



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO,
PUNO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHON EDGAR CONDORI SUCARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO

LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

ASILLO, PUNO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHON EDGAR CONDORI SUCARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr.Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0254-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 18 de abril de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-01854 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * 2do MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 23 de abril de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



RESOLUCIÓN N.º 0119-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 26 de marzo de 2024

VISTOS: El proveído de fecha 14 de marzo del año en curso, del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2024-CU-01063, presentado por el(la) bachiller: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, en el cual solicita cambio del primer miembro del jurado de revisión del proyecto de tesis, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, ha solicitado cambio del **PRIMER MIEMBRO** Dr. **ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS** del proyecto de investigación, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**, aprobado con la **RESOLUCION N° 1378-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 12 de diciembre de 2023.

Que el docente Dr. **ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**, solicito **Licencia por Salud**, a partir del **16 de marzo al 14 de abril del 2024**, por lo que se ha determinado cambiar al **PRIMER MIEMBRO** del proyecto de investigación.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO del proyecto de investigación, presentado por el(la) bachiller: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, del proyecto de investigación, **manteniéndose a los otros miembros sorteados en la RESOLUCION N° 1378-2023-D-FCA/UANCV-J** de fecha 12 de diciembre de 2023, por los considerandos expuestos se le designa como:

- * PRESIDENTE : Dr. **BENIGNO CALLATA QUISPE**
- * 1er MIEMBRO : Dr.Sc. S. **LICÍMACO AGUILAR PINTO**
- * 2do MIEMBRO : Dra. **YENNY R. ACERO APAZA**
- * ASESOR DE TESIS : Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**

SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesado (01)
- Archivo FCA



RESOLUCIÓN N° 1378-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 12 de diciembre de 2023

VISTOS: El proveído de fecha 13 de diciembre del año en curso, de Dirección de la Unidad de Investigación y Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° **CU-17618**, presentado por el(la) bachiller: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, en el cual solicita cambio del presidente del jurado de revisión del proyecto de tesis, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, ha solicitado cambio de Jurado por Cese segundo miembro del Jurado Mg. Eduardino Roque Roque.

Que, mediante Resolución N° 0780-2023-UANCV-CU-R de fecha 07 de diciembre de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 08 de diciembre de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor auxiliar de la Escuela Profesional de Administración y Marketing/Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al Mg. Eduardino Roque Roque.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del proyecto de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO, por los considerandos expuestos.

SEGUNDO.- DESIGNAR al docente permanente Dra. **YENNY R. ACERO APAZA**, como **Segundo miembro del Jurado**, para que revisen y dictaminen el Proyecto de Tesis, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**; estando conformado el Jurado a partir de la fecha por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er MIEMBRO : Dr. Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * 2do MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS: Dr. APOLINAR FLORES LUCANA

TERCERO.- Dejar sin efecto la resolución N° 0677-2023-D-FCA/UANCV-J de fecha 04 de agosto de 2023, en lo referente a la nominación del segundo miembro del jurado.

CUARTO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Unid. Inv. (1)
- Archivo FCA 2023(1)



RESOLUCIÓN N.º 827-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 06 de setiembre de 2023, presentado por: **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **JHON EDGAR CONDORI SUCARI** Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **JHON EDGAR CONDORI SUCARI**, Titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N° 0677-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de agosto del 2023

VISTOS: El Oficio N° 049-2032-UI-FCA-UANCV-J, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual comunica el sorteo realizado al expediente N° 8673, presentado por: **CONDORI SUCARI JHON EDGAR**, en el cual peticiona nominación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**.

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación en coordinación con Decanatura de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha realizado el sorteo para la conformación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023**, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, el Estatuto Universitario y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas para la nominación de Jurados.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Presidencia de la Comisión de Grados y Títulos la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Nominar el jurado para que evalúe y dictamine el Proyecto de Tesis presentado por: **CONDORI SUCARI JHON EDGAR**; Jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1^{er} MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * 2^{do} MIEMBRO : Mg. EDUARDINO ROQUE ROQUE
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO: El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente, indicando las observaciones efectuadas al mencionado Proyecto, si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060.

TERCERO: La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (03)
- Asesor (1)
- Interesado (01)
- Archivo FCA (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Jhon Edgar Condori Sucari
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71692403
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8514-928X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr.Sc. Santotomas Licímaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. Yenny Rosario Acero Apaza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JHON EDGAR CONDORI SUCARI, identificado con DNI Nro. 71692403 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 - Programa de Segunda Especialidad,**
 - Programa de Maestría o Doctorado**
- ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 13 de mayo del 2024

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis viejos con mucho
cariño por su ayuda en mi
preparación pericial y por ser unos
grandes expertos.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a la Facultad de Ciencias de la Regulación, a la Escuela de Expertos en Organización y Administración Pública, a los profesores, a mi consejero de propuesta, a mis compañeros de estudio y a mis familiares, por haberme apoyado en el logro de convertirme en un experto.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	19
2.2. Objetivos Específicos	19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
3.1.1. A nivel internacional	20
3.1.2. A nivel nacional.....	22



3.1.3.	A nivel local	23
3.2.	MARCO TEÓRICO	25
3.2.1.	Liderazgo transformacional	25
3.2.2.	Rendimiento laboral	29
3.3.	MARCO CONCEPTUAL	34

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general	36
4.2.	Hipótesis específicas.....	36
4.3.	VARIABLES.....	37
4.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	40
5.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	40
5.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
5.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
5.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
5.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
5.6.1.	Población	41
5.6.2.	Muestra	42
5.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	43
5.7.1.	Técnicas	43
5.7.2.	Instrumentos	43
5.8.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	43
5.8.1.	Confiability	43



5.8.2. Validez..... 44

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS..... 44

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 45

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSION

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 47

6.1.1. Determinación de la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral 47

6.1.2. Determinación de la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral 50

6.1.3. Determinación entre la relación de motivación inspiracional y el rendimiento laboral 53

6.1.4. Determinación de la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral 56

6.1.5. Determinación de la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral 59

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 62

CONCLUSIONES 63

RECOMENDACIONES..... 65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67

ANEXOS 71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables de liderazgo transformacional y rendimiento laboral.....	38
Tabla 2	Estadísticos de fiabilidad por variables	43
Tabla 3	Correlación según coeficiente de Rho de Spearman	46
Tabla 4	Prueba estadística de normalidad	47
Tabla 5	Prueba estadística mediante Rho de Spearman	49
Tabla 6	Prueba estadística de normalidad	50
Tabla 7	Prueba estadística mediante Rho de Spearman	52
Tabla 8	Prueba estadística de normalidad	53
Tabla 9	Prueba estadística mediante Rho de Spearman	55
Tabla 10	Prueba estadística de normalidad	56
Tabla 11	Prueba estadística mediante Rho de Spearman	58
Tabla 12	Prueba estadística de normalidad	59
Tabla 13	Prueba estadística mediante Rho de Spearman	61



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia	72
Anexo 2 Instrumento de medición	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3 Galería fotográfica de las evidencias del recojo de datos	75
Anexo 4 Validación a juicio de expertos de los instrumentos	77



RESUMEN

La motivación de la exploración fue establecer la conexión entre la administración innovadora y la ejecución de la ocupación de los trabajadores comunitarios en el distrito regional de Asillo. El procedimiento utilizado se refiere a la metodología cuantitativa, a nivel correlacional y con un plan no exploratorio transversal. La muestra consistió en 70 trabajadores de la municipalidad de Asillo, seleccionados de manera probabilística y encuestados mediante una encuesta organizada para los dos factores, utilizando una escala tipo Likert con niveles de rango (bajo, medio y alto). Estos instrumentos fueron aprobados con alta consistencia interna, registrando un 78.6% para el liderazgo transformacional y un 82.6% para el rendimiento laboral, según el estadístico de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional se sitúa en el nivel intermedio en un 51.4%, al igual que el rendimiento laboral, que se encuentra en el nivel intermedio en un 47.1%. Se concluye que, con un valor de $p = 0.000$ menor a 0.05, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Además, se evidencia una correlación positiva muy fuerte de 0.827 entre las variables de estudio, indicando que, aunque en la municipalidad se observan características aceptables de liderazgo transformacional, hay una necesidad de mejorar los servicios para lograr una satisfacción completa. Esto se traduce en que un mayor liderazgo transformacional se asocia con un aumento en el rendimiento laboral.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, rendimiento laboral, servidor público, municipalidad.



