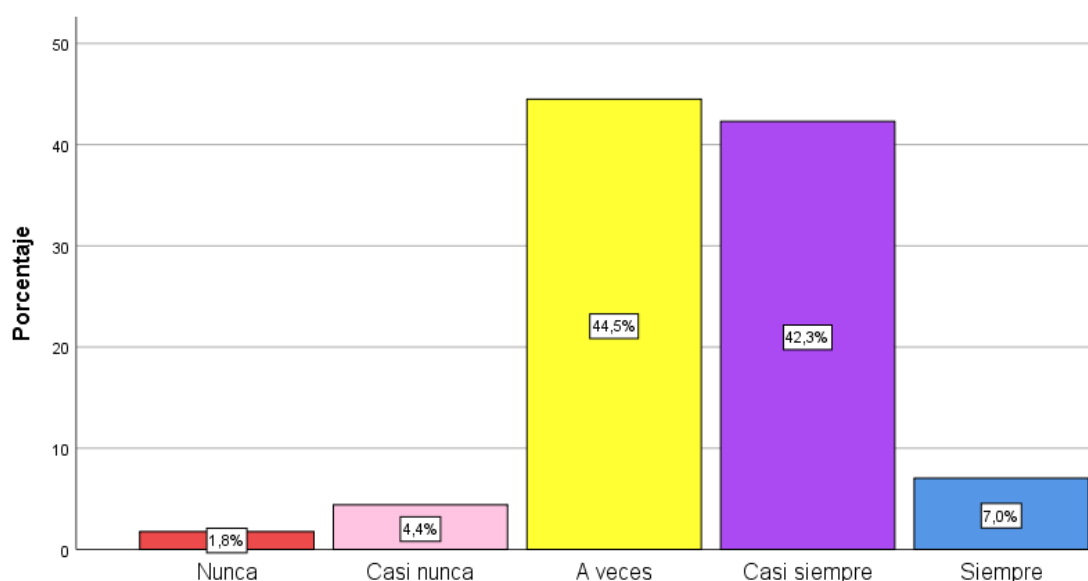
Tabla 20

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	10	4,4	4,4	6,2
	A veces	101	44,5	44,5	50,7
	Casi siempre	96	42,3	42,3	93,0
	Siempre	16	7,0	7,0	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 18

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?



Nota. Tabla 20.

Interpretación: El 7% siempre, el 42.3% casi siempre, el 44.5% a veces, el 4.4% casi nunca y el 1.8% nunca. Demostrando que el 44.5% indican que a veces sienten que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo.

