

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



***TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN***

**“Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de
San Ignacio – Cajamarca, 2022“**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor

Pascacio Granda, José David

Asesor:

Dr. Cieza Mostacero, Segundo Edwin

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

TRUJILLO - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/15

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con la presentación y cumplimiento de las disposiciones del reglamento de gráficos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, nos dirigimos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los servidores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022

Elaborado con el fin de obtener nuestro título de Licenciado en Administración. Cuyo objetivo principal es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Pascacio Granda, José
David

DEDICATORIA

Dedico con tu mi corazón además de agradecer a mis padres que siempre me apoyaron con mis estudios además de darme consejos para ir mejorando en el transcurso de mi carrera pues sin ellos no lo hubiera logrado.

Además, comparto parte de mi logro a mi hermana donde siempre me tuvo paciencia para muchas cosas que pasaron en el transcurso de mi carrera.

Pascacio Granda, José David

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le doy gracias a Dios por el haber permitido cumplir con mis trabajos como también tener una buena experiencia dentro de la universidad, agradezco a mis profesores como universidad por haber permitido formar parte de esta institución y poder ayudarme a formar, como un universitario profesional dentro de mi carrera de administración, esta tesis que elaboramos fue gracias al conocimiento y desarrollo de actividades que se nos propusieron a la hora de cumplir con la investigación demostrando así grandes habilidades para poder culminar nuestra tesis de investigación.

Finalmente agradezco a quien tiene la oportunidad de leer esta investigación donde les permitirá tener más conocimientos sobre una buena elaboración de investigación además de ser ayuda para cualquier estudiante universitario como guía y aprendizaje dentro de la universidad como instituciones.

Pascacio Granda, José David

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación “Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – Cajamarca, 2022” teniendo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas dentro de la municipalidad donde permitirá que los servidores tengan un buen desempeño de tareas cumpliendo con las expectativas de la institución, esta investigación consta de cuatro capítulos que se argumenta a continuación.

El primer capítulo se refiere al problema que encontraremos sobre la investigación, teniendo en cuenta las causas la cual lo originaron, como también la argumentación de su justificación, además de plantear ciertos objetivos explicando su propósito de la institución.

En el segundo capítulo se analiza toda investigación para encontrar algunos antecedentes que tengan un sentido de similitud con nuestra investigación, además de ejecutar nuestro marco teórico teniendo en cuenta nuestras investigaciones analizadas para poder construir un buen argumento dentro de este, así mismo se generó una hipótesis donde esta nos demuestra la relación de ambas variables tanto de desempeño tareas y liderazgo transformacional.

En el tercer capítulo se registrará los materiales y métodos que se generaran dentro de la investigación tales como que gran capacidad de servidores se estará evaluando, aplicando nuestro instrumento como lo son las encuestas para determinar la relación de ambas variables dentro de la municipalidad tomando en cuenta una población de 232 servidores donde se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov puesto que la población era mayor a 50 trabajadores.

En nuestro último capítulo se procede a la presentación y ejecución de los resultados que se encontraron mediante la investigación donde se analiza e interpreta los resultados de nuestra encuesta, con gráficos estadísticos además de determinar conclusiones y recomendación de nuestra investigación teniendo en cuenta nuestros objetivos planteados donde vendrían a ser nuestros resultados de investigación.

Palabras clave:

- Transformacional
- Variables

ABSTRACT

In the present research work "Transformational leadership and task performance of the Provincial Municipality of San Ignacio - Cajamarca, 2022" having as main objective to determine the relationship that exists between transformational leadership and task performance within the municipality where it will allow the servers have a good performance of tasks complying with the expectations of the institution, this research consists of four chapters that are discussed below.

The first chapter refers to the problem that we will find about the investigation, taking into account the causes which originated it, as well as the argumentation of its justification, in addition to proposing certain objectives explaining its purpose of the institution.

In the second chapter, all research is analyzed to find some antecedents that have a sense of similarity with our research, in addition to executing our theoretical framework taking into account our analyzed research in order to build a good argument within it, likewise a hypothesis was generated. where this shows us the relationship of both variables of both task performance and transformational leadership.

In the third chapter, the materials and methods that will be generated within the investigation will be recorded, such as the great capacity of servers that will be evaluated, applying our instrument such as the surveys to determine the relationship of both variables within the municipality taking into account a population of 232 workers where the Kolmogorov-Smirnov normality test was performed since the population was greater than 50 workers.

In our last chapter we proceed to the presentation and execution of the results that were found through the investigation where the results of our survey are analyzed and interpreted, with statistical graphs in addition to determining conclusions and recommendations of our investigation taking into account our objectives where would become our research results.

Keywords:

- Transformational
- Variables

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación.....	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	20
2.1.3. A nivel regional	23
2.1.4. A nivel local	25
2.2. Marco teórico	27
2.2.1. Liderazgo transformacional	27
2.2.1.1. Características personales del líder transformacional	28
2.2.1.2. Pilares del liderazgo transformacional.....	29
2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional	30
2.2.2. Desempeño tareas	32
2.2.2.1. Administración del desempeño	33
2.2.2.2. Beneficios del desempeño	33
2.2.2.3. Dimensiones del desempeño tareas.....	34
2.3. Marco conceptual	34
2.4. Hipótesis	35
2.5. Variables	37
2.5.1. Operacionalización de variables.....	37

MATERIAL Y MÉTODOS	42
2.6. Material	42
2.6.1. Población	42
2.6.2. Marco muestral	43
2.6.3. Unidad de análisis	43
2.6.4. Muestra	43
2.7. Métodos	44
2.7.1. Diseño de contrastación	44
2.7.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	46
2.7.3. Procesamiento y análisis de datos	47
III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
3.1. Presentación de resultados	49
3.1.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones	49
3.1.2. Análisis estadístico inferencial de las variables	56
3.2. Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2: Resumen de la cantidad de trabajadores.....	42
Tabla 3: Elección de técnicas e instrumentos	47
Tabla 4: Equivalencia de la variable Liderazgo Transformacional	49
Tabla 5: Dimensión Influencia Idealizada	50
Tabla 6: Dimensión de Motivación Inspiradora	51
Tabla 7: Dimensión de Estimulación Individual.....	52
Tabla 8: Dimensión Consideración Individualizada	53
Tabla 9: Variable Desempeño Tareas	54
Tabla 10: Dimensión Factores Actitudinales.....	55
Tabla 11: Dimensión Factores Operativos	56
Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolomoorov-Smimov.....	57
Tabla 13. Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas.	59
Tabla 14. Correlación entre el variable desempeño tareas y la dimensión de Influencia Idealizada o Carisma de la variable de liderazgo transformacional.	60
Tabla 15. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión motivación inspiradora de la variable de liderazgo transformacional	61
Tabla 16. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión estimulación individual de la variable de liderazgo transformacional.	62
Tabla 17. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión consideración individualizada de la variable de liderazgo transformacional.....	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación.....	45
Figura 2: Liderazgo Transformacional	49
Figura 3: Dimensión Influencia Idealizada	50
Figura 4: Dimensión Motivación Inspiradora.....	51
Figura 5: Dimensión de Estimulación Individual	52
Figura 6: Dimensión Consideración Individualizada	53
Figura 7: Variable Desempeño Tareas.....	54
Figura 8: Dimensión Factores Actitudinales	55
Figura 9: Dimensión Factores Operativos	56
Figura 10: Histograma de distribución de la variable Liderazgo Transformacional	58
Figura 11: Histograma de distribución de la variable Desempeño Tareas	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En el año 2020, se dio inicio a un evento fortuito a nivel mundial, debido a una enfermedad llamada (Covid-19), ante el peligro del contagio la Organización Mundial de la Salud (2020) la entidad realizó medidas de seguridad, una de ellas y la más principal era mantener una distancia no menor a un metro y medio con otros individuos, como también priorizar que las personas lleven una mascarilla para que no haya contagio. Esto ha llevado a que las empresas realicen actividades como, tener una gestión más eficaz donde se implementó estrategias de liderazgo que se adapten a la formulación de una tecnología más avanzada, para el mejoramiento de sus tareas como también la facilidad de trabajar en la pandemia. Además, algunas instituciones tanto públicas como privadas, tuvieron problemas a la hora de la adaptación a la tecnología donde se replanteó sus estrategias priorizando el bienestar de sus colaboradores, de tal manera que se reduzca los daños que se ocasionaron, donde uno de ellos fue el desempleo, debido a que los trabajadores no producían ni tenían el mismo desempeño laboral (Rivera, 2017).

A nivel mundial se manifestó, una relevación en las empresas mexicanas donde no se formularon buenos planteamientos en lo que era la calidad del empleado, su motivación no ayudó a tener un buen rendimiento en las organizaciones, donde el trabajador estuvo pasando por malos momentos en su desempeño laboral. Entre los problemas encontrados como la inexistencia de planificación estratégica, valor principal que incide en el crecimiento y sostenibilidad a futuro de las empresas, cuenta que les permite un tiempo libre donde mejoren su comunicación, motivación y así alcanzar sus buenos rendimientos en un corto y mediano plazo logrando su mejora en el trabajador (Infante y Herrera, 2019).

Al nivel nacional, dentro las entidades públicas y privadas desarrollan estrategias para un buen desempeño dentro de la entidad, pasando por uno de los momentos más críticos a la hora de brindar buenos resultados de los trabajadores, el personal responsable del área como los trabajadores administrativos presentaron problemas a la hora de adoptarse a sus labores virtuales, donde las estrategias no eran de lo más sencillo para que se adapte de manera inmediata.

El liderazgo transformacional nos muestra que tiene un rol importante con las entidades públicas, donde los responsables desarrollan habilidades de liderazgo, para subsanar los problemas que presentan al momento de desarrollar sus labores virtuales perdiendo mejoras en el rendimiento laboral, por ende, un mejor servicio al usuario (Barriga y Cortez, 2020).

En el ámbito regional se encontraron distintos problemas dentro de las entidades públicas, al momento de evaluar el desempeño del personal que laboran en las distintas áreas, donde existen las llamadas SERVIS que, al momento de contratar personal, no responden al plan de estrategia que se requiere, por lo contrario, se evaluó sin criterio, esto se debe a que tuvieron ayudas extras dentro de la entidad siendo una mala elección con el tiempo. No teniendo claro la visión y misión que tienen estas entidades, esto sería una clara debilidad, a la hora de realizar sus actividades en su área de trabajo, no permitiendo un buen desempeño de los servidores dentro de la entidad.

Además, las empresas comenzaron a trabajar de manera informal donde el trabajador salía perjudicado, al no estar informado de estas empresas serían contratados temporalmente, esto haría que las empresas no lleven a cabo sus estrategias razonables, buscando una mejor comodidad y así persuadir al personal (Tejada, Ramírez y Vásquez, 2020).

Al nivel local en la provincia de San Ignacio del departamento de Cajamarca, se manifestaba problemas dentro de las organizaciones con el desempeño laboral de sus servidores, donde no estaban bien capacitados para desarrollar sus actividades por medio de nueva tecnología implementada en sus áreas, al no conocer el sistema de manejo de los equipos que se utilizaban durante la pandemia, además se encontró dificultades a la hora de implementar estrategias para el buen uso de las aplicaciones y plataformas de uso virtual donde, todavía se encontraba personal que no asistía a la entidad y solo trabajaba de manera remota desde casa. (Rivera, 2017).

Además, Navarro especifica que para determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de un grupo de servidores en una institución de Ventanilla, en el año 2016, se había demostrado que tanto influye la motivación en el desempeño de los servidores, se determinaría que estos estaban pasando por un mal momento dentro de lo que era la motivación por realizar sus actividades; por lo que para reducir este mal desempeño se tuvieron que tomar medidas para el mejoramiento en la organización; una de las más importantes fue realizar trabajos en conjunto donde se puedan comunicar fácilmente, además tomaron medidas de seguridad correspondientes en los incentivos de aquellos servidores. (Navarro, 2017).

Por otro lado, la municipalidad provincial de San Ignacio tuvo un mal desempeño de sus servidores, porque estos no elaboraban de manera eficaz e inmediata ante cualquier tipo de problema que esté pasando con el ciudadano, esto se veía en las actividades que se desarrollaban diarias en la entidad donde la persona que acudía a la municipalidad no tendría facilidad para poder realizar sus trabajos con la ayuda de la entidad. Se tuvo que realizar la implementación de capacitaciones en liderazgo transformación como en el desempeño tareas, para así poder facilitar el conocimiento del uso de las computadoras tanto al personal que se encontraba dentro de la municipalidad como también los que trabajan en casa y pertenecen a la entidad, los gerentes de la municipalidad aplicaron

distintos métodos para así tener una muestra satisfacción con el resultado obtenido de sus colaboradores, esto se repetiría cada mes donde serían evaluados de manera profesional, cuyos resultados de las evaluaciones muestran que estos están motivados como también lideran una buen desempeño laboral (Rivera, 2017).

1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

La investigación busca generar un buen desempeño en los servidores de la institución, donde se presenta un análisis de su liderazgo motivacional, para así evidenciar un diagnóstico en los servicios o actividades que se desarrollen en el municipio. Visto así nuestra investigación se justificará teóricamente, obteniendo información sobre tesis y artículos, además de adquirir un conocimiento sobre liderazgo transformacional y su desempeño tareas.

- Práctica:

La investigación en la municipalidad de San Ignacio permitirá analizar el comportamiento motivacional de los servidores, además de generar una buena presencia en su entorno laboral durante la pandemia. Así mismo los servidores realizaran sus tareas de manera presencial con las medidas de seguridad para tener un buen gestiona miento con el servicio a los pobladores.

- Metodológica:

La investigación en la municipalidad de San Ignacio permitirá analizar el comportamiento motivacional de los servidores, además de generar una buena presencia en su entorno laboral durante la pandemia. Así mismo los servidores realizaran sus tareas de manera presencial con las

medidas de seguridad para tener un buen gestiona miento con el servicio a los pobladores.