ABSTRACT

The reason for the examination was to lay out the connection between groundbreaking administration and the work execution of local officials in the Area District of Asillo. The technique utilized relates to the quantitative methodology, with a correlational level and a non-exploratory cross-sectional plan. The example comprised of 70 laborers from the region of Asillo, chose probabilistically and studied through an organized survey for the two factors, utilizing a Likert scale with levels of reach (low, halfway, and high). These instruments were approved with high inner consistency, enrolling 78.6% for groundbreaking administration and 82.6% for work execution, as per the Cronbach's Alpha dependability measurement. The outcomes uncovered that groundbreaking initiative is at the middle level at 51.4%, also, work execution is at the halfway level at 47.1%. It is inferred that, with a p-worth of 0.000 under 0.05, there is a critical connection between groundbreaking initiative and occupation execution. Besides, there is an exceptionally impressive positive connection of 0.827 between the review factors, showing that, albeit OK qualities of groundbreaking authority are seen in the region, there is a need to further develop administrations to accomplish total fulfillment. This translates into the fact that higher transformational leadership is associated with an increase in job performance.

Keywords: Transformational leadership, job performance, public servant, municipality.



INTRODUCCIÓN

En el escenario actual, tanto las instituciones públicas como las privadas se ven constantemente exigidas a adaptarse y mejorar su competitividad con el fin de alcanzar sus metas organizacionales. En este contexto de cambio constante, el liderazgo transformacional emerge como una estrategia crucial. Este estilo de liderazgo no solo implica la habilidad del líder para delegar tareas, sino que también se centra en inspirar, alentar y motivar a los empleados, fomentando así la generación de cambios que conduzcan al éxito de la organización. En esencia, el liderazgo transformacional no solo proporciona una estructura para la gestión eficiente, sino que también abre las puertas a la creatividad y la visión de futuro, permitiendo a los trabajadores encontrar soluciones innovadoras organizacionales. En este contexto, la presente tesis se propone determinar la relación del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en el entorno organizacional de la municipalidad distrital de Asillo.

En Perú, la mayoría de las asociaciones no adoptan tipos explícitos de administración, ya que a los representantes les resulta difícil adaptarse a los nuevos ciclos. Además, sostienen que cuando un pionero busca ejecutar transformaciones, es importante establecer marcadores para evaluar los resultados ideales. Además, la ejecución representativa muestra lo que está ocurriendo en toda América Latina. En muchas asociaciones, sobre todo en el campo abierto, se observan resultados terribles. Esto se debe a la producción de ocupaciones sin preparación clave, ya que los estados vecinos intentan determinar problemas específicos en ciertos sectores poblacionales.

La estructura de la investigación sigue el formato usualmente empleado en trabajos académicos e investigativos. A continuación, se esboza de manera concisa el contenido característico de cada capítulo:



Capítulo I: Tiende al avance de la cuestión del examen, introduciendo el prólogo al tema e investigando la cuestión a explorar. Además, podría incorporarse un estudio conciso del escrito relacionado y se introducen las preguntas del examen.

Capítulo II: En este segundo segmento corto se establecen los objetivos: tanto el general y los específicos que orientan el desarrollo de la tesis.

Capítulo III: En este apartado, se realizó revisión de documentación anterior relacionada con el tema de estudio. Se introducen especulaciones, ideas, modelos y estudios aplicables que ayudan a la estructura hipotética del examen. Esta auditoría contribuye a exponer la vanguardia en relación con la materia y a ayudar a la exploración reflexiva.

Capítulo IV: En esta sección, se encuentra definido la hipótesis general y las hipótesis específicas, así mismo, se tiene desarrollado las variables e indicadores, cerrando la sección con la operacionalización de las variables.

Capítulo V: Esta sección describe y legitima el sistema utilizado para realizar la exploración. Se describen punto por punto las estrategias, métodos y dispositivos utilizados en la recopilación de información y el examen. También se describe la población o la prueba de la revisión, así como las estrategias de recopilación de información. Se atiende a las perspectivas morales y se habla de las limitaciones y posibles predisposiciones del examen.

Capítulo VI: Por último, esta parte presenta y disecciona Para ello se utilizan tablas, gráficos o distintos tipos de información. Se descifran los descubrimientos y se relacionan con los objetivos de la exploración y la redacción existente. Además, se comentan las ramificaciones y los fines obtenidos a partir de los resultados.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde tiempo atrás se presentan cambios y sobre todo en los últimos años, lo que conlleva a establecimientos públicos y confidenciales a que mejoren su seriedad para cumplir sus objetivos jerárquicos. Una de las formas que requiere el clima cambiante es la administración innovadora, en la que los pioneros pueden mover, instar y persuadir a los trabajadores para que realicen cambios que conduzcan al éxito empresarial. Así pues, se trata de un estilo de administración que ayuda en los ejercicios de compromiso, pero que además capacita a los trabajadores para planificar con antelación, ser más innovadores y, lo que es más importante, encontrar respuestas satisfactorias organizacionales (Rojas et al., 2020).

En la actualidad, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral son dos aspectos que se relacionan o coinciden con el bienestar laboral de los trabajadores de una organización, donde se establece claramente que los líderes poseen las habilidades y capacidades que les permitan alcanzar logros inmediatos, y que estas mejoran la calidad de las operaciones en el trabajo, considerándose



con el comportamiento del grupo, conduciendo a la empresa con mucho éxito para que los colaboradores se sientan cómodos y sientan la pertenencia a la organización (Barbaran, 2019).

En países Europeos como España, Trigueros et al., (2020) afirma que el 87% de las asociaciones no supervisan a la autoridad pionera, dándose cuenta de que esto es importante para crear un cambio positivo en los representantes, o al menos, para ayudarles a ser más expertos en los ejercicios o tareas compartidas con ellos. En este sentido, se caracteriza que en el caso de que el pionero no pueda impactar en el especialista, no habrá una mejora en el lugar de trabajo, lo que puede igualmente obstaculizar el cumplimiento de los objetivos fijados por la asociación y los resultados pueden reflejarse en el desarrollo del negocio y, sorprendentemente, en la satisfacción del cliente externo.

En América Latina el rendimiento de los trabajadores se muestra en una posición desfavorable, la mayoría de las organizaciones tuvieron un desempeño inferior, principalmente del sector público, debido de la población.

En el Perú, Castillo et al. (2019), manifiestan que porque es difícil que los colaboradores se adapten al nuevo proceso. Además, señalan que cuando un líder necesita hacer un cambio, debe establecer ciertos indicadores para medir el resultado deseado.

En la municipalidad distrital de Asilo se ha podido identificar que algunos funcionarios de las áreas administrativas suelen manifestar del gobierno local, los incentivos laborales son insuficientes en algunos casos para que los servidores públicos desarrollen sus habilidades y destrezas para el cumplimiento de



colaboración y comunicación, por ende los colaboradores muchas veces se limitan en demostrar sus capacidades y expresar libremente sus opiniones.

De otra parte, algunos servidores realizan sus actividades laborales con cierto desconocimiento ya sea por falta de una adecuada capacitación o la inexistencia de una apropiada comunicación entre oficinas y/o trabajadores y esto podría ser perjudicial para la entidad, reflejándose algún tipo de descontento o queja por parte de los usuarios. Esto conlleva a reflexionar, que existencia la necesidad de estudiar la problemática a partir de la relación de las variables planteadas y precisar algunas prácticas que ayuden a motivar y generar confianza entre los trabajadores de diferentes áreas y del orden jerárquico, con fin de obtener un mejor rendimiento laboral en la municipalidad de Asillo.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023?



1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación abordó dos aspectos poco explorados en nuestra realidad local, específicamente. El estudio se convirtió en un componente esencial debido a que muchas municipalidades enfrentan obstáculos que dificultan el logro de sus objetivos institucionales, y con frecuencia, el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral son factores críticos que contribuyen a estos desafíos. A menudo, estos aspectos son pasados por alto por quienes representan a estas instituciones.

A través de esta exploración, se buscó comprender la experiencia diaria de Asillo. Los resultados obtenidos tienen el potencial de dinámicas laborales en este contexto, lo que permitiría a las autoridades tomar medidas para abordar las deficiencias que afectan el rendimiento de los empleados. Si estas deficiencias no se abordan, podrían dar lugar a consecuencias negativas, como una alta rotación de personal, dificultades en el cumplimiento de los objetivos institucionales y una disminución en la satisfacción de los usuarios.