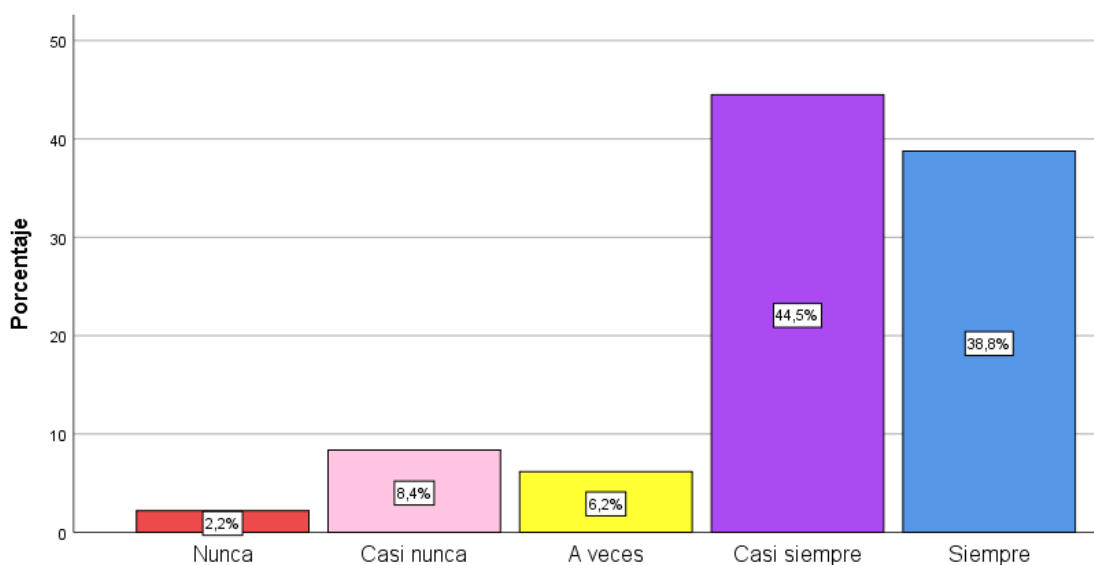
Tabla 21

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2,2	2,2	2,2
	Casi nunca	19	8,4	8,4	10,6
	A veces	14	6,2	6,2	16,7
	Casi siempre	101	44,5	44,5	61,2
	Siempre	88	38,8	38,8	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

Figura 19

¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?



Nota. Tabla 21.

Interpretación: El 38.8% siempre, el 44.5% casi siempre, el 6.2% a veces, el 8.4% casi nunca y el 2.2% nunca. Demostrando que el 44.5% indican que casi siempre sienten que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a sus necesidades o consultas.

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 22

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,583	244	,070
Desempeño laboral	,422	244	,101

Interpretación: Al respecto de la tabla, se cuenta con un grado de libertad de 244 (Tamaño de la muestra), indicando a 50; por esta razón, se ha optado por utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, lo que indica que la distribución de los resultados de la significancia es paramétrica; por lo tanto, para la aplicación de la contrastación de hipótesis se aplicó la correlación de Pearson.

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

Tabla 23

Correlación de la hipótesis general

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	244	244
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	244	244

Interpretación: Según la contrastación de la hipótesis general, por medio de la correlación de Pearson que dio un coeficiente de 0.611 y una significancia de 0.000 demostrando una correlación positiva.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica N.º 1:

La autoridad idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

Tabla 24

Correlación de la hipótesis específica N.º 1

		Autoridad idealizada	Desempeño laboral
Autoridad idealizada	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	244	244
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	244	244

Interpretación: Según la contrastación de la hipótesis específica N.º 1, por medio de la correlación de Pearson que dio un coeficiente de 0.670 y una significancia de 0.000 demostrando una correlación positiva.

Hipótesis específica N.º 2:

La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

Tabla 25

Correlación de la hipótesis específica N.º 2

		Motivación inspiracional	Desempeño laboral
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	244	244
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	244	244

Interpretación: Según la contrastación de la hipótesis específica N.º 2, por medio de la correlación de Pearson que dio un coeficiente de 0.626 y una significancia de 0.000 demostrando una correlación positiva.

Hipótesis específica N.º 3:

La autoconfianza se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

Tabla 26

Correlación de la hipótesis específica N.º 3

		Autoconfianza	Desempeño laboral
Autoconfianza	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	244	244
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	244	244

Interpretación: Según la contrastación de la hipótesis específica N.º 3, por medio de la correlación de Pearson que dio un coeficiente de 0.585 y una significancia de 0.000 demostrando una correlación positiva.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

Al respecto de la hipótesis general. Afirmando la relación positiva entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral, por medio del coeficiente de Pearson de 0.611 según que se muestra en la tabla 24. Contrastando con la investigación de Velásquez (2019), que llega a concluir que el liderazgo transformacional ejerce una influencia altamente significativa en la calidad de los servicios municipales, respaldada por un valor de p igual a 0.000 ($p < 0.05$) con un nivel de significancia del 95%. En síntesis.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Al respecto de la hipótesis específica N.º 1. Afirmando la relación positiva entre la autoridad idealizada con el desempeño laboral, por medio del coeficiente de Pearson de 0.670 según lo que se muestra en la tabla 25. Estos resultados podemos contrastar con lo que menciona Guajardo (2021), quien indica que, la jefatura de la primera línea idealizada percibe al líder de la entidad pública o municipal como un modelo a seguir, alguien que representa y encarna los valores, principios y comportamientos deseables lo que permite a que su desempeño del trabajador sea eficiente. En ese sentido, mediante los resultados que se muestra la relación entre ambos podemos deducir que una autoridad idealizada con valores, integridad y ejemplo positivo puede inspirar compromiso, eficiencia y sentido de pertenencia en los trabajadores.