- Social:

El desempeño tareas y liderazgo transformacional de los servidores mejorará a través de un buen estudio de investigación, donde la sociedad estará satisfecha por el cumplimiento de los servidores de la institución, teniendo una buena comunicación, elaboración de tareas como también una mejora en el servicio administrativo además de que la familias y pobladores dentro de la provincia se les facilitará un buen servicio.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.
- Identificar el nivel de desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.
- Determinar la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Villafuerte Cortes, J y Verdezoto Naveda, E (2021) en su artículo científico “El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo” se realizó una investigación sobre la literatura, donde trata las teorías de Bass y Avolio y de varios argumentos fundamentales para desarrollar gran parte del artículo. Para argumentar el estudio, se considera dos compañías, JOHN OSTEEN CPJO CIA. LTDA y la firma DISTRIVILLAFUERTE CIA. LTDA. Teniendo como objetivos que la primera empresa desarrolle una enseñanza primaria y secundaria en la ciudad de Quito, principalmente en el Valle de los Chillos; la segunda organización tendrá como objeto principal, la distribución de productos de consumo masivo en el sur de Quito. En la presente investigación se analizó el liderazgo transformacional, logrando entender como se ha impregnado en la empresa a nivel del mundo, cuál ha sido su impacto a largo plazo y si el género ha influido positivamente en este tipo de liderazgo. Se usó una metodología de investigación de carácter cualitativo, de corte descriptivo y analítico. Así, se tomó una muestra de los líderes dentro de estas organizaciones y la aplicación de herramientas de investigación como encuestas y cuestionarios como el Multifactorial Leadership Questionnaire en referencia a Avolio, con variables de género. Finalmente, se expone el detalle de los resultados obtenidos, y se procedió con la formulación de conclusiones y recomendaciones, esto con el objetivo de demostrar que el liderazgo transformacional, es un liderazgo positivo en la actualidad y que definitivamente existe un impacto en el género y en el largo plazo (Cortez y Naveda, 2020).

El artículo de Cortez y Naveda determina que el liderazgo transformacional tiene gran parte de impacto en las organizaciones, donde esta demostraría un gran desempeño de los empleados dentro de las entidades.

En la investigación titulada “Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Docente” la cual se sustentó para obtener el grado maestría en gerencia educativa de la Universidad de Guayaquil en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, donde su objetivo es “Diseñar un plan de capacitación en liderazgo transformacional en beneficio de la comunidad de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez”. Este estudio de investigación es tipo cualitativo con un diseño no experimental, transversal, correlacional y carácter descriptivo, su instrumento propuesto fue un cuestionario, donde se le aplico tanto a profesores como directores. Se encontró una muestra de 40 donde (37 profesores y 3 directores). Su resultado final sería que el 87,8% de los que realizaron la encuesta tiende a un liderazgo transformacional donde influye válidamente en el desempeño docente. Se concluyó que su influencia del liderazgo transformacional y su desempeño en el docente ayudo a realizar un proyecto de capacitación con las mismas variables, además se evaluó una bibliografía determinando que su análisis era descriptivo así mismo se estableció que el liderazgo transformacional se relacione con el desempeño de los profesores con un 87,8% que realizaron la encuesta. Por último, se determinó que la necesidad del plan de capacitación del liderazgo transformacional se obtuvieron respuestas tanto al nivel personal del docente como administrativo dentro de la Unidad institucional Guillermo Ordóñez Gómez. Concluyendo que su análisis en el instrumento tuvo una necesidad en desarrollar un plan de capacitación del liderazgo transformacional, dirigido al grupo de trabajadores de la entidad, con una variante unánime 97,3% de los encuestados (Rovira, 2020).

El estudio de Rovira determino que el proyecto de capacitación empleado en liderazgo transformacional, ayudara y generara un buen ambiente en el rendimiento de los docentes como de los directivos demostrando su gran desempeño en las actividades por realizar.

En la investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada” la cual fue presentada para optar al título de maestría en Psicología en la Universidad Católica de Colombia de la ciudad de Bogotá, su objetivo principal es “Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C”. Este estudio se realizó mediante la investigación, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, además se utilizaron instrumentos de recolección de datos a un cuestionario de 34 ítems y una ficha de registro que fueron validados utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach (de 0.60 y 0.75 contando con la dimensión) para el cuestionario y el juicio de expertos para la ficha de registro; los cuales sirvieron para analizar con una población de 73 profesores, donde se conformó por 7 programas de actividades tomando una muestra de 189 profesores de la entidad, encontrando una análisis de muestra de 5% con una probabilidad de intervención del 50%, además de sustentar una poblacional de 65,39 sujetos, es decir aproximadamente 66 profesores para obtener un resultado valido. El resultado obtenido es de 0,349; conociendo el valor de los tres instrumentos aplicados en la investigación. En conclusión se determinó que no existe correlación entre liderazgo transformacional, y su desempeño laboral en los docentes, además se verifica que el desempeño laboral cuenta con una correlación relevante a la motivación interna de la institución (Jiménez, 2014).

El estudio de Jiménez sirvió para determinar la falta de creatividad por parte de los docentes donde no presentan nuevos objetivos para el mejoramiento de su desempeño.

En la investigación titulada “El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares” la cual fue presentada para optar al título de maestría en Educación con énfasis en gestión en la Universidad Libre de Colombia de la ciudad de Bogotá, el cual tuvo como objetivo “Implementar el modelo de gestión TQM en el diseño y ejecución de una propuesta centrada en el liderazgo transformacional para mejorar los procesos escolares del Colegio Parroquial San José de Fontibón”. Cuya investigación tiene como estudio determinar la acción en la educación de tipo cuantitativa, interpretativa, el cual permitirá explicar la implementación en el modelo de gestión TQM. Además, se utilizará como instrumentos de recolección de datos a un cuestionario de 15 ítems aplicados a directivos, docentes y estudiantes, los cuales sirvieron para analizar una población conformada por 40 trabajadores entre docentes y directivos del Colegio Parroquial San José de Fontibón. La cual permitió alcanzar la noción de cada conjunto directamente con cada una de su variable como lo es el liderazgo, fueron seleccionadas para el examen, estableciendo problemas para la evaluación de estas variables. Consecuentemente los resultados que se arrojaron fueron analizados por cada uno de los índices limitados de cada variable, teniendo una comparación más solida donde se analizó con herramientas estadísticas. Culminado se expusieron las averiguaciones y se evaluó el problema de la institución Parroquial San José de Fontibón con la aplicación, analizando dichos resultando donde su valor era de 72% presenta un desarrollo en el liderazgo transaccional, 21% en el liderazgo transformacional y el 7% resulto el liderazgo laissez-faire (Céspedes, 2014).

El estudio de Céspedes sirvió para determinar, analizar y ejecutar un grupo de tareas que formaran un éxito en la institución cuyos escolares demostraran un modelo de aplicación donde les facilitara el entendimiento del modelo de gestión en el liderazgo transformacional teniendo en cuenta las variables mostradas.

2.1.2. A nivel nacional

En la investigación titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del Senati – Huacho en el año 2018” la cual fue presentada para lograr el grado de Maestro en Administración Estratégica en la Universidad Nacional de José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Lima, el cual tuvo como objetivo “Determinar la relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral de los Instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del SENATI – Huacho en el año 2018 ”. Su presente investigación corresponde a un estudio de tipo descriptivo correlacional, el cual permitirá explicar la relación que existe entre ambas variables. También se utilizará como instrumentos una encuesta para 50 instructores cuya validez y confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de cronbach obteniendo un resultado de 0.88 es decir muy alta para confiabilidad mientras la variable de liderazgo fue de 0.86 donde también se consideró una variable alta en el desempeño laboral por su confiabilidad. Como resultado se obtuvieron, el 100% de los instructores del curso de informática obteniendo una actividad laboral entre medio a alta, se dedujo que en el cuestionario de desempeño laboral hubo un puntaje entre 26 y 39. Como conclusión, existe una relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral de los docentes de la Escuela de Tecnología de la Información de SENATI – Huacho, donde se determinó que Spearman devuelve un resultado de 0.89 y un $p < 0,05$, siendo una magnitud positiva para la confiabilidad de su desempeño (Claros, 2019).

El estudio de Claros sirvió para determinar el grado en relación establece las variables tanto de liderazgo y desempeño laboral con una dimensión en su objetivo y actividad, el cual expresa que la relación es positiva y eficaz para el desempeño en los instructores.

En la investigación titulada “El Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321

santa rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018” la cual fue presentada para obtener el grado académico de maestro en Ciencias de la Gestión Educativa en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho, el cual tuvo como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018”. Su investigación corresponde a un estudio correlacional en la cual permite explicar la determinación del Liderazgo transformacional y desempeño docente. Además, se utilizará de instrumentos cuestionarios para evaluar la variable tanto de Liderazgo transformacional que cuenta con 24 ítems. Además de medir la variable de Desempeño docente donde evalúa 24 ítems. Como resultado se determinó que el valor más alto es 40%, que corresponde un análisis bastante confortable en el liderazgo transformacional además evaluando el desempeño docente, se obtuvo una variante del 25% por que obtuvo un análisis conformarle en el liderazgo transformacional, como también resulto tener un buen porcentaje en el desempeño del profesor. En su determinación, existe una buena implementación en el liderazgo transformacional y desempeño al docente en la universidad. Es decir, que cuentan con buenos líderes que aportan al cambio de los docentes para mejorar su desempeño tanto en lo personal y social dentro de la empresa (Yarleque, 2018).

El estudio de Yarleque determina que el liderazgo transformacional y su desempeño docentes donde tienen una buena relación además de que esto ayudara a los trabajadores a generar un buen ambiente en la organización.

En la investigación titulada “Desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016” la cual fue presentada para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

de la ciudad Cerro de Pasco, tuvo como objetivo determinar si el desarrollo del capital humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016. El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo y su diseño, no experimental de corte transversal y regresional, además se utilizaron como instrumentos, como cuestionario conteniendo 31 ítems en el desempeño laboral, mientras que en la variable Desarrollo del capital consto de 21 ítems donde su validación y coeficiente de alfa en Cronbach fue de 0.837, además se evaluó un cuestionario y juicio de los expertos para una ficha de registro; los cuales sirvieron para analizar una población de 408 docentes en la sede central tomándose una muestra de 198 servidores públicos no docentes con un nivel de confianza de 95% y un error maestro de 5%. Como resultado obtenido se contabilizo entre tablas y gráficos usando estadísticas descriptivas, se analizaron dichas dimensiones, considerando un nivel estadístico de 5% donde se implementó el método de correlacional utilizando la estadística de Pearson para determinar la hipótesis. Su conclusión principal es que los servidores públicos dentro de la institución demuestran habilidades de su desempeño laboral siendo eficientes, alcanzando un nivel óptimo en para la mejora de sus actividades dentro de la organización (Díaz, 2019).

El estudio de Díaz sirvió para determinar el proceso de capacitación en los docentes para que puedan determinar cuyos objetivos de manera que realicen un trabajo eficiente y consiente.

En la revista científica titulada “Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima” El estudio se ajustó al nivel de investigación descriptiva y al diseño descriptivo correlacional. La muestra fue obtenida por muestreo no probabilístico de tipo intencionado, quedando conformada por 44 trabajadores administrativos. Se administró el Cuestionario de Evaluación del Liderazgo Transformacional, así como la Escala de Gestión del

Talento Humano. El análisis mostró que entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se registra un valor de correlación $r = 0,752$, significativo al nivel de $p < 0,01$. Asimismo, se establecieron entre las cuatro dimensiones de la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, correlaciones significativas al nivel de $p < 0,01$, siendo la más alta la correspondiente a la dimensión: Reconocimiento laboral ($r = 0,650$). Además, los hallazgos indican que la percepción del liderazgo transformacional y las dimensiones de gestión del talento humano correlacionan significativamente al nivel de $p < 0,01$, registrándose mayor correlación en la dimensión: Desarrollar personas ($r = 0,685$). En conclusión, existe relación significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la universidad considerada en el estudio (Vásquez y Cortes 2020).

En su revista científica de Vásquez y Cortez se determinó la relación del liderazgo transformacional con la gestión del talento humano donde tiene a tener un funcionamiento de manera positiva en las áreas administrativas de la entidad.

2.1.3. A nivel regional

En su artículo de investigación titulada “La Incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca”, el cual tuvo como objetivo. Determinar la relación entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en Cajamarca, en el período 2018. Su metodología para el uso de este artículo fue desarrollada con el método descriptivo y correlacional, debido a que se describe la incorporación de personas y el desempeño laboral, por medio de sus dimensiones e indicadores; y a su vez, es correlacional, puesto que busca determinar las relaciones entre las variables. Como resultado se pudo verificar que el coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una relación directamente proporcional y muy débil entre la incorporación

de personas y el desempeño laboral, es decir la relación que existe entre las variables es de 0.058. Su conclusión se determina que existe una relación directamente proporcional y muy débil entre la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral (Mendoza, 2019) .

En la investigación titulada “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria” la cual fue presentada para obtener el grado de maestro en Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional De Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2018; con el propósito de establecer medidas de corrección. El estudio se realizó mediante el enfoque cualitativa y cuantitativa, donde se elaboran los cuadros y figuras para someter los datos numéricos a un análisis estadístico y contando con una población de 475 trabajadores administrativos de la Universidad nacional de Cajamarca. Esta población comprende 16 funcionarios, 48 profesionales, 78 técnicos, 109 auxiliares, 50 obreros, 142 CAS y 32 de magisterio (AGU), con una muestra de 73. Su cuestionario consta de 50 ítems donde se desarrolla dos variables clima organizacional que cuenta con 29 ítems y desempeño laboral 21 ítems. Los resultados de los datos obtenidos se contabilizaron en frecuencias y porcentajes, presentados en tablas y gráficos usando las estadísticas descriptivas e inferencial los mismos que se analizaron en sus dimensiones. Su conclusión sobre los resultados obtenidos, muestra el nivel de conocimientos que tienen los trabajadores con respecto a las variables evaluadas y su percepción del clima en donde laboran, y cómo influye este en su desempeño laboral, y ante todo ello se podrá identificar debilidades y proponer medidas que contribuyan a la mejora del clima organizacional de la Universidad Nacional de Cajamarca (Mendoza, 2019).

El estudio de Fabián sirvió para determinar el clima laboral dentro de la entidad donde el desarrollo de las variables influye de manera directa sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, y esta influencia ayuda a que el personal tenga un buen desempeño a la hora de realizar sus actividades.

2.1.4. A nivel local

En la investigación titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco 2017” la cual fue presentada para obtener el grado magister en Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Trujillo en la ciudad de Trujillo, su objetivo es “Determinar la relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco 2017”. El presente estudio es de tipo aplicativo, contando con un diseño de investigación no experimental, donde su población está conformada por 480 servidores en la municipalidad de Huanchaco, hallando una muestra de 214 servidores. Determinando la unión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la institución del año 2017, donde su nivel de correlación puesta en Pearson fue de (0,95), por ende, cualquier muestra implementada para mejorar su desempeño en el clima organizacional. Como conclusión, se generó una visión para el desempeño orientando a una mejora en las tareas, contando que cada servidor se sienta importante y asuma su compromiso con la organización, donde genere una mayor confianza en sus tareas por realizar y demostrar una planificación mejorada para todo el entorno laboral (Mendoza, 2019).