En última instancia, la investigación no solo brinda información valiosa para la toma de decisiones en la municipalidad de Asillo, sino que también contribuye al conocimiento académico en este campo. Su capacidad para profundizar en la comprensión de puede beneficiar a la comunidad académica interesada en estos temas, permitiéndoles generar hallazgos que sean útiles para una amplia gama de individuos e instituciones que enfrentan desafíos similares en su entorno laboral o problemático.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- Determinar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

Duran et al., (2022), Se formulo como propósito examinar en el rendimiento laboral en los trabajadores. Se basó en una investigación descriptiva correlacional utilizando métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos), de esta manera establecer, por lo que se realizó un esfuerzo de investigación bibliográfica Además, se realizó un trabajo práctico, en el que se distinguió a una población de 100 personas que trabajaban en un lugar útil, para obtener datos se utilizaron métodos excepcionalmente normales, por ejemplo, reuniones y resúmenes, por lo que se confirmó mediante modelos maestros junto con el dispositivo informático SPSS, cabe destacar que la prueba fue no probabilística y la fiabilidad de la no se estableció por completo utilizando el instrumento informático SPSS, cabe repetir que el examen fue no probabilístico y la calidad inquebrantable de la todavía en el aire utilizando el instrumento informático SPSS de Alpha de Cron Bach. De los resultados obtenidos a los encuestados, el 65,39% de los encuestados consideró que el liderazgo transformacional está en un nivel deficiente, mientras que el



34,61% del nivel normal, mientras que el liderazgo transformacional es un nivel efectivo. Se concluye que el bajo desempeño laboral es a consecuencia de la insuficiente capacitación a los empleados, la falta de motivación y actitudes gerenciales inadecuadas, lo que generó insatisfacción y ambiente de trabajo inadecuado, lo que se categorizó como evidencia suficiente para determinar la existencia de una relación entre las variables estudiadas.

Altamirano (2019). El estudio se llevó a cabo con una muestra de 15 docentes nombrados en la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel en Guayaquil. Se adoptó un enfoque no experimental y se aplicó un diseño de investigación correlacional. Se validaron dos cuestionarios que utilizaban escalas ordinales para recoger las respuestas de los participantes. Correlación presentados en la tabla 7 revelaron que, con valores de significancia (sig) de 0.033 y coeficiente de correlación (rho) de 0.551, se confirmó la hipótesis de la investigación. En consecuencia.

Rojas (2018), preciso que Los cambios actuales del mercado plantean desafíos para la industria de procesamiento de carne, especialmente cuando se trata del bienestar animal. En frigoríficos, el área de producción requiere de una gran cantidad de personas, por lo que se debe tener una estrategia para el mayor rendimiento laboral posible. El liderazgo transformacional afecta el compromiso con las tareas y la conexión emocional, lo que afecta de los empleados, el ambiente de trabajo, el estrés y la comunicación son factores que afectan el desempeño normal del factor de gestión, muestran una relación positiva. Se recomienda implementar el liderazgo transformacional en la industria colombiana,



especialmente en la industria frigorífica, entendiéndose los beneficios de aplicar esta herramienta de gestión.

3.1.2. A nivel nacional

Saldarriaga (2020), Se siguió una metodología que combinó enfoques descriptivos y correlacionales, el estudio fue de naturaleza no experimental, de carácter aplicado y se basó en un enfoque cuantitativo. La población de interés consistió en los 89 empleados administrativos de la municipalidad, y se seleccionó una muestra no probabilística. Para la recopilación de datos, se utilizaron encuestas que contenían dos cuestionarios, cada uno compuesto por 12 preguntas relacionadas con las variables en una escala de Likert. Los resultados revelaron que la iniciativa innovadora afectaba esencialmente a la ejecución del trabajo de los trabajadores. El grado de impacto de la iniciativa innovadora en la ejecución del trabajo fue del 61,8%, con 0,680 y un significado respectivo de 0,000. En cuanto a los componentes explícitos de la iniciativa innovadora, se observó que el pensamiento individualizado afectaba en un 67,2% a la ejecución del trabajo, en ambos lados. El sentimiento erudito afectó en un 69,6% a la ejecución del trabajo, con 0,553 y un significado recíproco de 0,000. La inspiración edificante contribuyó en un 60,7% a la ejecución del trabajo, con 0,606 y un significado respectivo de 0,000. En cuanto al aspecto del impacto glorificador, afectó en un 70,8% a la ejecución del trabajo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,623 y un significado respectivo de 0,000.

Barbaran (2019), Cuantitativo, la investigación se clasificó como básica, y se llevó a cabo en los niveles descriptivo y correlacional. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 240 miembros del personal administrativo de la



municipalidad distrital de Ate. Para seleccionar la muestra, se empleó un método probabilístico de muestreo aleatorio, lo que resultó en una muestra representativa de 135 empleados administrativos. Para recopilar los datos, se utilizó de las respuestas. Los resultados estadísticos obtenidos a través de la prueba de correlación (Spearman) y analizados con el software SPSS versión 24.0 indicaron una relación muy alta y positiva ($r = 0.937$). Además, se observó que esta relación era estadísticamente significativa, con un nivel de significancia ($p < 0.000$), que es menor que el valor de referencia ($p = 0.05$). En consecuencia, se llegó a la conclusión de que ambas variables en estudio, es decir, durante el año 2019, mantenían una relación significativa. Como resultado de estos hallazgos, se rechazó la hipótesis nula (H_0).

Arangoitia (2019), En términos de metodología, se optó por un y de naturaleza transversal, para recopilar los datos necesarios, se emplearon realizando utilizando el software SPSS versión 22, la muestra de participantes consistió en 103 empleados de la UGEL que trabajan en áreas directamente relacionadas con las funciones administrativas de la entidad. Después de analizar los datos, los resultados confirmaron la especulación de la exploración, mostrando que existe una enorme conexión entre la autoridad innovadora y la ejecución del trabajo del personal regulador en la unidad objeto de estudio. Por último, se observa que tanto la iniciativa innovadora como la ejecución del trabajo se sitúan en un nivel típico dentro de la asociación objeto de estudio. Por lo tanto, se enfatiza en la necesidad de activar el liderazgo transformacional en su máxima expresión para alcanzar los objetivos establecidos en beneficio del grupo y la institución.

3.1.3. A nivel local



Kcahui et al. (2022), El objetivo principal es determinar la naturaleza y el desempeño de los directores. La metodología adoptada es de naturaleza no experimental y se enmarca en un diseño descriptivo correlacional, la muestra de participantes comprendió un total de 74 directores que trabajan en el nivel primario, la selección de la muestra se realizó de manera probabilística, utilizando un enfoque de muestreo aleatorio simple. utilizando cuestionarios diseñados para cada variable, ambos utilizando escalas tipo Likert, luego se realizó un análisis de correlación utilizando.

Arangoitia (2019). Básico y un diseño descriptivo-correlacional, sin realizar experimentos. Se recopilaron datos a través de cuestionarios y encuestas de investigación cuantitativa, y se analizaron estadísticamente con el software SPSS versión 22. La muestra incluyó a 103 servidores de la UGEL que trabajaban en áreas directamente relacionadas con la administración. Los resultados respaldaron la hipótesis de la investigación, ya que el valor de p fue igual a 0.000, por debajo del nivel de significancia estadística de 0.05, y el coeficiente Rho fue de 0.739.



3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Liderazgo transformacional

3.2.1.1. Definición

Bass y Avolio (1990), refieren que el liderazgo transformacional genera cambios en la base motivacional de una persona que tiene la motivación rutinaria a una que conduce al compromiso. El líder transformacional logra incrementar el deseo de los seguidores por el logro y el autodesarrollo mientras promueven el crecimiento grupal y organizacional.

El estilo de autoridad rompedor se reconoce por la presencia de personas expertas que tienen tales áreas de fuerza para el a, el sueño y la proyección que pueden impulsar cambios positivos en los discernimientos, inspiraciones y suposiciones para los socios coordinados en sus grupos. laborales.

Es factible inferir que un jefe innovador es la persona que adelanta la preparación y la planificación, es un transformador honesto y entusiasta, que empodera a sus pupilos para lograr sus objetivos y consumir con el trabajo que su cargo amerita. En el clima de este nexos es donde se muestran las primeras excentricidades de un estilo trazado para liderar, Stonner (1989), expresó que los estilos de autoridad son percibidos como las numerosas reglas de conducta que los pioneros adelantan sobre la estrategia de dirigir e impactar a los colegas.



3.2.1.2. Modelos

En primer orden, se expone la teoría denominada “del Gran Hombre”, de acuerdo con esta teoría, se sostiene que las personas poseen ciertos atributos de liderazgo desde su nacimiento, incluyendo una capacidad innata para comunicarse y ejercer influencia sobre los demás. También se les atribuyen habilidades integradoras que facilitan su integración en grupos y les permiten influir en los miembros en diversas situaciones. Esto les posibilita comenzar a ser escuchados y eventualmente ganar seguidores o discípulos (Diing et al., 2022).