Al respecto de la hipótesis específica N.º 2. Afirmando la relación positiva entre la motivación inspiracional con el desempeño laboral, por medio del coeficiente de Pearson de 0.670 según lo que se muestra en la Tabla 26. Esto podemos contrastar según lo que menciona Carrillo (2000), quien indica que la motivación inspiracional en una entidad pública es la capacidad de sus líderes y gestores para inspirar tanto a su equipo como a la comunidad en general, impulsándolos hacia el logro de metas y objetivos comunes. Se fomenta un compromiso compartido que estimule el entusiasmo y la dedicación de empleados y ciudadanos para alcanzar ese propósito colectivo, desafía a su equipo con metas significativas y reconoce sus logros.

Al respecto de la hipótesis específica N.º 3. Afirmando la relación positiva entre la autoconfianza con el desempeño laboral, por medio del coeficiente de Pearson de 0.585 según lo que se muestra en la tabla 27. Estos resultados podemos contrastar con lo que menciona Loli et al. (2016), quien indica que la autoconfianza en una entidad pública que se brinda a los colaboradores es la certeza que tienen los líderes sobre sus habilidades y decisiones. Esta cualidad es esencial para ejercer un liderazgo efectivo y tomar decisiones que beneficien a la comunidad y como también de los colaboradores. En ese contexto, la relación entre ambos demuestra que la autoconfianza, asumir responsabilidades y enfrentar desafíos con una actitud proactiva. Cuando los empleados confían en sus habilidades y conocimientos, se sienten más motivados para cumplir sus funciones con eficiencia y aportar soluciones innovadoras a los problemas de la comunidad.

CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre ambas variables. Por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.611 y una significancia de 0.000 según la tabla 24, afirmando una correlación positiva. Demostrando que si existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, en la tabla 7 se muestra un 41.2% que a veces el jefe adopta un estilo de liderazgo para que puede abordar sobre las necesidades que se requiere para los desafíos laborales. También en la Tabla 16 un 42.3% indica que a veces.

Se determinó la relación que existe entre la autoridad idealizada y la variable dependiente de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. Por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.670 y una significancia de 0.000 según la tabla 25, afirmando una correlación positiva. Demostrando que si existe una relación positiva entre la autoridad idealizada con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. También se muestra en la Tabla 5 un 58.8% indica a veces su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad cuando toma sus decisiones con la que genera respeto y una motivación adecuada entre los colaboradores.

Se describió la relación que existe entre la motivación inspiracional y la variable dependiente de los colaboradores de la institución, 2024. Por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.626 y una significancia de 0.000 según la tabla 26, afirmando una correlación positiva. Demostrando que si existe una relación positiva entre la motivación inspiracional con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, en la Tabla 8 se muestra un 47.1% indica que a veces los jefes les motivan a los trabajadores para que den lo mejor de ellos durante sus actividades diarias que realizan.

Se describió la relación que existe entre la autoconfianza y la variable dependiente en el ámbito de estudio, 2024. Por medio de la correlación de Pearson que dio una puntuación de 0.585 y una significancia de 0.000 según la tabla 27, afirmando una correlación positiva. Demostrando que si existe una

relación positiva entre la autoconfianza con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, en la tabla 11 un 47.1% indica que a veces mediante la autoconfianza se fomenta un ambiente donde se valora el desempeño de los trabajadores como también el aprendizaje y la mejora continua del personal.