El estudio de Mendoza sirvió para determinar y evaluar un clima organizacional en el ambiente de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Huanchaco. Además de mejorar el compromiso, lo que les ayudara a cumplir sus objetivos en la institución.

Por otro lado, en la investigación titulada “Relación que existe entre los factores del clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo” la cual fue presentada para obtener el grado de maestría en Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional de Trujillo de la ciudad en la ciudad de Trujillo, donde su principal objetivo es “Establecer la relación de los factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”. Su investigación representa a un estudio de tipo correlacional con diseño no experimental, cuya información presenta una muestra donde se desarrolla la investigación de 60 servidores administrativos de la Universidad. Se desarrolló dos pruebas una sobre el clima laboral que se sustenta con 50 ítems para medir las claves del clima laboral, la cual se presenta en cinco dimensiones. Nuestro segundo instrumento analiza el desempeño laboral con un instrumento de 23 ítems que consta de cinco dimensiones. En conclusión se determinó que se encontró una relación que implica tanto en el clima laboral y su desempeño laboral de los servidores en la Universidad César Vallejo del departamento de La Libertad, donde nos muestra que el clima laboral es un variable fundamental para hacer un buen funcionamiento de sus actividades mejorando la calidad de los trabajadores como también el buen desempeño laboral dentro de la universidad (Prado, 2016).

El estudio de Prado sirvió para determinar la relación de los factores de un clima laboral en la institución Cesar Vallejo de Trujillo determinado que existe una vinculación entre ambas variables donde se muestra una causa y efecto positivo para la organización además de tener un significado en los trabajadores administrativos de la universidad.

En la investigación titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019” la cual fue presentada para

obtener el grado de Maestro en Administración en, La Universidad Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, su objetivo es “determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019”. Este estudio se realizó mediante un enfoque no experimental de diseño correlacional, además se investigaron dichas variables donde está el liderazgo transformacional y su unión con el compromiso organizacional, como también se utilizó instrumentos en escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio además su escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se determinó que existe integración directa entre, liderazgo transformacional de los directores y su compromiso organizacional de los docentes de la, Institución Educativa Abelardo Gamarra, su coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,87, la cual rechaza la hipótesis donde se acepta una alternativa para la mejora el resultado, en consecuente se pudo analizar una población de 19 docentes en la Institución Educativa. Se define que existe relación altamente significativa entre el Liderazgo transformacional de los directores y el compromiso organizacional de los profesores de la, Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo 2019. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Aguilar, 2019).

El estudio de Aguilar sirvió para concluir la relación de ambas variables, obteniendo el compromiso de los docentes de la Institución, como también les ayudo a mejorar la calidad de la enseñanza aplicando un buen concepto de liderazgo transformacional.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo transformacional

Según el autor Velásquez (2006, citado en Parra, 2013), define al liderazgo transformacional toma una sucesión de cambios de manera buena en las personas, enfocándose en la transformación de cuyos seguidores tengan una ayuda mutua, de forma pacífica; para luego

integrarlo en la organización, trayendo consigo el aumento de la motivación, así como la moral y el rendimientos de los seguidores.

Asimismo, Lerna (Parra, 2013); afirma que el estilo de liderazgo transformacional tiene una serie de lineamientos que afirman que el individuo perseguirá y acompañará a quien lo inspire, por lo que las personas que tengas visión se centran en obtener significativas e importantes metas.

Por otro lado, se dice que el liderazgo transformacional ayuda a que la conciencia de los trabajadores resalte, por lo cual aceptan y se fidelizan con el logro y los objetivos trazados en la misión de las organizaciones, apartando los intereses personales. Además se afirma del líder transformacional que incita a sus seguidores a hacer más de lo que las mismas personas esperan de si, trayendo consigo diversas modificaciones en grupos, organizaciones y la sociedad (Torres y Riaga, 2006).

2.2.1.1. Características personales del líder transformacional

Según Maxwell (2007, citado en Parra, 2013); nos dice que el líder centra su empeño y labor en obtener un sobresaliente aprendizaje en la empresa, además de tener la capacidad de transmitir su propósito estratégico de la organización, así como orientar sus acciones para realizar de manera eficiente y efectiva el poder de producción e intercambiar ideas.

Por otro lado los líderes transformacionales, a través del poder que ejercen en la relación con los miembros pertenecientes al grupo, hacen que todos abandonen sus intereses específicos y busquen intereses colectivos, incluso si no se satisfacen sus necesidades vitales para la supervivencia, como la salud y la seguridad; además de las relaciones, incluido el amor y la afiliación (Parra, 2013).

Por parte de los autores, Bass y Avolio (1994,citado en Guerra y Sansevero, 2008); califican al líder transformacional que parte de

la influencia idealizada o carisma que presentan, así como la motivación inspiradora, seguido del estímulo intelectual y de la consideración individualizada.

Asimismo, según Covey (citado en Guerra y Sansevero, 2008) se identifican principios que posee el líder transformador, el cual esté enfocado en; modificar la realidad del mundo de cada ser humano y así adaptarlo a sus valores y a los ideales de la propia persona; por lo cual plantea que sean llevados a la práctica en cuatro niveles:

- Personal
- Interpersonal
- Gerencial
- Organizacional

2.2.1.2. Pilares del liderazgo transformacional

Se identifican cuatro pilares que están enfocados a modificar la estructura de una empresa. Además se señala que los conceptos pertenecientes a estos cuatro pilares pueden identificarse de la misma forma que peldaños de una escalera, donde los planes de cambio se encuentran en el nivel más bajo, y la materialización de los mismos se encuentran en el peldaño más alto (EAE, 2015).

- Propósitos: Hace referencia a la visión que se comparte al referirse que los integrantes de la empresa van acordes con algo. Por lo que el líder transformador los llama “expectativas de cambio”, haciendo referencia a la disposición de los individuos a proporcionar la transformación.
- Personas: Son los grupos o personas que el líder se dispone a conocer el líder, debido a que, al hacerlo, el proceso de cambio será exitoso. Este de conocer a profundidad las motivaciones, como se comportan los individuos, además de sus actitudes, y otros aspectos.

- Estrategia: Se refiere a la forma en que se llevan a cabo los cambios, bajo la condición de las características de la empresa o el conjunto de personas que laboran en ella.

Cultura: Hace referencia al desarrollo a través del cual se efectúan los cambios y a su vez se incluye a la filosofía de la empresa; por otro lado, mayormente se relaciona con la visión y misión de la organización.

2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional

De acuerdo a las características de nuestra investigación, la división de ítems por dimensiones fue extraída del cuestionario con el nombre: “*Cuestionario sobre liderazgo transformacional*”(Gómez, 2019).

- Influencia idealizada o carisma:

El líder es admirado por sus seguidores al punto de que ellos imitan sus acciones, es decir la imagen del líder y la comunicación que existe entre líder y colaborador, es ser un modelo idealizado con gran poder de influencia, teniendo los objetivos claros y conociendo la misión y visión de la organización (Gómez, 2019).

Asimismo, Bass y Avolio (Parra, 2013); indican que cuando un líder es carismático y existe un grado de confianza, los colaboradores y las personas que los siguen muestran lealtad, además de respeto hacia él. Por otro lado, aseguran que ese tipo de líder crea diversas y novedosas formas de realizar el trabajo laboral, mientras determina las oportunidades frente a las amenazas que se puedan presentar, generando responsabilidad en los colaboradores frente a los intereses en común que se tiene.

- Estimulación intelectual:
Fomenta nuevos enfoques, a partir de nuevas ideas que van acorde con el manejo y la capacidad de la persona en la resolución de conflictos, para tomar las mejores decisiones que favorezcan a la empresa, esto incita a las personas a hacerse preguntas tales como, si realmente la forma en la normalmente hacen las cosas es la más idónea (Gómez, 2019).

Por otro lado, lleva al líder a fortalecer a los demás para que mediten y razonen sobre los conflictos y así puedan poner en práctica las habilidades que poseen. Se considera a la frase que representa esta dimensión, “¿Qué piensa hacer frente a...?” (Torres y Riaga, 2006).

- Motivación inspiradora:
Demuestra primero su compromiso con los seguidores y la organización, creando una visión deseable y atractiva, para luego convencer con el diálogo y con su propio ejemplo. Además, ese tipo de líder posee la técnica que permite motivar a las personas y que estas puedan lograr un desempeño superior a raíz de la confianza que se crea en ellos, debido a que es bueno persuadiendo y convenciendo a las personas que lo siguen del potencial y las habilidades que poseen (Torres & Riaga, 2006).

Por otro lado, el autor Díaz (Silva & Ferrer, 2012), nos dice que el compromiso organizacional va de la mano con la actitud laboral, la cual se enfoca en la relación entre el colaborador y las metas, objetivos, misión y visión de la organización,

- Consideración individualizada:
Considera las necesidades personales de los seguidores con el fin de dirigir y encaminar su potencial, es decir, en colaborar. Además, ofrece oportunidades de aprendizaje, crea una atmósfera de apoyo y escucha en la relación jefe y empleado, así como las cuestiones de confianza entre ambos (Gómez, 2019).

Además, se incluye en esta dimensión evaluar su empatía y el mejorar en sus retos de actividades para un buen desarrollo de tareas. El líder promueve la escucha activa, se caracteriza por ser un comunicador fuerte. La frase que se identifica en esta dimensión es: “Me interesa que usted se mejore profesionalmente y haga su carrera en esta institución” (Torres y Riaga, 2006).

2.2.2. Desempeño tareas

El autor Coulter (2013 citado en Oliva Estrada, 2017) define al desempeño laboral como un proceso, que permite a la organización identificar el nivel de sus logros, así como analizar en qué situación se cumplieron dichos objetivos laborales. Por otro lado, nos dice que al medir el desempeño de los colaboradores genera una evaluación relacionada al cumplimiento de las estrategias a nivel personal.

Asimismo, Robbins y Judge (2013 citado en Oliva Estrada, 2017) expresan que en las empresas solo evalúan la manera en la que los colaboradores realizan su trabajo, en donde se incluye la descripción del puesto de trabajo; por otro lado, nos hace saber que al transcurrir el tiempo estas han optado por ser menos jerárquicas y direccionarse más al servicio que se brinda, lo cual requiere más información en cuanto a las conductas primordiales del desempeño por parte de los colaboradores.

2.2.2.1. Administración del desempeño

Como en cualquier entidad no se encuentra ningún control administrativo en el desempeño tareas, los servidores realizan actividades que ayudan a la institución a seguir una sola dirección, donde se administre y mejore el desempeño de sus actividades. Cabe recalcar que la administración del desempeño se desarrolla de manera práctica, de esta manera el servidor se siente más activo y sustenta sus tareas con buenos resultados para la institución.

Los administradores de la municipalidad deben de tener una idea porque cualquier problema de la institución deberá evaluar una efectiva administración del desempeño, así mismo mejorando la calidad y servicio de los servidores buscando oportunidades enfocadas en las tareas planificadas donde el administrador no pierda la motivación en el trabajo (Díaz, 2019).

2.2.2.2. Beneficios del desempeño

Según Díaz, (2019) indico que el desempeño también desarrolla una labor en cualquier organización, donde se sustenta grandes beneficios que podrían otorgar a cualquier servidor o empleado dentro de la entidad cuyas beneficios que se encuentran en el desempeño son:

- Se establecen metas, logros y objetivos en su desempeño como una base para obtener modificaciones dentro de la institución. Además, algunas entidades evalúan el desempeño con beneficios económicos, teniendo que buscar la forma para hacer que el servidor realice mejor su trabajo emprendiendo nuevos objetivos en sus áreas.

- La comunicación entre empleados y supervisores, es mejor porque ayuda a la institución a cumplir con sus actividades.
- Concientiza al servidor sobre la importancia de ejecutar y cumplir metas, donde esto le beneficiara para sus logros dentro de la organización.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño tareas

De acuerdo a las características de nuestra investigación, la división de ítems por dimensiones fue extraída del cuestionario con el nombre: *“Cuestionario sobre desempeño laboral”* (Cáceres, 2019).

- Factores actitudinales

Se definen a aquellos factores que se encuentran a través de la disciplina, la solidaridad, la iniciativa, responsabilidad, además de aspectos personales, así como la innovación y las ganas de superarse, estos factores ayudan a mejorar y contribuir a la institución a tener buenos resultados en sus actividades.

- Factores operativos

Hace referencia al desenvolvimiento del colaborador en el centro laboral; es decir, cuando el trabajador demuestra sus habilidades y destrezas en las tareas encomendadas. Además, para que un colaborador realice su trabajo de manera eficiente, debe estar motivado y con una ayuda de capacitación con herramientas que faciliten sus actividades.

2.3. Marco conceptual

- Liderazgo: Son habilidades que adquiere un ser humano para influir en un grupo de personas. Además, se define como esa habilidad que se

puede formar de manera natural o quizá puede irse fortaleciendo a través del tiempo (Balanta et al., 2020)

- Líder: Un líder es alguien que no solo acompaña, sino que también muestra a sus compañeros el camino y el camino a seguir. De esta forma, la vieja metáfora del líder sigue aplicándose como un acompañante o piloto que dirige, organiza y encamina el camino hacia una meta en particular (Balanta *et al.*, 2020).
- Desempeño Laboral: Se considera a la eficacia por parte del trabajador al realizar sus actividades laborales encargados por su líder y que son requeridas en la organización, por lo que se convierte en una ventaja competitiva para esta (Bautista et al., 2020).
- Administración del desempeño: Se refiere a diferentes estudios que se realizan dentro de la organización, evaluando el desempeño de productividad como financiero en distintas áreas administrativas, además esto ayuda al administrador o servidor de cualquier entidad a analizar su desempeño tanto en áreas administrativas donde se ve la motivación que tiene el administrador (Díaz, 2019).
- Investigación: El concepto investigación se conforma en un grupo de información cuyos procesos son sistemáticos y críticos, que se formulan tanto en artículos, investigaciones y entre otros además de que su proceso de estudio pasa tanto por un problema como de un fenómeno de investigación (Hernández, 2014).