Por otro lado, de acuerdo con Lord et al., (2017), según la teoría del comportamiento, se sostiene que las personas no poseen cualidades innatas que las predeterminen como líderes; en cambio, son las acciones y comportamientos individuales los que distinguen a los líderes de quienes no lo son. Desde esta perspectiva, se argumenta que los líderes no nacen, sino que se desarrollan mediante la identificación y aplicación precisa de los elementos del liderazgo. Se enfatiza la importancia de discernir y emplear de manera adecuada estos elementos para cultivar líderes. En este contexto, se indica que la efectividad de un líder se evalúa mediante la consideración de factores conductuales y laborales, lo cual permite distinguir entre líderes efectivos y aquellos que no lo son.

Además, modificar las ideas y perspectivas de sus seguidores. En esta teoría, se resaltan cuatro atributos distintivos: individualizada hacia cada seguidor. Es por esta razón que un líder que emplea este enfoque motiva a sus seguidores, revisa la manera en que se llevan a cabo las actividades y las labores, y expone razones para fomentar la creatividad entre quienes lo siguen. Bass y Avolio (1994), citado por (Arévalo et al., 2019)



3.2.1.3. Tipos

La administración innovadora se caracteriza por ser una metodología en la que los pioneros dinamizan, despiertan y persuaden a los trabajadores para que desarrollen y creen cambios que impulsen el desarrollo y contribuyan al progreso futuro de la organización. Este estilo de administración busca dar a los empleados un mayor espacio para expresar su creatividad, anticipar el futuro y hallar nuevas soluciones para desafíos existentes. Además, aquellos que siguen la senda del liderazgo transformacional recibirán orientación y formación para desarrollarse como líderes transformacionales.

En esa línea, Ranjbar et al. (2019), señala que al momento de referirnos a este prototipo de liderazgo, estamos haciendo referencia al proceso de generar una transformación positiva en quienes siguen a estos líderes, enfocándose en la producción armoniosa y mutua, especialmente en la organización, aumentando así la producción, la moral y la motivación de los seguidores. Los autores argumentan que este prototipo de liderazgo se orienta principalmente en la visión y tiene como objetivo fomentar un comportamiento de discipulado efectivo que produzca un cambio beneficioso en toda la organización.

3.2.1.4. Características

Estas son los atributos que caracterizan a un líder transformacional, marcándolo como diferente de otros estilos de liderazgo. Un líder transformacional es aquel que:

- Fomenta un entorno laboral ético con valores.
- Pone énfasis en la autenticidad, la colaboración y la comunicación abierta.



- Ofrece capacitación y orientación, pero permite que los empleados tomen decisiones y asuman responsabilidades.

Esta perspectiva innovadora del liderazgo transformacional caracteriza a los líderes mediante un modelo holístico bien estructurado.

Siguiendo esta línea de pensamiento, en consecuencia, todas estas perspectivas sugieren contemporáneas demandas atención especial, inspiración, aceptación de la dirección, motivación y, lo más crucial, comprensión y conexión con algunos de sus líderes preferidos. Aquellas organizaciones educativas que opten por este enfoque estarán en posición de efectuar cambios perdurables en su estructura organizacional a lo largo del tiempo. Por lo tanto, el liderazgo transformacional se considera esencial para las organizaciones, ya que impulsa una transformación real en el pensamiento y comportamiento de los involucrados, centrándose especialmente en el desarrollo humano. (Díez et al., 2003).

3.2.1.5. Dimensiones de liderazgo transformacional

Influencia idealizada

Este se convierte en un elemento mayor de la estructura y se refiere interés por las deficiencias de los demás, incluso mirando más allá de las propias. Comparten riesgos, muestran equilibrio y tienen alta moral y ética. integridad en las normas de comportamiento. confiados por sus discípulos y son modelos a imitar.



Motivación inspiracional

Hace mención estableciendo que los líderes desarrollan y muestran conductas que representen un desafío para sus subordinados o grupos de trabajo, se busca en estos últimos despertar con gran optimismo y entusiasmo, ganando así más seguidores que sean totalmente comprometido y comprometido con el logro de objetivos colectivos en beneficio de la organización (Arévalo et al., 2019).

Estimulación intelectual

El mismo su posición como cambiando la percepción de la situación. Se enfrentan, pidiéndoles que busquen soluciones y propongan nuevas ideas en lugar de emitir juicios rápidos sobre el trabajo que desarrollan en el entorno laboral (Arévalo et al., 2019).

Consideración individualizada

Finalmente, tenemos a lo que se refiere que los líderes siempre tratarán a todos de manera diferente en función de sus capacidades y deficiencias, esto no significa que los trabajadores serán discriminados de ninguna manera porque la distinción que muestran comprensión y son mentores de sus protegidos para abordar las deficiencias de cada individuo para que puedan alcanzar su máximo potencial (Arévalo et al., 2019).

3.2.2. Rendimiento laboral



3.2.2.1. Definición

La segunda variable del estudio es el rendimiento laboral, que es definido por Chiabonato (2020), constituyen el desempeño. En este sentido, el rendimiento se asocia con las habilidades y conocimientos que respaldan las acciones de los trabajadores, contribuyendo así a la consecución de los objetivos de la entidad.

Así mismo, Spagnoli et al. (2020), refieren que el desempeño de una persona se convierte gradualmente en una mezcla de actitudes y resultados que logra dentro de la organización, son los hechos los que primero deben cambiar para poder evaluar las acciones. La ejecución del trabajo se caracteriza por la presentación del obrero, es decir, la capacidad de realizar una acción en el tiempo más breve concebible, con poco esfuerzo y con grado superior, cuando se evalúa dará lugar a la exhibición del especialista, que puede reflejarse igualmente en el cumplimiento de objetivos jerárquicos. metas superiores.

3.2.2.2. Modelos

Según Moorhead y Griffin (1998), los modelos iniciales del rendimiento laboral no detallaban con precisión su esencia, pero lo conceptualizaban como una derivación de las habilidades y motivación del trabajador, una perspectiva que sigue siendo fundamental en las teorías contemporáneas. No obstante, estas teorías han ampliado significativamente la propuesta original, que era bastante elemental.

Un ejemplo es la teoría del rendimiento propuesta por Campbell (1990), que identifica tres determinantes fundamentales de la conducta:



- a. Información declarativa: implica información sobre realidades, normas, objetivos y autoinformación (saber qué hacer). En ella influyen distintos factores como la capacidad, el carácter, los intereses, la escolarización, la preparación, la experiencia y las habilidades/conexiones interactivas.
- b. Información procedimental y de habilidades: engloba las habilidades mentales, psicomotoras, físicas, de autoadministración y relacionales.
- c. Motivación, caracterizada como conducta de decisión, incluye:
 - La decisión de actuar o aportar esfuerzo.
 - La decisión de la cantidad de esfuerzo.
 - La decisión de perseverar a largo plazo.

3.2.2.3. Características

Resultados

El rendimiento laboral se caracteriza por el comportamiento exhibido por un empleado. Esta noción se distingue de los resultados obtenidos, ya que estos últimos son una consecuencia parcial del rendimiento y también están influenciados por otros factores.

Relevante para la meta organizacional

El rendimiento laboral se orienta hacia los objetivos organizacionales pertinentes para el cargo o función específica. En consecuencia, no se considerarán las actividades que busquen lograr objetivos secundarios.

Multidimensionalidad



El rendimiento laboral se entiende como multidimensional, abarcando varios tipos de comportamientos, tanto específicos como se refieren a las acciones que un individuo realiza como parte de sus responsabilidades laborales, siendo estas las tareas fundamentales que distinguen un trabajo de otro.

Esfuerzo

El rendimiento laboral se entiende como multidimensional, abarcando varios tipos de comportamientos, tanto específicos como se refieren a las acciones que un individuo realiza como parte de sus responsabilidades laborales, siendo estas las tareas fundamentales que distinguen un trabajo de otro.

Trabajo en equipo

En ocupaciones en las que existe una fuerte interdependencia entre las personas, el rendimiento puede medirse según la medida en que una persona colabora con los grupos y sus compañeros. Esto puede manifestarse mediante acciones como ejercer un buen liderazgo, brindar orientación o contribuir al logro de metas grupales.

3.2.2.4. Dimensiones del rendimiento laboral

De acuerdo con Dessler y Varela (2011), El rendimiento laboral se compone de del trabajo", que se refiere a la comprensión que el empleado tiene sobre las tareas necesarias. Esto incluye las funciones específicas asignadas al trabajador. Además, está vinculado a la comprensión de las normativas, asegurándose de que todas las actividades se realicen conforme a los lineamientos establecidos por la empresa.