RECOMENDACIONES

Implementar el liderazgo transformacional, adaptándolo a las necesidades específicas de cada área de trabajo para mejorar el desempeño laboral. Es fundamental que los líderes municipales adopten estrategias que motiven e inspiren a los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral donde se fomente el compromiso y la proactividad en la atención al ciudadano como: Reuniones breves semanales (5-10 minutos) para compartir avances, ideas, o simplemente agradecer. Celebraciones de logros compartidos (por metas, cumpleaños, hitos de servicio público), Reconocimiento a logros visibles.

Fortalecer la autoridad idealizada en sus líderes, fomentando un liderazgo basado en el respeto, la ética y la toma de decisiones acertadas que inspiren confianza y motivación en los colaboradores. Es fundamental que los líderes municipales refuercen sus habilidades de liderazgo, demostrando coherencia, justicia y compromiso en sus acciones, para generar un ambiente de trabajo positivo y aumentar el desempeño laboral. Implementar estrategias como; Sistema de Gestión del Clima Ético, Transparencia y Participación en la Toma de Decisiones, Evaluación 360 y retroalimentación ética y establecimiento de un código de liderazgo Ejemplar.

Fortalecer la motivación inspiracional dentro de la organización, promoviendo un liderazgo que impulse el entusiasmo y el compromiso de los trabajadores en sus funciones diarias. Es fundamental que los jefes implementen estrategias efectivas de motivación, como el reconocimiento del esfuerzo, incentivos laborales y una comunicación cercana y positiva, para que los colaboradores se sientan valorados y motivados a mejorar su desempeño implementando estrategias como: Comunicación inspiradora y cercana, reconocimiento del esfuerzo y buen desempeño, incentivos laborales y no económicos, campañas motivacionales internas y liderazgo presente y positivo.

Fomentar un liderazgo que fortalezca la autoconfianza de los colaboradores, creando un ambiente donde se valore su desempeño, aprendizaje y mejora continua. Para ello, es esencial que se implementen

estrategias como: Retroalimentación positiva y constructiva, fomentar la mejora continua como valor institucional, reconocimiento público del desempeño, formación en inteligencia emocional y autoestima laboral y definición clara de roles, logros y avances y la celebración de hitos iguales y colectivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abascal, E. y Esteban, G. (2005). *Análisis de encuestas*. Esic editorial.
<https://books.google.es/books>
- Alejandro, M., Alejandro, C. y Ramos, J. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*.
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html>
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. *Revista Digital Publisher*.
<https://dialnet.unirioja.es>
- Arostegi, A. (2004). La gestión del conocimiento en la gestión pública. *Revista de estudios*, 4 (2), 121-124.
<https://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/428.pdf>
- Ávila Foesther, H. K. (2022). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Gobierno Y Gestión Pública*, 6 (2).
<https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2382>
- Ávila, H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal. Lima. *Revista Universidad San Martín de Porres*, 6 (2).
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.pe>
- Barbaran, F (2021), en su tesis titulada: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de ate, periodo 2019 [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.usmp.edu.pe>
- Bermeo, D. y Manosalvas, C. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. Ambato* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad*

- Tecnológica de Pereira. Pereira* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Cabrera, D. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura. *Revista Scielo*, 5 (11), 96-107. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200096
- Camargo, F. (2015). *La definición de metas y la evaluación del desempeño de directivos públicos*. Editorial CLAD. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BC8B55A4D0CA8214052580360059F832/\\$FILE/camsal.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BC8B55A4D0CA8214052580360059F832/$FILE/camsal.pdf)
- Campillo, C. (2016). La comunicación pública: una delimitación conceptual a partir de su objeto. *Revista Universidad del Zulia*, (29). <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048480019.pdf>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrillo, P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*, 3 (1), 11-21. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionYClimaLaboralEnPersonalDeEntidadesUniver-8176505.pdf>
- Castillo, A. (2010). Introducción a las relaciones públicas. *Revista Instituto de investigación en Relaciones humanas*. https://www.uma.es/media/files/libropr_1.pdf
- Castillo, G., González, V., Soto, M. y Guerrero, J. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (5), 7555-7570. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/865>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. Chiclayo. *Revista de empresa y gobierno*, 3 (3). <https://revistagestionar.com>