2.4. Hipótesis

H₁: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los servidores en la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

H₀: No existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los servidores en la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de Medición
Liderazgo transformacional	Según el autor Velásquez (2006, citado en Parra, 2013), define al liderazgo transformacional como una sucesión de cambios de manera buena en las personas, enfocándose en la transformación de otros y en la ayuda mutua, de forma pacífica; para luego integrarlo en la	La investigación analizada es evaluada para adquirir el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. Se evalúa 20 afirmaciones en una escala de 5, basados en 4 dimensiones.	Influencia idealizada o carisma	Comunicación	Comunica cuáles son sus principios más importantes.	Ordinal
				Satisfacción de trabajo en equipo	Es un gusto trabajar en equipo con él/ella.	
				Responsabilidad	Resalta la importancia de asumir sus deberes.	
				Interés colectivo	Busca el bienestar del equipo de trabajo.	
				Respeto	Muestra respeto a los servidores dentro de la institución.	
Aspectos morales	Piensa en aspectos morales y éticos para la buena toma decisiones.					

organización, trayendo consigo el aumento de la motivación, así como la moral y el rendimiento de los seguidores.

	Confianza		Resalta en él/ella un sentido de confianza.
	Objetivos claros		Destaca la importancia de la misión institucional.
Motivación inspiradora	Compromiso organizacional		Se expresa de forma optimista sobre el futuro.
	Actitud laboral		Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.
	Ideas claras		Expone ideas que convencen sobre la visión.
	Confianza		Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.
Estimulación individual	Manejo de situaciones problemáticas		Proporciona las nuevas formas para enfrentar los conflictos en la municipalidad.
	Ideas innovadoras		Propone diversas maneras de solucionar los problemas.
	Capacidad de resolución de conflictos	de de	Observa los problemas de diferentes ángulos.

			Decisiones para el bienestar	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	
			Empatía laboral	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieran.	
		Consideración individualizada	Relación jefe - empleado	Trata al líder como un miembro más del equipo de trabajo.	
			Cuestiones de confianza jefe - empleado	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	
			Colaboración	Contribuye a mejorar las capacidades del líder.	
			Responsabilidad	Las tareas encomendadas se presentan de manera responsable.	
Desempeño tareas	El autor Coulter (2013 citado en Oliva Estrada, 2017) define al desempeño laboral como un proceso, que permite a la organización identificar el nivel de sus logros, así como determinar en qué medida se cumplieron	Factores actitudinales	Normas	Cumplen con las normas establecidas por la institución.	Ordinal
			Emprendimiento	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	
			Compañerismo	Valora la cooperación de sus compañeros para las tareas asignadas.	

los objetivos laborales. Por otro lado, nos dice que al medir el desempeño de los colaboradores genera una evaluación relacionada al cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Respeto

Respeta y valora las ideas innovadoras de los servidores.

Problemas

Cuando suceden problemas en el desarrollo de sus actividades tienen solución inmediata.

Compromiso

Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.

Puntualidad

Como trabajador practica la puntualidad en la institución.

Habilidades

Realiza de manera eficiente las tareas encomendadas.

Capacitación

Se capacita constantemente para mejorar su desempeño dentro de la institución.

Desempeño

Tiene conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.

Eficiente

Ser eficiente ayuda al desarrollo y logros de actividades operativas.

Factores operativos

Expectativas	Considera que las tareas realizadas, cumplen con las expectativas de los ciudadanos.
Logro de actividades	Cumple con las expectativas para el desarrollo de actividades de acuerdo a las normas institucionales.
Planificación	Qué valor tiene la planificación de los servidores dentro de la institución.

Nota: *Elaboración propia*

MATERIAL Y MÉTODOS

2.6. Material

2.6.1. Población

Según (Salazar y Del Castillo, 2018), señalan que población es el colectivo que engloba todos componentes con ciertas particularidades o características que se desean estudiar. Es decir, es el grupo del cual se necesitan sacar y fundar algunas conclusiones. Es por lo que la presente investigación estuvo representada por 232 servidores pertenecientes a la municipalidad Provincial de San Ignacio de la ciudad de Cajamarca contratados hasta la actualidad.

Tabla 2: Resumen de la cantidad de trabajadores

Servidores de la municipalidad de San Ignacio	
Varones	193
Mujeres	39
Total	232

Nota: *Elaboración propia*

Criterios de inclusión:

- Servidores con más de dos años en la municipalidad.
- Servidores contratados bajo el decreto legislativo N° 728
- Servidores contratados bajo el régimen 276
- Obreros bajo el régimen legislativo N° 728
- Servidores contratados bajo el régimen laboral 1057 y CAS
- Servidores Pensionistas

Criterio de exclusión:

- Servidores con menos de dos años en la municipalidad.

Criterio de eliminación:

- Servidores que culminen sus labores antes de finalizada la investigación.

2.6.2. Marco muestral

Los datos utilizados para la presente investigación fueron extraídos del portal de transparencia perteneciente a la Municipalidad provincial San Ignacio de la ciudad de Cajamarca.

2.6.3. Unidad de análisis

Se define a la unidad de evaluación forma una entidad primordial constituido por categorías que dan paso a respuestas, tanto de preguntas que se plantean frente a un problema básico, como a preguntas de investigación. Además, se señala, que en ella se combinan los elementos de carácter experimental y práctico que va acorde con el problema, además de un esquema teórico, mediante el cual se ejecutan inferencias con mayor cohesión (Picón y Melian, 2014).

En el presente trabajo, se toma como unidad de análisis a cada servidor de la municipalidad de San Ignacio de la ciudad de Cajamarca, contratados hasta la actualidad.

2.6.4. Muestra

Se determina que la muestra, como un subgrupo que forma parte de la población en la que se efectuará la investigación. Existen métodos que llevan a alcanzar la cantidad de los componentes que conforman la muestra, tal es el caso de fórmulas, así como lógica, entre otros. Además, se señala que la muestra es una parte que representa a toda la población de la investigación (Lopez, 2004).

Por otro lado, se precisa que la muestra para esta investigación es de tipo no probabilística. En la cual se tuvo en cuenta que el tamaño de la población resulta pequeño para su estudio, por tal motivo se tomó como muestra a toda la población.

2.7. Métodos

2.7.1. Diseño de contrastación

La investigación sigue un diseño cuantitativo donde Cáceres, (2019 citado en Hernández, 2014) emplea la recolección de datos de los resultados que comprueban las teorías de las variables liderazgo transformacional y desempeño tareas. Es por ello que se manifiestan que este enfoque usa técnicas e instrumentos con el fin de comprobar los enfoques teóricos que se utilizaran para evaluar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio para llegar a una hipótesis.

Según (Hernández, 2014), el tipo de investigación es correlacional, donde se definió como una asociación de variables propuestos por un patrón predecible para un conjunto o población. El estudio tiene como principal determinación conocer su relación o grado que existe dentro de las dos variables que se trabajan, en circunstancias sólo se evalúa la diferencias entre ambas variables, además de ubicar en el estudio los vínculos entre tres o más variables.

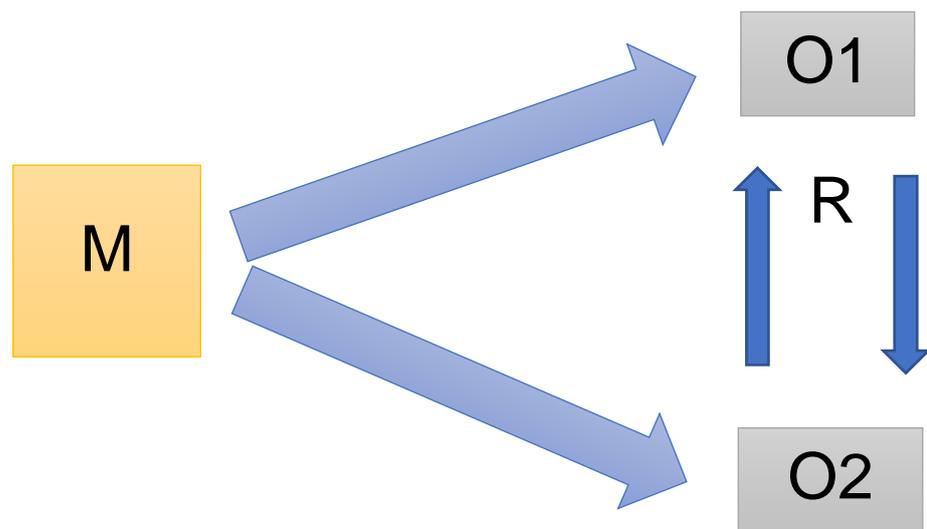
El diseño utilizado para la investigación es no experimental debido a lo mencionado por (Hernández, 2014) quien expreso que este diseño se ejecutara sin modificar las respectivas variables, liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Como también se trata de enfocar y observar su desarrollo en un contexto natural para lograr el análisis del estudio, además un estudio no experimental no aplica ni genera ninguna situación, porque solo se dedica a observar situaciones ya existentes en la institución.

El corte del diseño de la investigación es transversal correlacional simple donde su desarrollo fue, con el único propósito de explicar ambas variables y realizar un estudio en la institución encontrando la interrelación de la investigación.

Por otro lado, Hernández (2014, citado en Liu, 2008 y Tucker, 2004). Explica que lo anterior, es una investigación donde se recolecta datos en un tiempo determinado, cuyo objetivo es describir ambas variables además de analizar su incidencia e interrelación en un preciso momento.

Por lo tanto, la investigación siguió un diseño no experimental de corte transversal correlacional simple siendo su primordial objetivo, determinar la relación que se encuentra entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

Figura 1: Diseño de investigación



Nota: Adaptado de la información (Hernández, 2014)

Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable el liderazgo transformacional en la municipalidad provincial de San Ignacio.

O2: Observación de variable desempeño tareas en la municipalidad provincial de San Ignacio.

R: Correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022.

2.7.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

En la recolección datos que se utilizó dicha técnica cuya presente investigación son las encuesta y su instrumento fue el cuestionario, habiéndose elaborado dos de ellos, uno por cada variable que se estudia en la investigación. Además de lo antes mencionado, se señala que un instrumento mide el liderazgo transformacional y el otro, el desempeño tareas.

El contenido del cuestionario de liderazgo transformacional estuvo conformado por 20 ítems; mientras que el cuestionario sobre desempeño tareas estuvo conformado por 15 ítems.

Cada ítem está codificado en una escala de Likert de cinco puntos, el cual fue aplicado para cada instrumento:

- Deficiente : 1
- Regular : 2
- Bueno :3
- Muy bueno :4
- Excelente :5

Para ambos instrumentos, se aplicó el Alfa de Cronbach, a fin de darle el nivel de confianza respectivo.

2.7.3. Procesamiento y análisis de datos

Para nuestra recolección de datos se utilizó como técnica la encuestas, poniendo en práctica 2 cuestionarios para poder alcanzar nuestros objetivos específicos, observando nuestro grado de fiabilidad dentro de la tecnología de información y comunicación, i) Identificar el nivel de liderazgo transformacional, ii) Identificar el nivel de desempeño tareas, iii) Determinar la relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable desempeño tareas, en los que serán procesados mediante el software Microsoft Excel 2019, para el análisis descriptivo y el IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, para realizar el análisis inferencial.

Tabla 3: Elección de técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño tareas	Encuesta	Cuestionario

Nota: *Elaboración propia*

Estadística descriptiva

Se realizará la estadística descriptiva, determinado un objetivo que consiste en interpretar los datos y puntuaciones de nuestras variables liderazgo transformacional y desempeño tareas donde se realizaron en cuestionarios para la evaluación de sus datos, los resultados obtenidos serán analizados por el Ing. Edwin Cieza, quien evaluara a los 232 servidores de la municipalidad de San Ignacio del año 2022. En la recolección de datos, se identificó el grado de usabilidad de las variables de liderazgo transformacional y desempeño tareas con cada una de sus dimensiones cuya evaluación de la información y comunicación de los resultados; también se demostró el nivel de liderazgo transformacional y sus dimensiones influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, estimulación individual y consideración individualizada. Además, se contó con otro variable desempeño tareas donde sus dimensiones a evaluar eran factores actitudinales y por último el factor operativo. Para el procedimiento de

estos datos se utilizó el sistema de Microsoft Excel 2019 donde estos resultados vendrían hacer las evaluaciones cada variable como de las dimensiones formuladas.

Estadística inferencial

En la presente investigación, se trabajará con una población de 232 servidores concentrada en la municipalidad de San Ignacio. Para culminar nuestra prueba estadística, se realizó cuya prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (puesto que la población fue mayor a 50) donde se encontró los datos recolectados donde se seguía una misma distribución de variables. Por ende, se utilizará la prueba estadística no paramétrica Tau-b- de Kendall donde se determinará la relación que existe entre ambas variables liderazgo transformacional y desempeño tareas evaluando sus respectivas dimensiones de cada unan de las variables y encontrar sus coeficientes.

Para sustentar o medir entre desempeño transformacional y desempeño tareas de los servidores de la municipalidad de San Ignacio del año 2022, esta prueba que se realizara llamada Tau-b- de Kendall de igual manera nos arrojar un coeficiente con los respectivos valores de nuestros instrumentos. Para el procedimiento de los datos se utilizará un software Microsoft Excel 2019 y el IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.

III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

3.1.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

Liderazgo transformacional

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de liderazgo transformacional de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

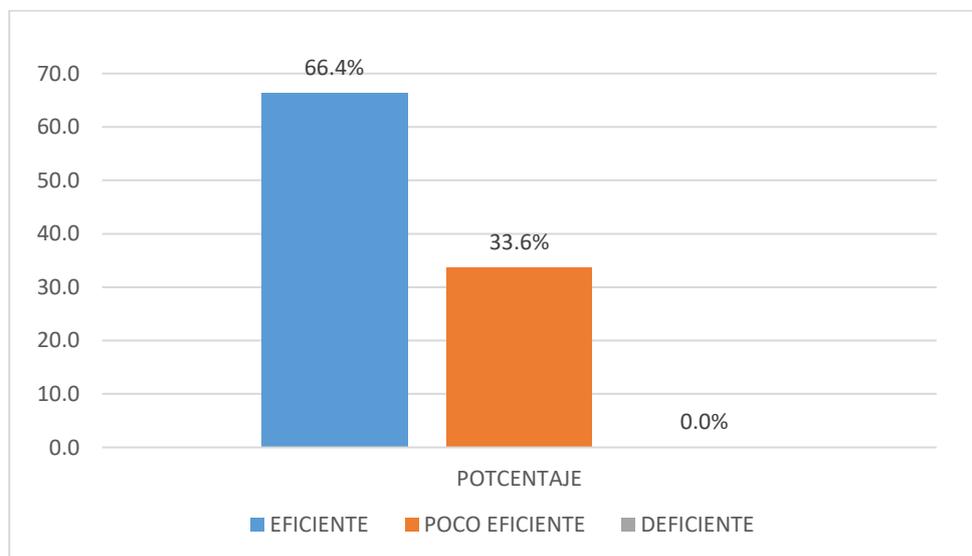
Equivalencias de la variable liderazgo transformacional

Tabla 4: Equivalencia de la variable Liderazgo Transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentajes
Eficiente	154	66.4 %
Poco Eficiente	78	23.6 %
Deficiente	0	0 %
Total	232	100 %

Nota: Elaboración propia

Figura 2: Liderazgo Transformacional



Nota: Elaboración propia

En la figura 2 se pudo visualizar que, el total de servidores encuestados considera que su jefe tiene un gran liderazgo transformacional donde su carisma, motivación y estimulación individual sustenta un eficiente liderazgo de 66.4%, encontrando un

poco eficiente de 33.6%. En conclusión, el grado de liderazgo transformacional que aplica en la municipalidad es eficiente.