Habilidades interpersonales



Este componente es esencial ya que facilita a cada colaborador establecer eficaz permite que cualquier persona pueda expresar sus ideas de manera comprensible, logrando que la otra parte comprenda el mensaje. En este sentido, las habilidades interpersonales posibilitan una interacción adecuada y, lo más crucial, contribuyen al desarrollo del hábito de recibir o comunicar información de manera precisa. Además, es imperativo que cualquier empresa mejore la comunicación para que los empleados puedan colaborar más fácilmente como un equipo (Dessler y Varela (2011).

Trabajo en equipo

Hace referencia a las labores que requieren con el fin de alcanzar un objetivo específico. En otras palabras, promueve el desarrollo de actividades en toda la organización, fomentando la camaradería entre colegas y facilitando el intercambio abierto de ideas para alcanzar metas compartidas. En última instancia, la iniciativa se refiere a la habilidad de una persona para llevar a cabo una actividad sin necesidad de recibir órdenes, implicando también el compromiso de cada colaborador para obtener resultados favorables en la ejecución de la tarea (Dessler & Varela, 2011).

Iniciativa

La iniciativa de la persona implica la habilidad y disposición para implementar ideas propias, ya sea en el ámbito empresarial, asociativo, cultural, deportivo, entre otros. La ejecución de estas propuestas requiere un conocimiento previo de la situación actual, obtenido a través de diversas fuentes de información disponibles. Ser proactivo implica principalmente ser resolutivo y propenso a proponer mejoras e ideas relacionadas con el trabajo. Con frecuencia, estos



talentos pueden identificarse debido a la presencia de rasgos comunes (Tena & Bustelo, 2016).

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Asertividad

Hace referencia a la manera de comunicar afirmaciones con un análisis discernido. En las organizaciones, es crucial expresar las ideas de manera directa, pero con reflexión y ciertos niveles de criterio, garantizando así que los niveles de información sean apropiados.

Eficacia organizacional

La habilidad para cumplir con una demanda social mediante el suministro de bienes en condiciones óptimas depende de la combinación de la eficiencia empresarial como un sistema, junto con la obtención ventajosa de los insumos necesarios. En este contexto, se entiende como el logro de objetivos que persigue una organización en los ámbitos político, económico y social.

Liderazgo

De manera progresiva, se transforma en una fuerza que incide en las personas, incentivándolas a colaborar en pos de un objetivo compartido. La estrategia representa la herramienta que tanto un individuo como una organización emplean para alcanzar los objetivos organizacionales.

Efectividad organizacional



Se reconoce como exitosa a la organización que alcanza sus metas, es decir, aquella que adquiere los recursos esenciales para su continuidad y preservación, ya que cumple con las necesidades de sus participantes clave o no genera consecuencias negativas en sus acciones.

Dirección estratégica

La gestión estratégica posibilita que las entidades públicas elijan y establezcan sus valores dentro de la cadena de valor de la organización, destacándose así frente a la competencia.

Servidores públicos

Un trabajador comunitario es un individuo que posee una tarea, cargo o encomienda subordinada al Estado y tiene la obligación de actuar conforme a las normas de legitimidad, fiabilidad, honradez, imparcialidad y competencia.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.

4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.



- Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.

4.3. VARIABLES

Variable 1:

Liderazgo transformacional

Dimensiones:

- Impacto glorificado
- Inspiración conmovedora
- Sentimiento erudito
- Pensamiento individualizado

Variable 2:

Rendimiento laboral

Dimensiones:

- Información laboral
- Capacidades relacionales
- Cooperación
- Pensamiento individualizado



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables de liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Según Bass y Avolio (1990) La autoridad innovadora es lo que contiene un ciclo centrado en vigorizar la conciencia de los trabajadores, para transformarlos en partidarios útiles, que reconozcan y concedan el cumplimiento de la misión jerárquica.	La variable se estimará a través de cuatro aspectos: Impacto admirado, Inspiración edificante, Entusiasmo erudito y Pensamiento individualizada	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Valores Modelo de prueba reconocible Juegos de azar Comportamiento moral Sensación de poder Inspiración Emoción Suposiciones Visión compartida Utilización de pensamientos imaginativos Los ejecutivos de normas Entusiasmo por crear y comunicar pensamientos Compromiso de tiempo Discurso Reflexión sobre las exigencias de los demás Superación personal	Ordinal tipo Likert



Rendimiento laboral	<p>Según Chiavenato (2020) El rendimiento está asociado a la conexión entre los medios utilizados para obtener algo y el resultado final alcanzado. De esta forma, se puede vincular el rendimiento con el beneficio o la ganancia</p>	<p>La variable se estimará a través de cuatro aspectos: Información de Ocupación, Habilidades Relacionales, Colaboración y consideración individualizada</p>	Conocimiento del trabajo	<p>Información sobre las capacidades laborales Estrategias Pensamiento crítico</p>	Ordinal tipo Likert
			Habilidades interpersonales	<p>Capacidades jerárquicas Relaciones sociales Correspondencia Compasión</p>	
			Trabajo en equipo	<p>Esfuerzo conjunto Organización</p>	
			Consideración individualizada	<p>Responsabilidad</p>	

Nota. Elaboración según la variable de estudio liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Fuente: Fuente: Arévalo et al. (2019)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El estudio desarrolla el enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al., (2014), este tipo de investigación sigue un enfoque secuencial y probatorio, empleando la recopilación de datos con el propósito de validar hipótesis fundamentadas en mediciones numéricas. Se recurre al análisis estadístico para modelar el comportamiento y poner a prueba tanto la hipótesis como la teoría.

5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El examen adopta la técnica racional, ya que se trata esta técnica incluye la definición de al menos una especulación a la luz de hipótesis o normas previas. Depende de la razón válido en diversos contextos.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se clasifica de tipo aplicada, orientada a la aplicación y utilización de nuevos conocimientos mediante la implementación y sistematización de la práctica basada en investigación. La utilización de los



resultados de investigación genera un método riguroso, organizado y sistemático para comprender la realidad.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En el procedimiento investigativo el estudio sigue el nivel correlacional o también llamado alcance de investigación, Arias y Covinos (2021), mencionan que se trata de la descripción detallada de un hecho, fenómeno, persona o conjunto. Estos estudios pueden abordar la medición de variables independientes o investigaciones correlativas.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca en un diseño no experimental y de tipo transversal. Según Hernández y Mendoza, (2018), la investigación de diseño no experimental, se observan y analizan fenómenos dentro de su contexto natural, sin manipulación. Además, es de corte transversal, ya que la recopilación de datos se realiza en un solo momento. En este estudio, se analizarán y el rendimiento laboral tal como se presentan en su entorno natural.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La población de estudio son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo, que vienen a ser un total de 70 servidores públicos de las áreas administrativas, de acuerdo con Arias y Covinos (2021), la población es una disposición limitada o infinita de sujetos con particularidades comparables o normales entre ellos, es el conjunto de componentes de la revisión, está delimitada por el especialista según la definición prevista en la revisión.



5.6.2. Muestra

La prueba de exploración será el conjunto de la población de revisión, por ejemplo 70 trabajadores de la comunidad de la región de gestión del Distrito de Asillo, este tipo de prueba se utiliza cuando una reunión debe ser elegido teniendo en cuenta sus cualidades normales o por el juicio del especialista. Para esta situación, no se utiliza ninguna estrategia de examen factual y todos los individuos de la población tienen posibilidades similares de ser elegidos. también se utiliza cuando la población es pequeña; menos de 100 individuos. (Arias & Covinos, 2021).



5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

5.7.1. Técnicas

Como técnica se empleó la encuesta, facilitando la obtención de información vinculada a la problemática o las variables que fueron objetos de investigación. En la investigación, la encuesta se utilizó para recopilar datos relacionados con las variables en estudio, es decir. Estos datos fueron proporcionados por los colaboradores o servidores públicos de la municipalidad distrital de Asillo.

5.7.2. Instrumentos

Además, se empleó el cuestionario como instrumento, el cual consistió en una serie de preguntas organizadas según las dimensiones de las variables analizadas. En esta investigación, el cuestionario se diseñó conforme a las variables de interés.

5.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

5.8.1. Confiabilidad

Se evaluó la confiabilidad del instrumento para verificar si produce resultados coherentes y consistentes. En ese sentido, se buscó una fiabilidad con una puntuación superior a 0.725, según las indicaciones de Hernández y Mendoza, (2018). La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Procedimiento realizado con el software SPSS 25 (Horna, 2012), versión de prueba.

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad por variables



Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Liderazgo transformacional	0.786	20
Rendimiento laboral	0.826	16

Nota. Elaborado según la data del cuestionario, 2023.