- Correia, P., Mendes, I. y Freire, A. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 73. <https://www.redalyc.org/journal/3575/357559582007/html/>
- Cruz, L. (2013). El concepto de poder en la administración. *Revista Contaduría y administración*, 58 (4). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000400003
- Diario el peruano (2016). *Transparencia web*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Encinas, F. (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. *Revista Universidad Nacional de Moquegua*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000100003
- Fernández, Y., Fernández, J. y Rodríguez, A. (2008). Modernización en la gestión pública. *Revista Universidad de León*. <https://documat.unirioja.es>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7 (20), 1–13. <https://dialnet.unirioja.es>
- Gessi, N., Nuske, M., Thesing, N., Allebrandt, S. y Baggio, D. (2016). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Revista Espacios*, 38 (17), 14. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>
- Guajardo, G. (2021). *Autoridad de estado*. Editorial FLACSO. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58405.pdf>

- Hanco-Ramos, D. G. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclás Pillco Marca, Huánuco – 2018. *Gaceta Científica*, 5 (1), 68–71. <https://doi.org/10.46794/gacien.5.1.471>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-https://www.redalyc.org/journal/880/88053976004/html/>
- Hurtado, M. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco–2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5932/PMGP00057H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Jarrín, W. (2016). Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Latinobarómetro (2023): La recesión democrática de América Latina. *Transparencia web*. <https://www.latinobarometro.org/lat.jsp>
- Lockward, A. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Revista Ciencia y Sociedad*, 36 (3), 464-502. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87022526005.pdf>
- Loli, A., Navarro, V., Carpio, J. y Vergara, A. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>
- Longo, F. (2016). La ética y los valores en la administración pública. *Revista CLAD*, 8 - 11.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4EB1D84008D5B2ED05258130005153F9/\\$FILE/longomar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4EB1D84008D5B2ED05258130005153F9/$FILE/longomar.pdf)

- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (95), 656-668.
- Maggiolo, I. y Perozo, J. (2007). Políticas públicas: proceso de concertación Estado-Sociedad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(39). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300004
- Malhaber, O (2022) Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria [Tesis de posgrado, Universidad Nacional César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Marín Cárdenas, J. L. & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marín, M., Pérez, A. y Aranguibel, Y. (2012). Habilidades interpersonales de la comunicación y responsabilidad social en organizaciones educativas. *Revista Multiciencias*, 12, 221–227. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90431109036.pdf>
- Mballa, L. y González, C. (2017). La complejidad de los problemas públicos: institucionalización de las situaciones problemáticas y anterioridad de la solución a la acción pública. *Revista Enfoques*, 15(27), 97-121. <https://www.redalyc.org/pdf/960/96055458005.pdf>
- Medina, J. (2021). La colaboración entre las entidades y los proveedores en las contrataciones del estado. *Revista de PUCP*. <https://revistas.pucp.edu.pe>
- Mendieta, C. (2005). Toma de decisiones en el Sector Público. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es>
- MINCUL. (2015). *Servicios públicos con pertinencia cultural*. Editorial Ministerio de Cultura. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/guiaparala>

aplicaciondelenfoqueinterculturalenlagestiondelosserviciospublicos-final.pdf

- Morejón, M. (2018). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. *Revista Digital Publisher*. <https://dialnet.unirioja.es>
- Ninaco, M (2023) Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe>
- Noël, A. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica 1. *Revista internacional de administración*. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125>
- Obregón, E. y Salvador, M. (2022). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán-2020* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5368/T037_46737064_48561188_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pagani, L. (2010). Introducción a las organizaciones públicas. *Revista Universidad Nacional de La Plata*. <https://www.aacademica.org/000-027/324.pdf>
- Peruano. (2016). Legislación Laboral del Régimen Privado. Portal Web de Ministerio de Trabajo. https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf
- Rojas, A., Vivas, D., Mota, T. y Quiñonez, Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.<http://scielo.senescyt.gob.ec>
- Rojas, C., Calderón, P. y Nieva, M. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8 (31), 01-09. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2237>