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

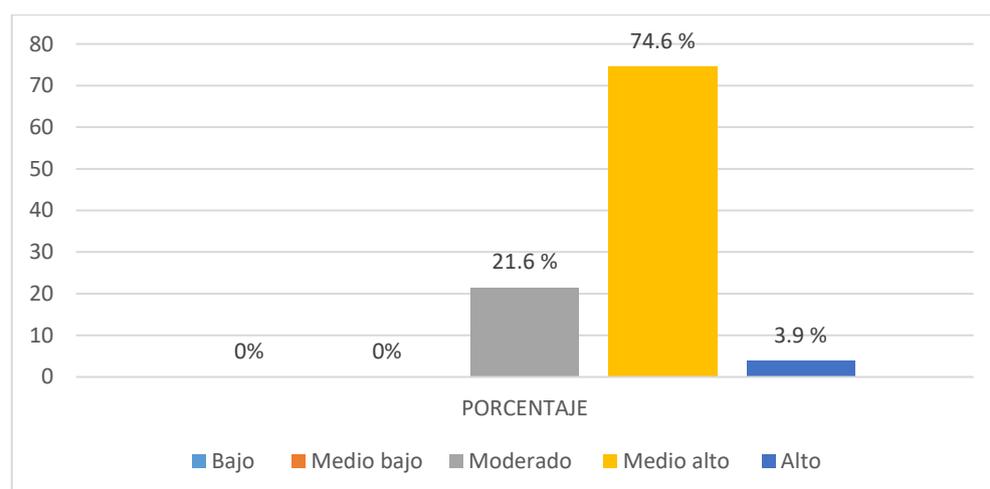
Influencia idealizada

Tabla 5: Dimensión Influencia Idealizada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio bajo	0	0
Moderado	50	21.6 %
Medio alto	173	74.6 %
Alto	9	3.9 %
Total	232	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 3: Dimensión Influencia Idealizada



Nota: Elaboración propia

En la figura 3 se puede observar que, la mayoría de los servidores considera que su jefe tiene una influencia idealizada de un 74.6% en lo que es, dentro del liderazgo transformacional, además de contar con una moderación de un 21.6% donde su poco porcentaje se encontró que está a 3.9% llegando a una conclusión que la influencia idealizada tiene una media alta en los servidores de la municipalidad de San Ignacio.

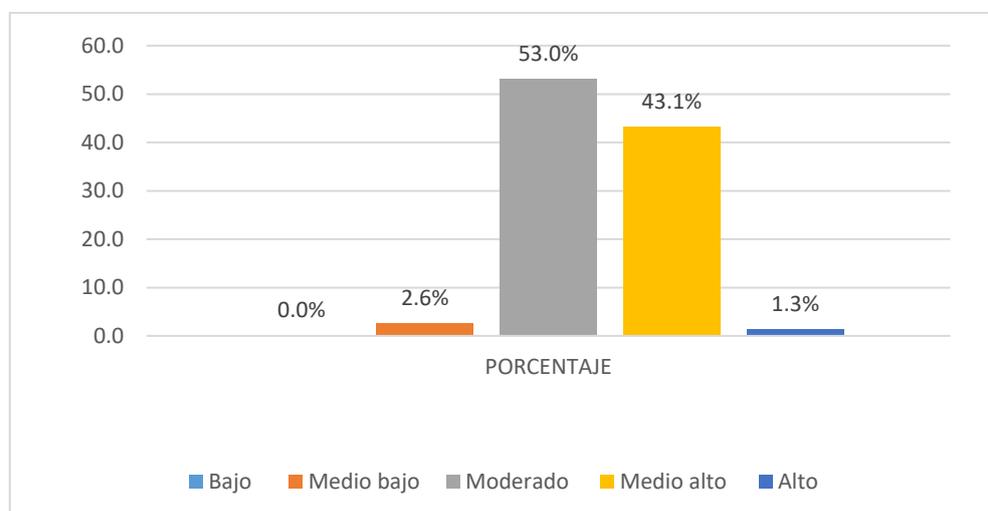
Motivación Inspiradora

Tabla 6: Dimensión de Motivación Inspiradora

Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	0	0%
Medio bajo	6	2.6 %
Moderado	123	53 %
Medio alto	100	43.1 %
Alto	3	1.3 %
Total	232	100%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 4: Dimensión Motivación Inspiradora



Nota: *Elaboración propia*

En la figura 4 se puede observar que, la mayoría de los servidores considera que su jefe tiene una motivación inspiradora de un 53.0% en lo que es, dentro del liderazgo transformacional, además de contar con un medio alto de un 43.1% donde su poco porcentaje se encontró en lo alto de su motivación con un 1.3% llegando a una conclusión que motivación inspiradora tiene una estimación de moderación en los servidores de la municipalidad de San Ignacio.

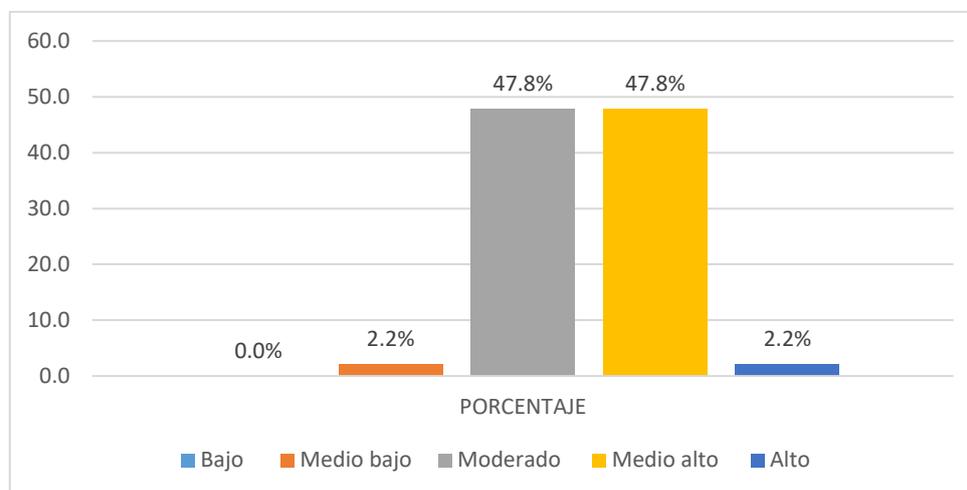
Estimulación Individual

Tabla 7: Dimensión de Estimulación Individual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	0	0%
Medio bajo	5	2.2 %
Moderado	111	47.8 %
Medio alto	111	47.8 %
Alto	5	2.2 %
Total	232	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5: Dimensión de Estimulación Individual



Nota: Elaboración propia

En la figura 5 se puede observar que, la mayoría de los servidores considera que su jefe tiene una estimulación individual de un 47.8% en lo que es, dentro del liderazgo transformacional, además de contar con una moderación de 47.8% donde su poco porcentaje que menor se encontró era de 2.2% llegando a una conclusión que la estimulación individual tiene una media alta igual que un comportamiento de moderado en los servidores de la municipalidad de San Ignacio.

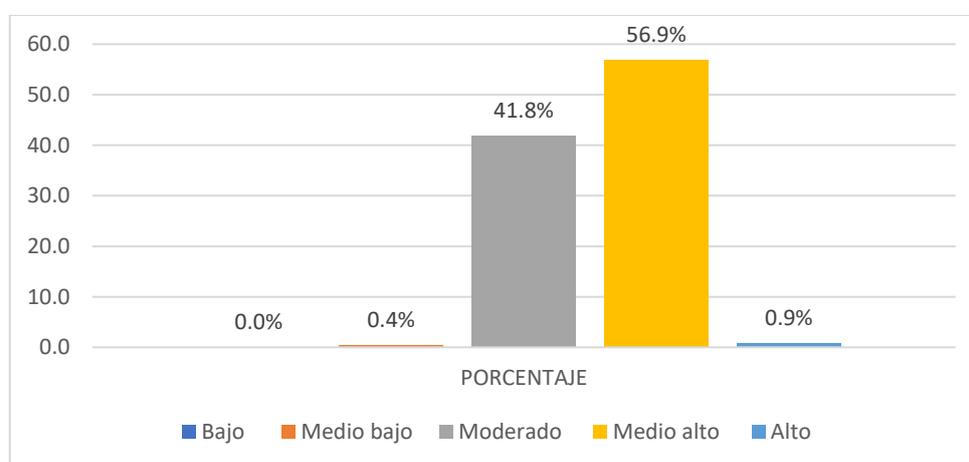
Consideración Individualizada

Tabla 8: Dimensión Consideración Individualizada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	0	0%
Medio bajo	1	0.4 %
Moderado	97	41.8 %
Medio alto	132	56.9 %
Alto	2	0.9 %
Total	232	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 6: Dimensión Consideración Individualizada



Nota: Elaboración propia

En la figura 6 se puede observar que, la mayoría de los servidores considera que su jefe tiene una consolidación individualizada de un 56.9% en lo que es, dentro del liderazgo transformacional, además de contar con una moderación de 41.8% donde su poco porcentaje que menor se encontró era de 0.4%, además de tener un nivel alto de 0.9% llegando a una conclusión que la consolidación individualizada tiene una media alta en los servidores de la municipalidad de San Ignacio.

Desempeño tareas

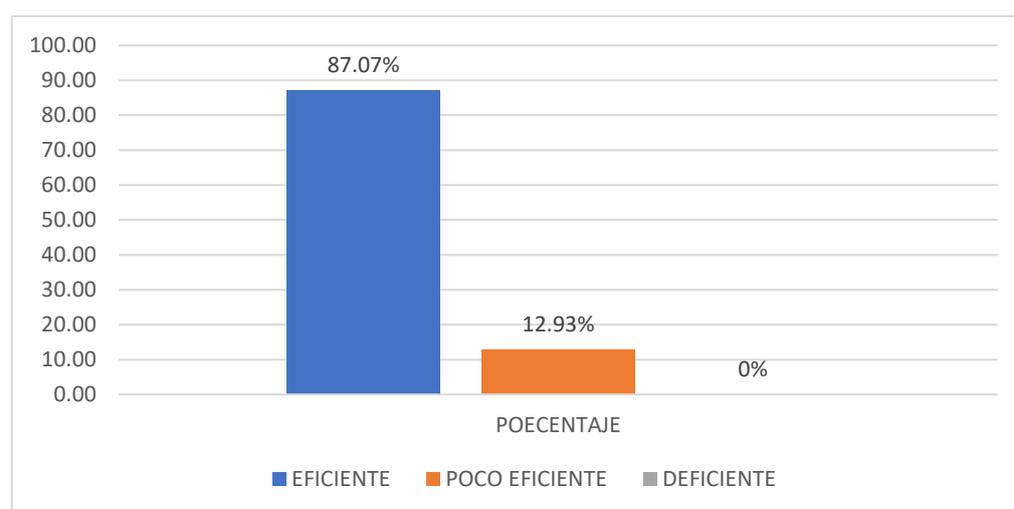
Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

Tabla 9: Variable Desempeño Tareas

Nivel	Frecuencia	Porcentajes
Eficiente	202	87.07 %
Poco Eficiente	30	12.93 %
Deficiente	0	0 %
Total	232	100 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Variable Desempeño Tareas



Nota: Elaboración propia

En la figura 7 se pudo visualizar que, el total de servidores encuestados, tienen un gran desempeño tareas donde el 87.07%, tiene una eficiencia para desarrollar sus labores dentro de municipalidad provincial, además se encontró que su desempeño es poco eficiente donde se observa que el 12.93% desarrolla de mala manera sus trabajos. En conclusión, el grado de desempeño tareas aplica dentro de la municipalidad es de manera eficiente.

Dimensiones de la variable desempeño tareas

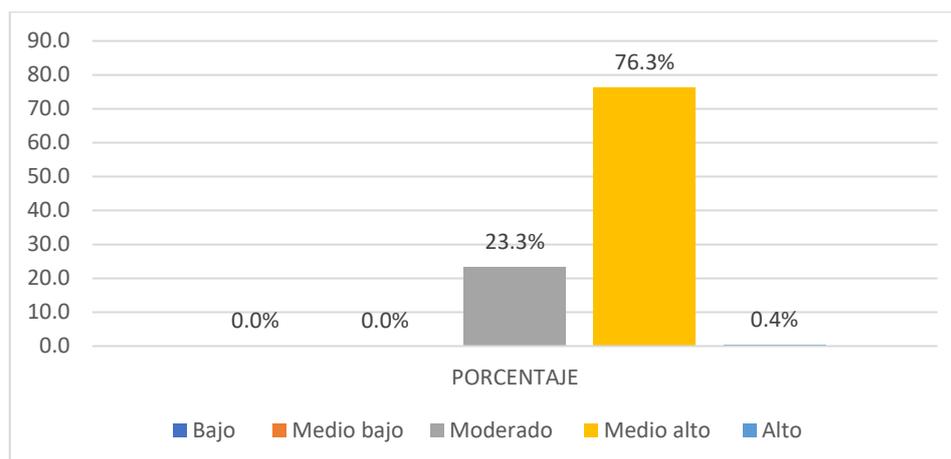
Factores actitudinales

Tabla 10: Dimensión Factores Actitudinales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	0	0%
Medio bajo	0	0%
Moderado	54	23.3 %
Medio alto	177	76.3 %
Alto	1	0.4 %
Total	232	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Dimensión Factores Actitudinales



Nota: Elaboración propia

En la figura 8 se observa que en el desempeño tareas tiene una dimensión donde su factor actitudinal tiene una media alta de 76.3% donde su moderación es de 23.3% dentro de su trabajo laboral concluyendo que el factor actitudinal forma parte de un grado de 76.3%, medio alto significa que los servidores tienen un buen comportamiento a la hora de cumplir sus trabajos dentro de la municipalidad.