El indicador de confiabilidad de 0.786 (78.6%) para la primera variable, que corresponde al instrumento de liderazgo transformacional. Este valor indica una coherencia interna excelente entre los ítems del cuestionario asociado. De manera similar, se observa un resultado de 0.826 (82.6%) para la segunda variable, relativa al instrumento de rendimiento laboral, señalando también una coherencia interna destacada entre los ítems de dicho cuestionario.

5.8.2. Validez

Adicionalmente, la validez del instrumento fue utilizada para verificar la correcta elaboración del cuestionario y asegurar que los ítems midan efectivamente lo que se busca evaluar. En este proceso, el cuestionario. Estos expertos, basándose en el resultado (anexo).

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

La información recopilada mediante los cuestionarios fue organizada en una hoja de cálculo y posteriormente presentada de las variables, estos datos fueron procesados utilizando el programa SPSS versión 25. Este software facilitó la evaluación de la normalidad de los datos, determinando los estadísticos que se emplearían con el propósito de correlacionar las variables de estudio. Además, mediante el SPSS, se llevó a cabo el análisis de confiabilidad de los instrumentos para verificar la consistencia de los resultados que producen.



5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Finalmente, con el objetivo de poner a prueba las hipótesis formuladas, se recurrió a la aplicación de la prueba de normalidad. En este proceso, se empleó analizadas en la investigación. Esta elección de método proporciona una medida fuerte y no paramétrica de la correlación, siendo especialmente útil cuando las variables más completa de las posibles relaciones entre las variables estudiadas, contribuyendo así a la validación de las hipótesis planteadas.

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$



CAPÍTULO VI
RESULTADOS Y DISCUSION

Tabla 3
Correlación según coeficiente de Rho de Spearman

Rango	Relación
- 0.91 hasta el - 1.00	Conexión negativa excepcional
- 0.76 hasta el - 0.90	Conexión negativa excepcionalmente impresionante
- 0.51 hasta el - 0.75	Conexión negativa crítica
- 0.11 hasta el - 0.50	Conexión negativa media
- 0.01 hasta el - 0.10	Conexión negativa frágil
0	Sin relación
+ 0.01 hasta el +0.10	Conexión positiva frágil
+ 0.11 hasta el +0.50	Conexión positiva media
+ 0.51 hasta el +0.75	Conexión positiva sólida
+ 0.76 hasta el +0.90	Relación positiva excepcionalmente impresionante
+ 0.91 hasta el +1.00	Maravillosa relación positiva

Fuente: (Mondragon, 2014).

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En la mejora de esta sección, se separan los descubrimientos críticos obtenidos a partir del surtido de información y el examen. De este modo se considera una comprensión superior de la profunda de los puntos de vista y actitudes de Asillo en relación a los objetivos planteados.

6.1.1. Determinación de la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral

6.1.1.1. Prueba de normalidad

Proclamación de la teoría:

- Ho: Los datos siguen una dispersión regular
- Ha: Los datos no siguen una dispersión regular.

Nivel de importancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba objetiva:

Tabla 4

Prueba normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.169	70	0.000	0.932	70	0.001
Rendimiento laboral	0.158	70	0.000	0.950	70	0.007

a. Lilliefors

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.



Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, se acepta la H_a
- Si $p > \alpha$, se acepta la H_0

Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces, en ese momento, se reconoce la especulación electiva (H_a), y eso implica que la información no sigue una transmisión típica, de esta manera, se utilizó el coeficiente de relación Rho de Spearman para la variable de administración innovadora.

Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la otra especulación (H_a), y eso implica que la información no sigue una difusión ordinaria, por lo que se afirmó involucrar el coeficiente de conexión Rho de Spearman para la ejecución del trabajo, sugiere que para la prueba de relación entre factores se utiliza Rho de Spearman.

6.1.1.2. Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$



Prueba estadística:

Tabla 5

Rho de Spearman

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Liderazgo transformacional	Coeficiente de relación		1.000	,827**
	Sig. (dos caras)		70	70
Rho de Spearman	N		,827**	1.000
Rendimiento laboral	Coeficiente de relación		0.000	
	Sig. (dos caras)		70	70
		N		

** . La conexión es enorme al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Como $p \text{ estima} = 0,000 < \alpha 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (H_a), es decir, existe una enorme conexión entre la administración innovadora y la ejecución de la ocupación de los trabajadores comunitarios en el distrito local de Asillo, Puno 2023. Del mismo modo, hay un coeficiente de conexión de 0,827, y que significa que existe una relación positiva excepcionalmente impresionante entre los factores de revisión.



6.1.2. Determinación de la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

6.1.2.1. Prueba de normalidad

Articulación especulativa:

- Ho: La información sigue una circulación típica
- Ha: La información no sigue una circulación típica

Nivel de importancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba medible:

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	0.179	70	0.000	0.950	70	0.007
Rendimiento laboral	0.158	70	0.000	0.950	70	0.007

a. Lilliefors

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se acepta la Ha
- Si $p > \alpha$, entonces se acepta la Ho

Como la p-estima es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (Ha), y eso implica que la información no sigue una circulación típica dimensión influencia idealizada.



Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces, en ese momento, se reconoce la otra especulación (H_a), y eso implica que la información no sigue una circulación ordinaria, por lo que se afirmó el coeficiente de relación Rho de Spearman para la variable de ejecución del concierto, implica que para la prueba de correlación entre los factores de medición se empleó el Rho de Spearman.

6.1.2.2. Contrastación de hipótesis específica N° 1

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación significativa entre el influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$



Prueba estadística:

Tabla 7

Rho de Spearman

			Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de relación	1.000	,792**
		Sig. (dos caras)		0.000
	Rendimiento laboral	N	70	70
		Coeficiente de relación	,792**	1.000
		Sig. (dos caras)	0.000	
		N	70	70

** La conexión es enorme al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Como $p \text{ estima} = 0,000 < \alpha 0,05$, entonces se reconoce la especulación H_a , es decir, existe una conexión crítica entre la iniciativa innovadora y la ejecución de la ocupación de los trabajadores de la comunidad en el distrito de la región de Asillo, Puno 2023. Además, hay un coeficiente de conexión de 0,792, y que significa que hay una relación positiva excepcionalmente impresionante entre los factores de revisión.



6.1.3. Determinación entre la relación de motivación inspiracional y el rendimiento laboral

6.1.3.1. Prueba de normalidad

Articulación de la teoría:

- Ho: La información sigue una circulación ordinaria
- Ha: La información no sigue una circulación ordinaria

Nivel de importancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba factual:

Tabla 8

Prueba estadística de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación inspiracional	0.162	70	0.000	0.957	70	0.017
Rendimiento laboral	0.158	70	0.000	0.950	70	0.007

a. Lilliefors

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se acepta la Ha
- Si $p > \alpha$, entonces se acepta la Ho

Como la p-estima es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (Ha), y eso implica que la información no sigue una circulación típica dimensión motivación inspiracional.



Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, y eso implica que la información no sigue una transmisión ordinaria, por lo que se afirmó involucrar el coeficiente de conexión Rho de Spearman para la variable ejecución del trabajo, sugiere que para la prueba de relación entre los factores de estimación se utilizó Rho de Spearman.

6.1.3.2. Contrastación de hipótesis específica N° 2

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$



Prueba estadística:

Tabla 9

Rho de Spearman

		Motivación inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	1.000	,808**
			0.000
		70	70
		,808**	1.000
Rendimiento laboral		0.000	
		70	70
		N	N

** . La conexión es enorme al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Como $p \text{ estima} = 0,000 < \alpha 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (H_a), es decir, existe una enorme conexión entre la autoridad groundbreaking y la ejecución de la ocupación de los trabajadores de la comunidad en el distrito de locale de Asillo, Puno 2023. Además, hay un coeficiente de conexión de 0,792, y que significa que hay una relación positiva excepcionalmente impresionante entre los factores de revisión.

6.1.4. Determinación de la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral

6.1.4.1. Prueba de normalidad

Explicación de la teoría:

- Ho: La información sigue una difusión ordinaria
- Ha: La información no sigue una difusión ordinaria

Nivel de importancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba objetiva:

Tabla 10

Prueba estadística de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estimulación intelectual	0.193	70	0.000	0.947	70	0.005
Rendimiento laboral	0.158	70	0.000	0.950	70	0.007

a. Lilliefors

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se acepta la Ha
- Si $p > \alpha$, entonces se acepta la Ho

Como la p-estima es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (Ha), y eso implica que la información no sigue una circulación típica dimensión estimulación intelectual.



Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la otra especulación (H_a), y eso implica que la información no sigue una difusión típica, por lo que se afirmó involucrar el coeficiente de relación Rho de Spearman para la variable ejecución del trabajo, sugiere que para la prueba de conexión entre los factores de estimación se utilizó Rho de Spearman.