- Samamé, L. (2016). Justicia y Empatía: Dificultades y Propuestas. *Revista de Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas*, 18 (2). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-94902016000200006
- Soto, L. (2008). El concepto de legitimidad en la autoridad: elementos de análisis para comprender la relación autoridad-subordinación en el comportamiento administrativo. *Academia. Revista latinoamericana de administración*, (40), 68-82. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71612100006.pdf>
- Surdez, E. y Aguilar, N. (2011). Gestión estratégica entre el sector público y en el sector privado. *Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 17 (47), 39-46. <https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1896/1/-483-401-A.pdf>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo. Granada. *Revista de Investigación y Postgrado*, 22(2). <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Universidad ESAN. (2023). El liderazgo empresarial que necesita el Perú para mejorar sus instituciones y fortalecer su democracia. Lima: Universidad ESAN. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/eventos/el-liderazgo-empresarial-que-necesita-el-peru-para-mejorar-sus-instituciones-y-fortalecer-su-democracia>
- Velásquez, R. (2019). *El liderazgo transformacional y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco – 2018* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1986/VEL%20c3%81SQUEZ%20GUDI%20c3%91O%20c%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

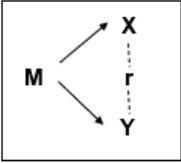
Cierto Romero, K. (2025). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Jacas Grande, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JACAS GRANDE, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General: PG: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024? Problemas Específicos: PE1: ¿De qué manera la autoridad idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024? PE2: ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la	Objetivo General: OG: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. Objetivos Específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre la autoridad idealizada y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. OE2: Describir la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los colaboradores de la	Hipótesis General: HG: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. Hipótesis específicas: HE1: La autoridad idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. HE2: La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. HE3: La autoconfianza influye se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la	Variable Independiente: Liderazgo transformacional. Dimensiones: • Autoridad idealizada. • Motivación inspiracional. • Autoconfianza. Variable Dependiente: Desempeño laboral. Dimensiones: • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Conocimiento organizacional.	Tipo de investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Diseño:  <pre> graph LR M --> X X -- r --> Y </pre> Población: Población 1: Fueron 38 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.

Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024?	Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.	Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024.	Población 2: Serán 472 usuarios que se atendieron en los 3 últimos meses. Muestra: Muestra 1: Fueron 17 asistentes de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024. Muestra 2: Fueron 227 usuarios que se atendieron en la Municipalidad en el último trimestre.
--	--	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Variable: Liderazgo Transformacional

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado (a) servidor público con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la variable **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JACAS GRANDE, 2024**, para lo cual le solicitamos su colaboración marcando con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de todas las preguntas, según la siguiente escala de Likert:

1.= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Su líder demuestra habilidades de sentido de autoridad en sus decisiones que generan respeto y motivación entre los colaboradores?					
2	¿Su jefe fomenta un ambiente donde los valores de la organización son respetados y promovidos?					
3	¿Cree que tu jefe adapta su estilo de liderazgo para abordar las necesidades pertinentes que son específicas a los desafíos laborales?					
4	¿Qué tan a menudo sientes que tú jefe te motiva a dar lo mejor de ti mismo en tus actividades diarias?					
5	¿Su jefe establece metas desafiantes que le motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?					
6	¿Su jefe reconoce y valora sus aptitudes y talentos que usted aporta al equipo de trabajo?					
7	¿Se fomenta un ambiente en el que se valora el aprendizaje continuo y la mejora personal?					
8	¿Sientes que su jefe le brinda retroalimentación que mejora su destreza y rendimiento en el trabajo?					
9	¿Qué tan a menudo el líder fomenta un entorno en el que se valoran y se implementan nuevas ideas y enfoques?					