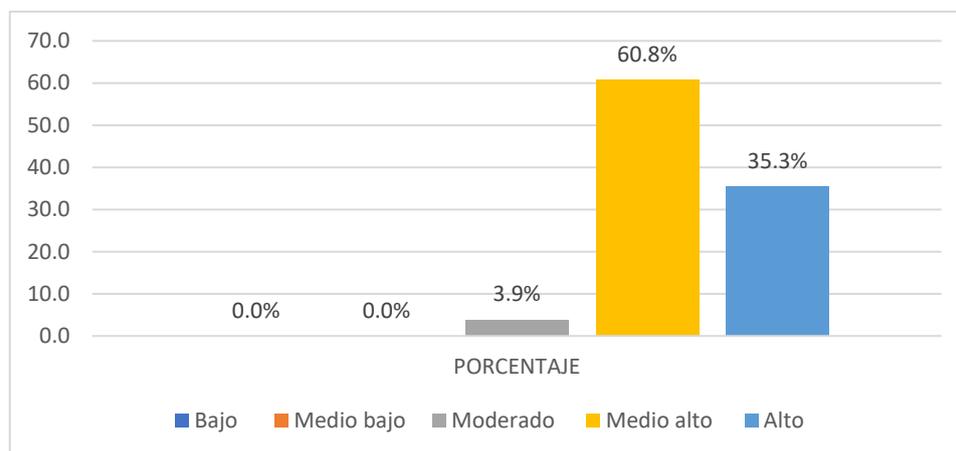
Factores operativos

Tabla 11: Dimensión Factores Operativos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	0	0%
Medio bajo	0	0%
Moderado	9	3.9 %
Medio alto	141	60.8 %
Alto	82	35.3 %
Total	232	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 9: Dimensión Factores Operativos



Nota: Elaboración propia

En la figura 9 se observa que en el desempeño tareas tiene una dimensión donde su factor operativo tiene una media alta de 60.8% donde su factor operativo más alto es de 35.3% dentro de su trabajo laboral y un comportamiento moderado de 3.9% concluyendo que el factor operativo forma parte de un grado de 60.8%, medio alto significa que los servidores tienen un buen comportamiento a la hora de cumplir sus trabajos dentro de la municipalidad.

3.1.2. Análisis estadístico inferencial de las variables

Prueba de normalidad

Se plantearon las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad:

Plantear hipótesis

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Factor de decisión

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 12. Prueba de normalidad de Kolomoorov-Smimov

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño tareas	,157	232	,000
Liderazgo transformacional	,090	232	,000

Nota: Elaboración propia en base a datos obtenidos por el programa SPSS.

Se debe tener en cuenta el valor $H1 = 00.5$ y que el criterio de la decisión para la prueba de normalidad fue el siguiente.

$P = DT (000)$ y $LTRA (000)$

El desempeño tareas es menor que 0.05 la cual rechaza la Ho y acepta la H1 esto quiere decir que los datos no siguen una distribución normal H1.

$P = Sig$

$P = ,000$ LTRANS \rightarrow los datos no siguen una distribución normal

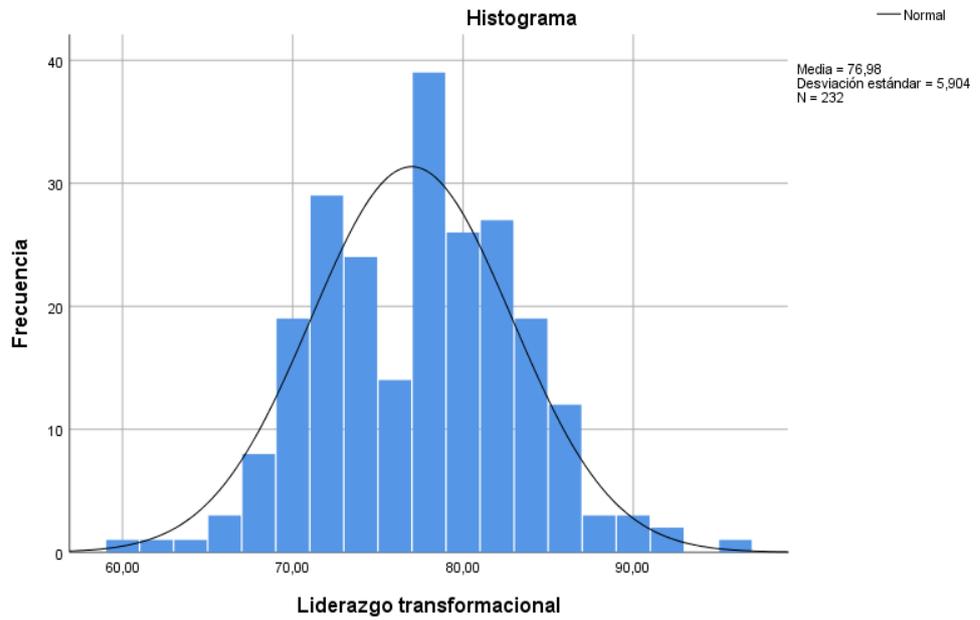
$P = ,000$ DT \rightarrow los datos no siguen una distribución normal

En conclusión, se deberá utilizar una prueba estadística no paramétrica.

Histogramas

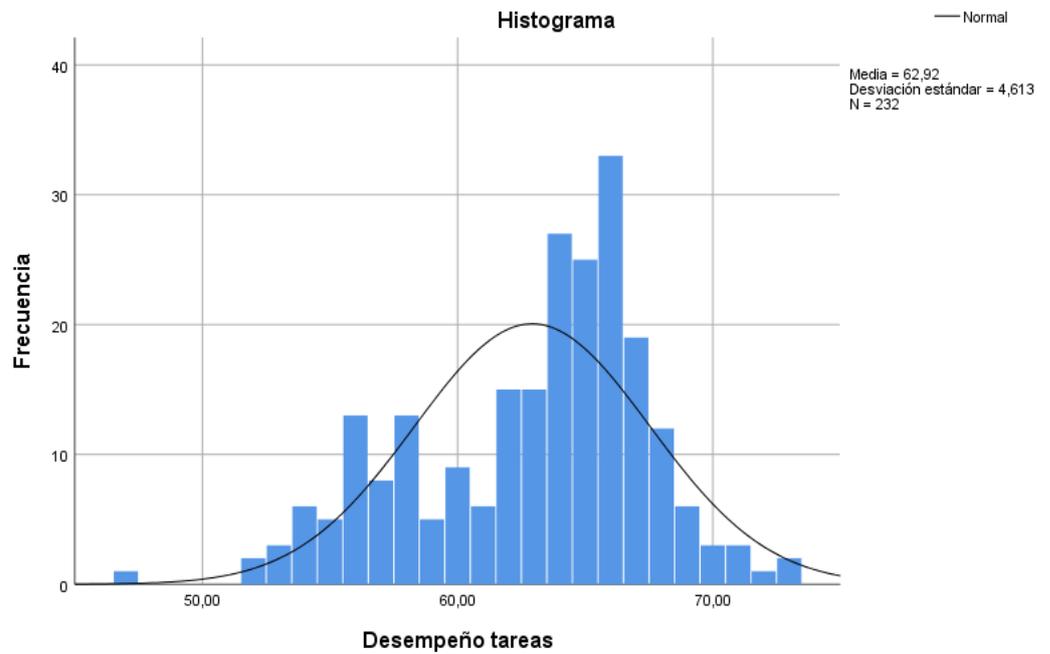
A continuación, se muestra los histogramas de la distribución de datos de las variables de liderazgo transformacional y desempeño tareas donde se demuestra que estos datos no siguen una coordinación o distribución normal.

Figura 10: Histograma de distribución de la variable Liderazgo Transformacional



Nota: Elaboración propia en base a datos obtenidos por el programa SPSS.

Figura 11: Histograma de distribución de la variable Desempeño Tareas



Nota: Elaboración propia en base a datos obtenidos por el programa SPSS.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

PLANTEAR HIPOTESIS

Ho: No existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y el liderazgo transformacional.

H1: Existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y el liderazgo transformacional

FACTOR DE DECISION

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 13. Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,134	,069	1,868	,062
N de casos válidos		232			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En conclusión, se obtiene el resultado de la significación aproximada (0,062) donde existe una muy baja correlación entre ambas variables.

Objetivo específico 3: identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la municipalidad provincial de San Ignacio de Cajamarca en el año 2022.

- **Desempeño tareas y su relación con la dimensión de Influencia Idealizada o Carisma de la variable de liderazgo transformacional.**

Plantear Hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional.

H1: Existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional.

Factor de Decisión:

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 14. Correlación entre el variable desempeño tareas y la dimensión de Influencia Idealizada o Carisma de la variable de liderazgo transformacional.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,107	,044	2,463	,014
N de casos válidos		232			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En conclusión, existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional. Además, analizando el coeficiente de Tau C de Kendall (0,107) y este se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19 (anexo 14). Indica que existe una muy baja correlación

- **Desempeño tareas y su relación con la dimensión de Motivación Inspiradora de la variable de liderazgo transformacional**

Plantear Hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional.

H1: Existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional.

Factor de Decisión

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 15. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión motivación inspiradora de la variable de liderazgo transformacional

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,060	,043	1,391	,164
N de casos válidos		232			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En conclusión, no existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional. Además, analizando el coeficiente de Tau C de Kendall (0,060) y este se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19 (anexo 14) existe una muy baja correlación entre la variable de desempeño tareas y la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional.

- **Desempeño tareas y su relación con la dimensión de Estimulación Individual de la variable de liderazgo transformacional**

Plantear Hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el variable desempeño tareas y la dimensión de estimulación individual del liderazgo transformacional.

H1: Existe relación directa y significativa entre el variable desempeño tareas y la dimensión de estimulación individual del liderazgo transformacional.

Factor de Decisión:

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 16. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión estimulación individual de la variable de liderazgo transformacional.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,075	,044	1,693	,091
N de casos válidos	232			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En conclusión, no existe relación directa y significativa entre el variable desempeño tareas y la dimensión de estimulación individual del liderazgo transformacional. Además, analizando el coeficiente de Tau C de Kendall (0,075) y este se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19, (anexo 14) existe una muy baja correlación entre la variable de desempeño tareas y la dimensión de estimulación individual del liderazgo transformacional.

- **Desempeño tareas y su relación con la dimensión de consideración individualizada de la variable de liderazgo transformacional**

Plantear Hipótesis:

Ho: No existe relación directa y significativa entre variable desempeño tareas y la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional.

H1: Existe relación directa y significativa entre variable desempeño tareas y la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional.

Factor de Decisión:

$P < 0.05$: Se rechaza la Ho y se acepta la H1

$P > 0.05$: Se acepta la Ho y se rechaza la H1

Tabla 17. Correlación entre la variable desempeño tareas y la dimensión consideración individualizada de la variable de liderazgo transformacional.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,041	,044	,939	,348
N de casos válidos	232			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En conclusión, no existe relación directa y significativa entre el variable desempeño tareas y la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional. Además, analizando el coeficiente de Tau C de Kendall (0,041) y este se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19, (anexo 14) existe una moderada correlación entre la variable de desempeño tareas y la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional.

3.2. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general que busca determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas en la municipalidad de San Ignacio de la ciudad de Cajamarca en el año 2022, después de procesar los datos de la variable de liderazgo transformación (tabla 4) y desempeño tareas (tabla 9) donde se aplica la prueba estadística de T-b de Kendall obteniendo el resultado de (0,062) donde existe una muy baja correlación entre ambas variables. Esto quiere decir que a través de la COVID 19 se generaron diversos conflictos y preocupaciones dentro de la organización debido a que esta situación dificultó a que los servidores tengan un buen desempeño en sus áreas de trabajo. Dicha situación llevó a la organización a tener que replantear el trabajo que normalmente se desarrollaba en la municipalidad para sustituirlo con trabajo remoto, por lo que el trabajo de los gerentes y encargados de monitorear el desempeño de los servidores tuvo que cambiar y buscar la forma de llegar a los mismos. Para esto, se utilizaron diversas plataformas digitales entre colaboradores y gerentes, tales como zoom o Google meet. Después de tiempo, los servidores han retomado a sus puestos de trabajo de forma presencial, sin embargo, no ha sido exitoso debido a que después de mucho tiempo, aún se encuentra adaptándose. Asimismo (Mendoza, 2019), en su investigación aplicada bajo perspectiva de 214 servidores indican que si existe relación entre sus variables. A su vez, señalan que, se generó una visión para el desempeño orientando a una mejora en las tareas, contando que cada servidor se sienta importante y asuma su compromiso con la organización, donde genere una mayor confianza en sus tareas por realizar y demostrar una planificación mejorada para todo el entorno laboral.

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación el cual busca identificar el nivel de liderazgo transformacional de la municipalidad provincial de San Ignacio de la ciudad de Cajamarca,

este fue valorado entre escalas de eficiente, poco eficiente y deficiente. Obteniendo como resultado que el grado de nivel de liderazgo transformacional es eficiente en un 66.4% (figura2) y considerando las dimensiones de esta variable, las cuales se dividen en Influencia idealizada y Motivación inspiradora, Estimulación individual y Consideración individualizada comprobándose de esta forma que los encargados de los servidores encuentran en ellos un nivel medio superior y moderado de estas variables, es decir sus jefes transmiten y generan confianza además de credibilidad, así como logra inspirarlos para que los servidores puedan alcanzar sus objetivos.

Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación el cual busca identificar el nivel de desempeño tareas de la municipalidad este fue valorado entre escalas de eficiente, poco eficiente y deficiente. Obteniendo como resultado que el grado de nivel de desempeño laboral es eficiente en un 88.07% (figura7) y considerando las dimensiones de esta variable, las cuales se dividen en Factores actitudinales y Factores operativos comprobándose de esta forma que en los servidores existen factores que están relacionados con la disciplina, iniciativa, habilidades y el desenvolvimiento que muestran en el desarrollo de sus labores.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación el cual consiste en determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio de la ciudad de Cajamarca en el año 2022, se realizó la prueba estadística no paramétrica Tau-c de Kendall en el cual se determinó que existe una muy baja correlación entre la dimensión Influencia idealiza o carisma perteneciente al liderazgo transformacional, con un valor de (0,107) y este se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19; asimismo se determinó que existe una baja correlación entre la dimensión motivación inspiradora perteneciente al liderazgo transformación y la variable desempeño tareas, con un valor (0,060), el cual se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19. Por otro lado, se señaló que existe una muy baja correlación entre la dimensión de estimulación individualizada perteneciente al liderazgo transformacional y la variable desempeño de tareas, con un valor de

(0,075), el cual está situado entre intervalos de 0,00 y 0,19. Por último, se identificó que existe una moderada correlación entre el desempeño tareas y la dimensión consideración individualizada perteneciente al liderazgo transformacional, con un valor de (0,041), el cual se encuentra entre los intervalos de 0,00 y 0,19. Bajo estos resultados se puede considerar que al existir una baja correlación entre las dimensiones y el desempeño de los servidores los líderes no están llegando a sus colaboradores de la mejor forma lo que hace que su desempeño no resulte como se espera , y eso se debería a ciertas barreras generadas por algunas situaciones o acontecimientos fortuitos, es decir impredecibles, como lo fue la pandemia a nivel mundial, que hizo que la realidad organizacional se tornó de una manera completamente diferente de como era antes de la pandemia.