6.1.4.2. Contrastación de hipótesis específica N° 3

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística:

Tabla 11

Rho de Spearman

		Estimulación intelectual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	1.000	,851**
			0.000
	Sig. (dos caras)	70	70
	N		
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	,851**	1.000
		0.000	
	Sig. (dos caras)	70	70
	N		

** . La conexión es enorme al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Como $p_{estima} = 0,000 < \alpha 0,05$, entonces, en ese punto, la especulación electiva (H_a) es reconocido, es decir, existe una conexión entre la autoridad groundbreaking y la ejecución de la ocupación en los trabajadores de la comunidad de la región distrito de Asillo, Puno 2023. Del mismo modo, hay un coeficiente de conexión de 0,851, y que pretende que hay áreas de fuerza para una relación between's los factores de revisión.



6.1.5. Determinación de la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral

6.1.5.1. Prueba de normalidad

Articulación de la teoría:

- Ho: La información sigue una circulación ordinaria
- Ha: La información no sigue una circulación ordinaria

Nivel de importancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba factual:

Tabla 12

Prueba estadística de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Consideración individualizada	0.164	70	0.000	0.956	70	0.015
Rendimiento laboral	0.158	70	0.000	0.950	70	0.007

a. Lilliefors

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se acepta la Ha
- Si $p > \alpha$, entonces se acepta la Ho

Como la p-estima es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (Ha), y eso implica que la información no sigue una circulación típica dimensión consideración individualizada.



Como la estimación de p es $= 0,000 < \alpha = 0,05$, entonces se reconoce la especulación electiva (H_a), y eso implica que la información no sigue una dispersión ordinaria, por lo que se afirmó involucrar el coeficiente de conexión Rho de Spearman para la variable ejecución del trabajo, sugiere que, para la prueba de relación entre los factores de estimación se utilizó Rho de Spearman.

6.1.5.2. Contrastación de hipótesis específica N° 4

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.
- H_a : Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.

Nivel de significancia:

- $\alpha = 5\% = 0.05$



Prueba estadística:

Tabla 13

Rho de Spearman

		Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de relación	,802**
		Sig. (dos caras)	0.000
		N	70
	Rendimiento laboral	Coeficiente de relación	,802**
		Sig. (dos caras)	0.000
		N	70

** . La conexión es enorme al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración según la data del cuestionario, 2023.

Reglas de decisión:

- Si $p < \alpha$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
- Si $p > \alpha$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Como $p \text{ estima} = 0,000 < \alpha 0,05$, entonces, en ese momento, la especulación H_a es reconocido, es decir, existe una conexión crítica entre la autoridad groundbreaking y la ejecución de la ocupación en los trabajadores de la comunidad en el distrito de la región de Asillo, Puno 2023. Del mismo modo, hay un coeficiente de conexión de 0,802, y que pretende que existe una relación positiva extremadamente impresionante entre's los factores de revisión.



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de la obtención y presentación de los resultados, se procedió desarrollar la discusión, llevando a cabo una comparación con los hallazgos de otros estudios previamente citados en los antecedentes de nuestra investigación.

Barbaran (2019), en su estudio, se propuso como objetivo principal establecer la relación entre la iniciativa innovadora y la ejecución de la ocupación del personal autorizado del distrito regional de Ate. Los resultados obtenidos a través de la prueba de conexión (Spearman) y examinados con la variante de programación SPSS 24.0 mostraron una relación extremadamente alta y positiva ($r = 0,937$) entre la iniciativa innovadora y la ejecución de la ocupación. Del mismo modo, en nuestro estudio, la prueba de relación reveló un valor p de 0,000, que también está por debajo del grado alfa factual de 0,05, y un coeficiente de conexión de 0,827. Estos resultados demuestran una relación positiva excepcionalmente impresionante ($r = 0,937$) entre la iniciativa innovadora y la ejecución de la ocupación. Estos resultados demuestran una conexión positiva excepcionalmente impresionante entre los factores de la revisión, afirmando la presencia de una enorme conexión entre la iniciativa innovadora y la ejecución de la ocupación.

En ambos estudios, se observa una consistencia en los resultados, reforzando la conclusión de estudio, destacada tanto por Barbaran como por nuestro estudio, refuerza la robustez de la relación identificada. Esta consistencia en los hallazgos contribuye a respaldar la validez y relevancia y el rendimiento laboral en el contexto de las municipalidades.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las consecuencias de este examen apoyan decisivamente la presencia de una conexión crítica entre la autoridad innovadora y la ejecución de la ocupación de los trabajadores de la comunidad en el distrito regional de Asillo, Puno. Con una p esencialmente inferior a α ($p = 0,000 < \alpha 0,05$) y un coeficiente de conexión de 0,827 que muestra una relación positiva extremadamente impresionante entre los factores, se afirma la relación positiva y crítica de la iniciativa innovadora y el rendimiento laboral. Estos resultados contribuyen significativamente al entendimiento de esta relación en el ámbito de la municipalidad.

SEGUNDA: En esa misma línea de los resultados obtenidos, aceptar la hipótesis alternativa (H_a). En consecuencia, se confirma de manera concluyente la presencia de una enorme conexión entre el impacto romantizado y la ejecución de la ocupación de los trabajadores comunitarios en la Región Local de Asillo, Puno, durante el año 2023. Esta ayuda mensurable es fortificada por un coeficiente de relación de 0.792, demostrando una conexión positiva excepcionalmente impresionante entre los factores estudiadas.

TERCERA: A partir de los resultados obtenidos, donde el valor de p es significativamente bajo ($p = 0.000 < \alpha 0.05$), se procede a aceptar de manera concluyente la hipótesis alternativa (H_a). Esto confirma con certeza Puno, durante el año 2023. Este respaldo estadístico se fortalece. En resumen, estos resultados respaldan de manera sólida la premisa central de la investigación, validando la influencia positiva y significativa de la



motivación inspiracional en el rendimiento laboral de los servidores públicos en este contexto y periodo específicos.

CUARTA: A partir de los resultados obtenidos, donde se procede a aceptar de manera concluyente Puno, durante el año 2023. Este respaldo estadístico se refuerza. Consolidando la premisa central de la investigación, con lo cual validamos de manera sólida la influencia positiva y significativa de la estimulación intelectual.

QUINTA: Finalmente a partir de los resultados, donde el valor de p es significativamente bajo ($p = 0.000 < \alpha 0.05$), se procede a aceptar de manera concluyente la hipótesis alternativa (H_a). Esto confirma de manera fehaciente la existencia de Asillo, Puno, durante el año 2023. Este respaldo estadístico se fortalece con un coeficiente de correlación de 0.802, indicando en resumen, estos resultados respaldan de manera sólida la premisa central de la investigación, validando la influencia positiva y significativa de la consideración individualizada en el rendimiento laboral de los servidores públicos en este contexto y periodo específicos.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que las autoridades y gestores municipales consideren la promoción y fortalecimiento de prácticas de liderazgo transformacional. Estas prácticas podrían incluir de liderazgo, la incentivación de un entorno laboral participativo y la promoción de la comunicación efectiva entre líderes y colaboradores. Además, se recomienda la realización de futuras investigaciones que exploren más a fondo los mecanismos específicos mediante los cuales el liderazgo transformacional influye en el rendimiento laboral en el ámbito municipal. Esto podría incluir el análisis de factores mediadores o moderadores que puedan influir en la fuerza y la naturaleza de esta relación.

SEGUNDA: Se sugiere diseñar programas que fomenten habilidades de liderazgo transformacional, promoviendo un enfoque participativo, la comunicación efectiva y la motivación dentro del entorno laboral. Asimismo, se sugiere evaluar periódicamente la efectividad de estas intervenciones a través de indicadores de rendimiento laboral y niveles de satisfacción de los empleados. Además, se invita a futuras investigaciones que profundicen en aspectos específicos de cómo el liderazgo transformacional puede ser mejorado y adaptado a las necesidades particulares de la municipalidad distrital de Asillo.

TERCERA: Se recomienda generar iniciativas que fortalezcan, la motivación y el fomento de un entorno laboral participativo. Se alienta a la entidad municipal a evaluar periódicamente el impacto de estas intervenciones



mediante indicadores de rendimiento laboral y la percepción de los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda para futuras investigaciones realizar un estudio más detallado para examinar en profundidad cómo las prácticas de estimulación intelectual pueden ser implementadas y mejoradas en el entorno laboral municipal. Además, se sugiere la evaluación continua de programas de estimulación intelectual y su impacto en el rendimiento laboral, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos para medir la percepción de los empleados.