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Variable: Desempeño laboral

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado (a) servidor público con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la variable **DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JACAS GRANDE, 2024**, para lo cual le solicitamos su colaboración marcando con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente de todas las preguntas, según la siguiente escala de Likert:

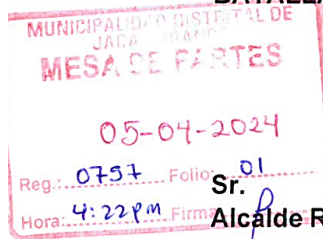
- 1= Nunca**
- 2= Casi nunca**
- 3= A veces**
- 4= Casi siempre**
- 5= Siempre**

N.º	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia experimentas que los miembros del equipo en la Municipalidad Jacas Grande trabajan juntos de manera colaborativa para resolver problemas?					
2	¿Ha notado que los colaboradores de la municipalidad demuestran compañerismos y se apoyan mutuamente en sus tareas y responsabilidades?					
3	¿Considera que los trabajadores de la municipalidad están comprometidos con ofrecer un buen servicio a la comunidad?					
4	¿Recibes información clara y comprensible de los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande cuando necesitas ayuda?					
5	¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande demuestran comprensión y apoyo cuando enfrentas algún problema?					
6	¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande fomentan un ambiente amigable y accesible para todos los usuarios?					
7	¿Qué tan a menudo encuentras que los procedimientos en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien organizados y son fáciles de seguir?					
8	¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande están bien informados sobre las políticas y regulaciones que afectan su trabajo?					
9	¿Sientes que los empleados de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande utilizan sus conocimientos organizacionales para ofrecer soluciones adecuadas a tus necesidades o consultas?					

ANEXO 3

AUTORIZACION DE LA INSTITUCION

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”



SUMILLA: SOLICITO HACER DE SU CONOCIMIENTO LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA.

Alcalde Romer Trinidad Rojas de la Municipalidad Distrital Jacas Grande

Yo, Karina Jesenia Cierito Romero identificada con DNI N° 771634016 con domicilio en C.P Carhuapata S/N, me dirijo ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, en atención al Art.2 Inciso 20 de la Constitución Política del Perú (derecho de petición) recurro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR ordene a quien corresponda, permita al suscrito permitirle el acceso a sus instalaciones con la finalidad de ejecutar una encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Distrital Jacas Grande, con los fines de consignar información verídica para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada **“Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Jacas Grande, 2024”**, para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas. Teniendo en consideración las exigencias actuales de la SUNEDU el cual es de conocimiento público, que, para la obtención del grado, es la ejecución de la tesis resulta indispensable, dentro de los cuales la información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi tema.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Huánuco, 05 de abril del 2024.



Karina Jesenia Cierito Romero

Jacas Grande, 17 de abril del 2024.

CARTA N° 010-2024-MDJG/A

SRTA

KARINA JESENIA CIERTO ROMERO

Bach. Administration de Empresas

REFERENCIA: Solicitud de la interesada.

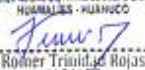
Presente:

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE APLICACION DE
ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE JACAS GRANDE

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de esta prestigiosa institución y a su vez hacer de su conocimiento que; la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE **ACEPTA** la aplicación de encuestas del trabajo de Investigación denominada "Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2024"

Se expide la presente carta de fines que el interesado estime conveniente, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE
HUAMALLES - HUANUCO

Rober Trujillo Rojas
ALCALDE
DNI. 72475613


Plaza de armas S/N Jacas Grande
Huamallas-Huanuco


JacasGrande2910@gmail.com


062600911/962 659 455

ANEXO 4

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