QUINTA: Finalmente se recomienda desarrollar estudios adicionales que exploren cómo los líderes y supervisores pueden efectivamente incorporar estrategias de consideración individualizada en sus prácticas de gestión. Además, se sugiere la implementación de intervenciones piloto que incorporen principios de consideración individualizada y la medición periódica de su impacto en el rendimiento laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, Á. F. M. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 561, Issue 3).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38246/Altamirano_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arangoitia, V. R. G. (2019). El Liderazgo Transformacional Y El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Región Puno Unidad De Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018. In *Universidad Privada de Tacna*.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1409/Arangoitia-Valdivia-Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, A. D., Padilla, L. C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Informacion Tecnologica*, 30(3), 237–248. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barbaran, P. F. E. (2019). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ate, periodo 2019. *Universidad de San Martín de Porres*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9477>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Desarrollo del liderazgo transformacional: 1992 y más allá. *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 21–27.
<https://doi.org/10.1108/03090599010135122>
- Castillo, S. E. F., Medina, R. M. A., Bernardo, T. J. V., Reyes, A. C. E., & Ayala, J. C.



- I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Publica*, 45(2), 1–13.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Chiabenato, A. (2020). *Administración de Recursos Humanos*.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos Enfoque latinoamericano. In *19 Octubre*.
<https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Díez, G. E. J., Valle, F. R. E., Terrón, B. E., & Centeno, S. B. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(3), 1–19. <https://doi.org/10.35362/rie3333944>
- Diing, J. D. D., Nyonje, R. O., Mbugua, J. M., & Mutuku, K. J. (2022). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de los empleados: un estudio del condado de Turkana, Kenia. *Open Journal of Social Sciences*, 10(03), 352–371.
<https://doi.org/10.4236/jss.2022.103026>
- Duran, D. J. E., García, del P. Á. M., Rojas, S. H. A., & Arguello, D. V. del C. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. *AlfaPublicaciones*, 4(3.1), 235–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. de P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edic). McGRAW-HILL.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).



- Horna, A. A. V. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. In *Universidad de San Martín de Porres* (Vol. 1999, Issue December).
- Kcahui, C. Y. M., Coqueña, M. E., Calderon, Q. K. M., & Vilca, M. P. E. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219–231.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Lord, R. G., Day, D. V, Zaccaro, S. J., Avolio, B. J., & Eagly, A. H. (2017). Liderazgo en Psicología Aplicada: Tres Olas de Teoría e Investigación. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000089.supp>
- Ranjbar, M., Rafiei, S., Shafiei, M., & Kargar, V. (2019). Estilo de liderazgo transformacional y creatividad de los empleados: un estudio de caso en la Universidad Médica de Yazd. *Health Care Manager*, 38(3), 282–288.
<https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000275>
- Rojas, C. O. A., Vivas, E. A. D., Mota, S. K. T., & Quiñonez, F. J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Universidad Politécnica Salesiana Del Ecuador*, 2020(28), 237–262.
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojas, G. C. C. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1–25.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/FiagáPuentesDaríoAlejandro2018.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Saldarriaga, O. L. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. In *Universidad Nacional De Tumbes*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/1073/TESIS ->



PRESCOTT Y GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Carga de trabajo, adicción al trabajo y desempeño laboral: descubriendo su compleja relación. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Tena, R. R., & Bustelo, F. E. (2016). Iniciativa personal y emprendedora del alumnado de Primaria y 1er Ciclo de Secundaria: Aspectos personales, familiares y escolares. *Intangible Capital*, 12(5), 1221–1254. <https://doi.org/10.3926/ic.609>
- Trigueros, R., Padilla, A., Aguilar-Parra, J. M., Mercader, I., López-Liria, R., & Rocamora, P. (2020). La influencia del liderazgo docente transformacional en la motivación académica y la resiliencia, el agotamiento y el rendimiento académico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390%2Fijerph17207687>
- Stonner, D. (1989) Manual de liderazgo empresarial. de los empleados del GAD municipal de Loja. Ecuador: UNIVERSIDAD ANDINA DE SIMON BOLIVAR.



ANEXOS



Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023? • ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023? • ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023? • ¿Cuál es la relación entre la consideración individualiza y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Determinar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. 	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad distrital de Asillo, Puno 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. • Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Asillo, Puno 2023. 	<p>VARIABLE 1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto romántico • Inspiración conmovedora • Sentimiento erudito • Pensamiento individualizado <p>VARIABLE 2. RENDIMIENTO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información laboral • Habilidades relacionales • Cooperación • Consideración individualizada 	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Método: deductivo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 70 servidores públicos de las áreas administrativas</p> <p>Muestra: Muestreo no probalístico, 70 servidores públicos de las áreas administrativas de la Municipalidad de Asillo</p>



Anexo 2

Instrumento de medición

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

I. Datos personales

Edad:

Genero:

Masculino ()

Femenino ()

II. Instrucciones

El presente cuestionario se ejecuta con la finalidad de investigar “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023”, para lo cual se presenta una serie de preguntas que deben ser **marcados con una equis (X) la alternativa que considere conveniente y represente veracidad de acuerdo a la valoración entre 1 – 5**. Se agradece su participación considerando que la información que brinde es de carácter confidencial. **Donde:**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

V1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	Usted se considera un profesional competente y con valores					
2	Usted es admirado por los trabajadores de su entorno					
3	Usted es modelo a seguir en el entorno profesional					
4	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo					
5	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
6	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos					
7	Realiza reuniones o charlas motivacionales					
8	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas					
9	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer					
10	Construye una visión motivante del futuro					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
11	Promueve ideas creativas para la solución de problemas					
12	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
13	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas					
14	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente					
15	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
16	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo					
17	Considera que tiene necesidades y habilidades diferentes de los demás					



18	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral					
19	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás					
20	Promueve el autodesarrollo					
V2. RENDIMIENTO LABORAL						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
1	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área					
2	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto					
3	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad					
4	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones					
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES						
5	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas					
6	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo					
7	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas					
8	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO						
9	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren					
10	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema					
11	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo					
12	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren					
DIMENSIÓN: INICIATIVA						
13	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique					
14	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización					
15	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización					
16	Realiza actividades para instruirse o capacitarse en su área de trabajo					

ANEXO 3

Galería fotográfica de las evidencias del recojo de datos







Anexo 2

Validación a juicio de expertos de los instrumentos

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

I. REFERENCIAS

- a) Nombre del experto: Roberto Paye Colquehuanca
- b) Profesión : Lic. Administración
- c) Cargo actual : director E.P.
- d) Grado académico : Dr. Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1= deficiente; 2= regular; 3= buena; 4= muy buena; 5= excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lengua apropiada			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado el avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir con los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones indicadores e ítems					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y Adecuada para la investigación					X

Fuente: Palomino (2015, p.217).

Coefficiente de validación porcentual, C= 48

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y Fecha... 10 setiembre del 2023

Roberto Paye Colquehuanca
 Firma del experto
 D.N.I. N° 02145441
 N° de celular... 976-993377



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

I. REFERENCIAS

- a) Nombre del experto: Benigno Callota Quispe
 b) Profesión: Uc. en Administración
 c) Cargo actual: Decano FOC
 d) Grado académico: DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1= deficiente; 2= regular; 3= buena; 4= muy buena; 5= excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lengua apropiada					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado el avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems y las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir con los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones indicadores e ítems				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y Adecuada para la investigación				X	

Fuente: Palomino (2015, p.217).

Coefficiente de validación porcentual, C= 42

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**IV. RESOLUCIÓN**

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
 Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y Fecha 10 setiembre del 2023

Firma del experto
 D.N.I. N° 01673080
 N° de celular 951577694



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

I. REFERENCIAS

- a) Nombre del experto: Licimaco Aguilar Pinto
- b) Profesión: Lic. Administración
- c) Cargo actual: Director de E.P.
- d) Grado académico: Dr. Administración

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1= deficiente; 2= regular; 3= buena; 4= muy buena; 5= excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lengua apropiada				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado el avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir con los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones indicadores e ítems					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y Adecuada para la investigación					X

Fuente: Palomino (2015, p.217).

Coefficiente de validación porcentual, C= 48


III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y Fecha... 10 setiembre del 2023


Firma del experto
D.N.I. N° 02298995
N° de celular... 95553033



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 13 de mayo de 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JHON EDGAR CONDORI SUCARI

Dirección: Urb. Res. Villa médica MZ. B lt. 6

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71692403

Teléfono: 992861919 email: Edgar.jecs@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión de material excedente, contaminación ambiental.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí autorizo que se deposite inmediatamente
 Sí autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de Investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)


Firma de Autor



huella digital

13 de mayo de 2024

Fecha