Las limitaciones del estudio fueron: al ser una investigación basándose en servidores públicos, muchos de ellos no disponían con tiempo libre para poder completar los dos cuestionarios elaborados en nuestra investigación, lo que hizo que la recolección de datos se torne de manera lenta, además se tuvieron que tomar varios intentos de insistencia para con ellos, debido que no accedían a nuestro pedido lo antes posible. Posteriormente, se realizaron las encuestas de manera presencial pudiendo controlar de esta manera que tanto servidores como gerentes brinden respuestas fidedignas e inmediatas, generando la recolección de datos de 232 encuestados.

De igual manera, cabe resaltar que existen ciertos aspectos que no se han abordado en la investigación y que, de alguna u otra forma, estos aportarían un alcance o resultado más preciso y completo. Tal es el caso, por ejemplo, conocer más a detalle la perspectiva de los servidores que laboran en la municipalidad con respecto al desempeño de funciones de sus jefes, es decir haber entablado un modo de conversación el porqué de la menor valoración en algunos ítems de las encuestas; y viceversa, conocer la perspectiva de los jefes en cuanto a los servidores que tienen a cargo.

En síntesis, se determina que la variable liderazgo transformacional es eficiente en un 66.4% y que la variable desempeño tareas es eficiente en un 87.07%. Asimismo, estas dos variables no mantienen una relación directa entre el desempeño tareas y su liderazgo transformacional de los servidores dentro de la municipalidad. Por otro lado, cabe resaltar que, a pesar de las limitaciones mencionadas anteriormente o los aspectos no abordados, se pudo llevar a cabo con la investigación.

CONCLUSIONES

- Se concluye que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño tareas, demostrada por un valor de Tau-b de Kendall (0,134).
- Se determinó que el grado de eficiencia del liderazgo transformacional, obteniendo un valor de 66.4%, valorado entre escalas de eficiente, poco eficiente y deficiente.
- Se determinó el nivel de en qué se encuentra el desempeño tareas, obteniendo como resultado que es eficiente en un 88.07%, valorado entre escalas de eficiente, poco eficiente y deficiente.
- Se determinó que existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional, con un valor de (0,107) en del coeficiente de Tau C de Kendall; asimismo, se identificó que no existe relación directa y significativa entre el desempeño tareas y la dimensión de motivación inspiradora , con un valor de (0,060); por otro lado, se identificó que no existe relación directa y significativa entre la variable desempeño tareas y la dimensión de estimulación individual, con un valor de (0,075); además se determinó que no existe relación

directa y significativa entre la variable desempeño tareas y la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional, con un valor de (0,041).

RECOMENDACIONES

- Para poder determinar un buen liderazgo y desempeño es necesario aplicar una charla sobre las dimensiones del liderazgo transformacional donde los servidores se informen de una manera eficiente para poder tener una buena relación con sus compañeros y sub gerentes de su área demostrando su capacidad para lograr cuyos objetivos dentro de la municipalidad.
- El resultado sobre el liderazgo transformacional tiene una poca eficiencia en los servidores, que para mejorar este resultado se realizara una capacitación sobre la motivación inspiradora de cada uno de los trabajadores.
- Se recomienda que para el desempeño tareas mantengan su capacidad de laborar sus trabajos de manera eficiente además de por implementar dinámicas para el desarrollo de sus actividades haciéndolo más interesante y que el servidor se sienta más cómodo en el ambiente de trabajo.
- Se recomienda buscar estrategias para alinear el desempeño de los servidores con las dimensiones que enmarcan al liderazgo, y así poder llegar a cumplir los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ABELARDO GAMARRA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2019. 2019, 77.*
- Balanta, M. F. U., Quintana, C. A. O., Erazo, O. F. A., Aguilar, P. C., & Cabrera, J. C. E. (2020). LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS. 16.*
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.*
- Cáceres, J. (2019a). LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 69.*
- Cáceres, J. (2019b). LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 69.*
- Cáceres, J. (2019c). LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 69.*
- Carrera, J. A. T., Briceño, E. S. R., & Rojas, M. A. V. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. Balance´s, 8(11), Art. 11.*
- Céspedes, H. (2014). EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL COLEGIO PARROQUIAL SAN JOSÉ DE FONTIBÓN, COMO UN FACTOR DE MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS ESCOLARES. 136.*
- Claros, C. (2019). LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN DEL SENATI – HUACHO EN EL AÑO 2018. 92.*
- Cortés, J. R. V., & Naveda, J. E. V. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: Género y consecuencias a largo plazo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), Art. 5.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074*
- Díaz, J. (2019). Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local. 123.*

EAE. (2015). *¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?*

Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria | Investigación Valdizana. (s. f.). Recuperado 22 de noviembre de 2022, de
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>

Gómez, S. (2019). *MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS. 2019, 77.*

Guerra, D., & Sansevero, I. (2008). *PRINCIPIOS Y COMPETENCIAS DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Revista de Educación, 29.*

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigacion. McGrawHill.*
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Infante, H., & Herrera, E. (2019). *Propuesta de plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa radial genial – bambamarca 2016.*

Jiménez, C. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTORES Y LA MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA. 94.*

Lopez, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO.*
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Mendoza, A. L. L. F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco. 2017. Universidad Nacional de Trujillo. http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12864*

- Navarro, A. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016. Universidad César Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6704>
- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9048>
- Parra, O. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional.* 15(2), 14.
- Picón, D., & Melian, Y. (2014). *La unidad de análisis en la problemática enseñanza-aprendizaje. Informes Científicos Técnicos - UNPA, 6(3), 101-117.* <https://doi.org/10.22305/ict-unpa.v6i3.106>
- Prado, C. G. (2016). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad cesar vallejo de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.*
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>
- Rivera, J. (2017). *PLAN DE FORTALECIMIENTO DE RELACIONES HUMANAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO – 2016.* 130.
- Rovira, I. (2020). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.* 75.
- Silva, L., & Ferrer, J. (2012). *Compromiso organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. Revista de Formación Gerencial, 11(1), 80-101.*

Torres, M., & Riaga, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), Art. 1.

Yarleque, J. (2018). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20321 SANTA ROSA NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUACHO* 2018. 91.

ANEXOS

Anexos 1. CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es medir el liderazgo transformacional en la municipalidad provincial de San Ignacio. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. A continuación, se presentan 20 afirmaciones en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de acuerdo o desacuerdo. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

Apellido y Nombre de jefe	
Apellido y Nombre de Trabajador	

Dimensión	N°	Ítem	Valoración				
			1	2	3	4	5
Influencia idealizada o carisma	1	Comunica cuáles son sus principios más importantes.					
	2	Es un gusto trabajar en equipo con él/ella.					
	3	Resalta la importancia de asumir sus deberes.					
	4	Busca el bienestar del equipo de trabajo.					
	5	Muestra respeto a los servidores dentro de la institución.					
	6	Piensa en los aspectos morales y éticos para la toma decisiones.					
	7	Resalta en él/ella un sentido de confianza.					
	8	Destaca la importancia de la misión institucional.					

Motivación inspiradora	9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro.					
	10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.					
	11	Expone ideas que convencen sobre la visión.					
	12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
Estimulación individual	13	Proporciona las nuevas formas para enfrentar los conflictos en la municipalidad.					
	14	Propone diversas maneras de solucionar los problemas.					
	15	Observa los problemas de diferentes ángulos.					
	16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.					
Consideración individualizada	17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.					
	18	Trata al líder como un miembro más del equipo de trabajo.					
	19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.					
	20	Contribuye a mejorar las capacidades del líder.					

Fuente: Adaptado de (Gómez, 2019)

Anexo2. CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

El propósito del presente cuestionario es medir el desempeño laboral en la municipalidad provincial de San Ignacio. La información brindada es confidencial y será utilizada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego. A continuación, se presentan 15 afirmaciones en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de acuerdo o desacuerdo. Para cada una de estas afirmaciones, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

Apellido y Nombre de Jefe	
Apellido y Nombre de Trabajador	

Dimensión	N°	Ítem	Valoración				
			1	2	3	4	5
Factores actitudinales	1	Las tareas encomendadas se presentan de manera responsable.					
	2	Cumplen con las normas establecidas por la institución.					
	3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.					
	4	Valora la cooperación de sus compañeros para las tareas asignadas.					
	5	Respeto y valora las ideas innovadoras de los servidores.					
	6	Cuando suceden problemas en el desarrollo de sus actividades tienen solución inmediata.					
	7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.					
	8	Como trabajador practica la puntualidad en la institución.					

Factores operativos	9	Realiza de manera eficiente las tareas encomendadas.					
	10	Se capacita constantemente para mejorar su desempeño dentro de la institución.					
	11	Tiene conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.					
	12	Ser eficiente ayuda al desarrollo y logros de actividades operativas.					
	13	Considera que las tareas realizadas, cumplen con las expectativas de los ciudadanos					
	14	Cumple con las expectativas para el desarrollo de actividades de acuerdo a las normas institucionales.					
	15	Qué valor tiene la planificación de los servidores dentro de la institución.					

Fuente: Adaptado de (Cáceres, 2019)

Anexo 3: Equivalencias cualitativas de la variable liderazgo transformacional

Equivalencias de la variable liderazgo transformacional

N°	Escala	Grado
1	20 - 47	Eficiente
2	48 - 75	Poco Eficiente
3	76 - 100	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Equivalencias de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Influencia idealizada

N°	Escala	Grado
1	8 - 14	Bajo
2	15 - 21	Medio bajo
3	22 - 28	Moderado
4	29 - 35	Medio alto
5	36 - 40	Alto

Nota: Elaboración propia

Motivación Inspiradora, Estimulación Individual, Consideración Individualizada

N°	Escala	Grado
1	4 - 7	Bajo
2	8 - 11	Medio bajo
3	12 - 15	Moderado
4	16 - 19	Medio alto
5	20	Alto

Nota: Elaboración propia

Equivalencias de la variable desempeño liderazgo

N°	Escala	Grado
1	15 - 35	Eficiente
2	36 - 56	Poco Eficiente
3	57 - 75	Eficiente

Nota: Elaboración propia

Equivalencias de las dimensiones de la variable desempeño tareas

Factores actitudinales

N°	Escala	Grado
1	8 - 14	Bajo
2	15 - 21	Medio bajo
3	22 - 28	Moderado
4	29 - 35	Medio alto
5	36 - 40	Alto

Nota: Elaboración propia

Factores operativos

N°	Escala	Grado
1	7 - 13	Bajo
2	14 - 20	Medio bajo
3	21 - 27	Moderado
4	28 - 34	Medio alto
5	35	Alto

Nota: Elaboración propia

Anexo 4: Validez de contenido del cuestionario sobre liderazgo transformacional
 Validez de contenido del experto 1



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Savitzky Olaya Brian				
Centro laboral	Itaca Hub Empresarial				
Grado obtenido	Licenciado				
Fecha de validación	13/11/2021	Email	bsavitzky@itaca.com.pe		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	- Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Comunica cuáles son sus valores y principios más importantes.	5	
2	Es un gusto y un placer trabajar con él/ella	5	*
3	Resalta lo importante de tener un mayor sentido del deber.	5	
4	Va más allá de su propio interés por el bien del equipo.	5	
5	Se ha ganado el respeto por su comportamiento.	5	
6	Piensa en los aspectos morales y éticos a la hora de tomar decisiones.	5	
7	Se resalta en el/ella un sentido de autoridad y confianza.	5	
8	Destaca lo clave que es poseer una misión común.	5	
9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro	5	
10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	5	
11	Expone una idea que convence sobre la visión y propósito de la empresa.	5	
12	Trasmite seguridad que las metas serán cumplidas	5	
13	Proporciona una nueva forma para enfrentar los conflictos que se presentan	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Piensa en diversas perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	5	
15	Hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	5	
16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	5	
17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.	5	
18	Trata al líder como jefe más que como miembro del equipo de trabajo.	5	
19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	5	
20	Ayuda a mejorar las capacidades del líder.	5	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).5

El instrumento puede ser aplicado: **SI (x)** **NO ()**



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

Martín, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 2



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Ramos Flores Francisco Alexandro				
Centro laboral	Universidad Privada Antenor Orrego				
Grado obtenido	Doctor en Administración				
Fecha de validación	16-11-21	Email	framosf1@upao.edu.pe		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	- Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Comunica cuáles son sus valores y principios más importantes.	5	
2	Es un gusto y un placer trabajar con él/ella	5	
3	Resalta lo importante de tener un mayor sentido del deber.	5	
4	Va más allá de su propio interés por el bien del equipo.	5	
5	Se ha ganado el respeto por su comportamiento.	5	
6	Piensa en los aspectos morales y éticos a la hora de tomar decisiones.	5	
7	Se resalta en el/ella un sentido de autoridad y confianza.	5	
8	Destaca lo clave que es poseer una misión común.	5	
9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro	5	
10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	5	
11	Expone una idea que convence sobre la visión.	5	
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	5	
13	Proporciona una nueva forma para enfrentar los conflictos en la municipalidad.	4	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Piensa en diversas perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	5	
15	Hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	5	
16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	5	
17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieran.	5	
18	Trata al líder como jefe más que como miembro del equipo de trabajo.	5	
19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	5	
20	Ayuda a mejorar las capacidades del líder.	5	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()



FRANCISCO ALEXANDRO RAMOS FLORES
Francisco Alejandro Ramos Flores
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 94735

FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

Martín, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 3



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Rojas Bustamante Martin Baird				
Centro laboral	Independiente				
Grado obtenido	Master en Ciencias				
Fecha de validación	17/11/2021	Email	marojab@uni.pe		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	- Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Comunica cuáles son sus valores y principios más importantes.	5	
2	Es un gusto y un placer trabajar con él/ella	4	
3	Resalta lo importante de tener un mayor sentido del deber.	5	
4	Va más allá de su propio interés por el bien del equipo.	5	
5	Se ha ganado el respeto por su comportamiento.	5	
6	Piensa en los aspectos morales y éticos a la hora de tomar decisiones.	4	
7	Se resalta en el/ella un sentido de autoridad y confianza.	5	
8	Destaca lo clave que es poseer una misión común.	5	
9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro	5	
10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	5	
11	Expone una idea que convence sobre la visión.	5	
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	5	
13	Proporciona una nueva forma para enfrentar los conflictos en la municipalidad.	4	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Piensa en diversas perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	5	
15	Hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	5	
16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	4	
17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.	5	
18	Trata al líder como jefe más que como miembro del equipo de trabajo.	4	
19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	4	
20	Ayuda a mejorar las capacidades del líder.	5	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

Martín, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 4



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Coronado Carrasco Mery				
Centro laboral	I.E. N°16509 JOSE CARLOS MARIATEGUI – NAMBALLE SAN IGNACIO				
Grado obtenido	Maestra En Educación Con Mención En Docencia Y Gestión Educativa				
Fecha de validación	20-11-2021	Email	merycoronadoc@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	<ul style="list-style-type: none"> - Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David 				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Comunica cuáles son sus valores y principios más importantes.	5	
2	Es un gusto y un placer trabajar con él/ella	5	
3	Resalta lo importante de tener un mayor sentido del deber.	5	
4	Va más allá de su propio interés por el bien del equipo.	5	
5	Se ha ganado el respeto por su comportamiento.	5	
6	Piensa en los aspectos morales y éticos a la hora de tomar decisiones.	5	
7	Se resalta en el/ella un sentido de confianza.	5	
8	Destaca lo clave que es poseer una misión común.	5	
9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro	5	
10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	5	
11	Expone una idea que convence sobre la visión.	5	
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	5	
13	Proporciona una nueva forma para enfrentar los conflictos en la municipalidad.	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Piensa en diversas perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	5	
15	Hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	5	
16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	5	
17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.	5	
18	Trata al líder como jefe más que como miembro del equipo de trabajo.	5	
19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	5	
20	Ayuda a mejorar las capacidades del líder.	5	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



Mg. MERY CORONADO CARRASCO
Esp. HISTORIA Y GEOGRAFIA
DNI N°16737629

Referencias

Martin, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 5



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Saldaña Fernández Luciano				
Centro laboral	I.E. Tito cusy Yupanqui				
Grado obtenido	Maestro en Administración de la Educación				
Fecha de validación		Email	Lucsafer1971@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	- Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Comunica cuáles son sus valores y principios más importantes.	5	
2	Es un gusto y un placer trabajar con él/ella	5	
3	Resalta lo importante de tener un mayor sentido del deber.	5	
4	Va más allá de su propio interés por el bien del equipo.	5	
5	Se ha ganado el respeto por su comportamiento.	5	
6	Piensa en los aspectos morales y éticos al tomar decisiones.	4	
7	Resalta en el/ella un sentido de confianza.	5	
8	Destaca lo importante de una visión institucional colectiva.	5	
9	Se expresa de forma optimista sobre el futuro	5	
10	Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	5	
11	Expone ideas que convencen sobre la visión	5	
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	4	
13	Proporciona nuevas formas para enfrentar los conflictos en la municipalidad.	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Propone diversas maneras de solucionar los problemas	5	
15	Observa los problemas de diferentes ángulos	5	
16	Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	5	
17	Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.	5	
18	Trata al líder como un miembro más del equipo de trabajo.	5	
19	Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	5	
20	Contribuye a mejorar las capacidades del líder	5	

Fuente: Adaptado de Martin y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: **SI (X) NO ()**



Mtro.: Luciano Saldaña Fernández

DNI16691479

COD. 052-019213

Referencias

Martin, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Anexo 5: Validez de contenido del cuestionario sobre desempeño tareas
Validez de contenido del experto 1



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Rojas Bustamante Martin Baird				
Centro laboral	Independiente				
Grado obtenido	Master en Ciencias				
Fecha de validación	17/11/2021	Email	marojab@uni.pe		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	- Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Las tareas que realiza, se presentan de manera eficiente en su área.	5	
2	Cumple con las normas establecidas por la institución.	4	
3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	5	
4	Valora la cooperación entre sus compañeros para las tareas asignadas.	4	
5	Respeto y toma valor a las ideas innovadoras de sus compañeros.	4	
6	Cuando se atraviesa por problemas en el desarrollo de sus actividades tienen una solución inmediata.	5	
7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	5	
8	Está conforme con la puntualidad del trabajador dentro de la institución.	4	
9	Realiza las tareas encomendadas por la municipalidad.	4	
10	Su capacitación en las actividades que realizan ayuda a mejorar su desempeño dentro de la organización.	4	
11	Maneja un buen conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.	5	
12	Su eficacia ayuda en el desarrollo de sus actividades operativas.	5	
13	Considera que las tareas que se realizan, cumplen con las expectativas de los ciudadanos	4	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Cumple con las expectativas dentro de la institución de acuerdo a las normas que se le exigen para el buen desarrollo de sus actividades.	5	
15	Qué valor tienen la planificación de las actividades por parte del colaborador dentro de la organización.	4	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: **SI (X)** **NO ()**



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

Martín, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 2



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: **CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Coronado Carrasco Mery				
Centro laboral	I.E. N°16509 JOSE CARLOS MARIATEGUI – NAMBALLE SAN IGNACIO				
Grado obtenido	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA				
Fecha de validación	20-11-2021	Email	merycoronadoc@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	<ul style="list-style-type: none"> - Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David 				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Las tareas que realiza, se presentan de manera eficiente en su área.	5	
2	Cumple con las normas establecidas por la institución.	5	
3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	5	
4	Valora la cooperación entre sus compañeros para las tareas asignadas.	5	
5	Respeto y toma valor a las ideas innovadoras de sus compañeros.	5	
6	Cuando se atraviesa por problemas en el desarrollo de sus actividades tienen una solución inmediata.	5	
7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	5	
8	Está conforme con la puntualidad del trabajador dentro de la institución.	4	
9	Realiza las tareas encomendadas por la municipalidad.	5	
10	Su capacitación en las actividades que realizan ayuda a mejorar su desempeño dentro de la organización.	5	
11	Maneja un buen conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.	5	
12	Su eficacia ayuda en el desarrollo de sus actividades operativas.	5	
13	Considera que las tareas que se realizan, cumplen con las expectativas	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
	de los ciudadanos		
14	Cumple con las expectativas dentro de la institución de acuerdo a las normas que se le exigen para el buen desarrollo de sus actividades.	5	
15	Qué valor tienen la planificación de las actividades por parte del colaborador dentro de la organización.	5	

Fuente: Adaptado de Martin y Molina (2017)

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. MERY CORONADO CARRASCO
Esp. HISTORIA Y GEOGRAFIA
DNI N°16737629

Referencias

- Martin, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 3



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Savitzky Olaya Brian				
Centro laboral	Itaca Hub Empresarial				
Grado obtenido	Licenciado				
Fecha de validación	13/11/2021	Email	bsavitzky@itaca.com.pe		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los servidores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	<ul style="list-style-type: none"> - Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David 				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Las tareas que realiza, se presentan de manera eficiente en su área.	5	
2	Cumple con las normas establecidas por la institución.	5	
3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	5	
4	Valora la cooperación entre sus compañeros para las tareas asignadas.	5	
5	Respeto y toma valor a las ideas innovadoras de sus compañeros.	5	
6	Cuando se atraviesa por problemas en el desarrollo de sus actividades tienen una solución inmediata.	5	
7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	5	
8	Es puntual y exige puntualidad dentro de la institución.	5	
9	Realiza las tareas encomendadas por la municipalidad.	5	
10	Capacita a su equipo para mejorar su desempeño dentro de la organización.	5	
11	Maneja un buen conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.	5	
12	Su eficacia ayuda en el desarrollo de sus actividades operativas.	5	
13	Considera que las tareas que se realizan, cumplen con las expectativas de los ciudadanos	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Cumple con las expectativas dentro de la institución de acuerdo a las normas que se le exigen para el buen desarrollo de sus actividades.	5	
15	Qué valor tienen la planificación de las actividades por parte del colaborador dentro de la organización.	5	

Fuente: Adaptado de Martín y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI () NO ()



FIRMA DEL EXPERTO

Referencias

Martín, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 4



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: **CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Saldaña Fernández Luciano				
Centro laboral	IE. Tito Cusy Yupanqui				
Grado obtenido	Maestro en Administración de la Educación				
Fecha de validación		Email	Lucsafer1971@gmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	<ul style="list-style-type: none"> - Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David 				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Las tareas encomendadas se presentan de manera responsable.	5	
2	Cumple con las normas establecidas por la institución.	5	
3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	4	
4	Valora la cooperación de sus compañeros para las tareas asignadas.	5	
5	Respeto y valora las ideas innovadoras de sus compañeros.	5	
6	Cuando suceden problemas en el desarrollo de sus actividades tienen solución inmediata.	5	
7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	5	
8	Como trabajador practica la puntualidad en la institución.	5	
9	Realiza de manera eficiente las tareas encomendadas	4	
10	Se capacita constantemente para mejorar su desempeño dentro de la institución.	5	
11	Tiene conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.	5	
12	Ser eficiente ayuda al desarrollo y logros de actividades operativas.	5	
13	Considera que las tareas que se realizan, cumplen con las expectativas de los ciudadanos	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Cumple con las expectativas para el desarrollo de actividades de acuerdo a las normas institucionales	5	
15	Qué valor tiene la planificación de actividades por los colaboradores dentro de la institución	5	

Fuente: Adaptado de Martin y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()



Mtro.: Luciano Saldaña Fernández

DNI 16691479

COD. 052-019213

Referencias

Martin, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Validez de contenido del experto 5



FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Instrumento: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO TAREAS

DATOS DEL EXPERTO					
Apellidos y nombres	Olano Elera, Segundo Rene				
Centro laboral	Municipalidad Prov. San Ignacio				
Grado obtenido	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad				
Fecha de validación	16/11/21	Email	olano_sr@hotmail.com		
DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
Título de la tesis	Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2022				
Investigadores	<ul style="list-style-type: none"> - Huertas García, Katia Lisset - Pascacio Granda, José David 				
Tipo de instrumento	Encuesta / Cuestionario				
RANGOS DE VALORACIÓN	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
1	Las tareas encomendadas se presentan de manera responsable.	5	
2	Cumplen con las normas establecidas por la institución.	5	
3	Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	5	
4	Valora la cooperación de sus compañeros para las tareas asignadas.	5	
5	Respeto y valora las ideas innovadoras de los servidores.	5	
6	Cuando suceden problemas en el desarrollo de sus actividades tienen solución inmediata.	5	
7	Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	5	
8	Como trabajador practica la puntualidad en la institución.	5	
9	Realiza de manera eficiente las tareas encomendadas.	5	
10	Se capacita constantemente para mejorar su desempeño dentro de la institución.	5	
11	Tiene conocimiento sobre el desempeño de sus funciones	5	
12	Ser eficiente ayuda al desarrollo y logros de actividades operativas.	5	
13	Considera que las tareas realizadas, cumplen con las expectativas de los ciudadanos	5	

N.º	Ítems	Valoración	Observaciones (reflexiones, sugerencias y mejoras)
14	Cumple con las expectativas para el desarrollo de actividades de acuerdo a las normas institucionales.	5	
15	Qué valor tiene la planificación de los servidores dentro de la institución.	5	

Fuente: Adaptado de Martin y Molina (2017).

El instrumento puede ser aplicado: SI (X) NO ()



SI (X) NO ()

Dr. Segundo René Olano Elera
CLAD 08258

FIRMA DEL EXRERTO

Referencias

Martin, A., y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en Educación Secundaria: Diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 195-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>

Anexo 6: Validez de instrumento de liderazgo transformacional por juicio de expertos

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
excelente	5

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
2	5	5	4	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
3	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
4	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
5	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
6	5	5	4	5	4	4.6	0.90	0.70	0.97
7	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
8	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
9	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
10	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
11	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
12	5	5	5	5	4	4.8	0.95	0.76	0.99
13	5	4	4	5	5	4.6	0.90	0.70	0.97
14	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
15	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
16	5	5	4	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
17	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
18	5	5	4	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
19	5	5	4	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
20	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO							0.98		

Nro de jueces	5
Rango (k = max - min)	4
max	5
min	1

Anexo 7: Validez de instrumento de desempeño tareas por juicio de expertos

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
excelente	5

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					promedio	V	I.C. AL 95% , Z: 1,96	
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5			LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR
1	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
2	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
3	5	5	5	4	5	4.8	0.95	0.76	0.99
4	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
5	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
6	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
7	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
8	4	4	5	5	5	4.6	0.90	0.70	0.97
9	4	5	5	4	5	4.6	0.90	0.70	0.97
10	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
11	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
12	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
13	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
14	5	5	5	5	5	5	1.00	0.84	1.00
15	4	5	5	5	5	4.8	0.95	0.76	0.99
V DE AIKEN GENERAL DEL CUESTIONARIO							0.96		

Nro de jueces	5
Rango (k = max - min)	4
max	5
min	1

Anexo 8: Confiabilidad de prueba piloto instrumento de liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Comunica cuáles son sus principios más importantes.	70,94	25,222	,002	,789
Es un gusto trabajar en equipo con él/ella.	70,81	21,641	,672	,743
Resalta la importancia de asumir sus deberes.	70,81	25,770	-,087	,796
Busca el bienestar del equipo de trabajo.	70,81	20,028	,837	,724
Muestra respeto a los servidores dentro de la institución.	71,00	20,581	,644	,739
Piensa en los aspectos morales y éticos para la toma decisiones.	70,84	20,588	,584	,744
Resalta en él/ella un sentido de confianza.	70,72	22,596	,424	,760
Destaca la importancia de la misión institucional.	70,66	22,878	,458	,758

Se expresa de forma optimista sobre el futuro.	71,13	23,984	,240	,772
Expresa de forma entusiasta las necesidades que faltan satisfacer.	71,09	25,314	-,014	,790
Expone ideas que convencen sobre la visión.	70,84	25,233	,033	,783
Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	70,84	23,491	,416	,762
Proporciona las nuevas formas para enfrentar los conflictos en la municipalidad.	70,66	22,749	,559	,754
Propone diversas maneras de solucionar los problemas.	70,72	23,047	,347	,765
Observa los problemas de diferentes ángulos.	70,69	24,222	,270	,770
Sugiere nuevas maneras de culminar el trabajo.	70,75	25,290	,016	,784
Dedica tiempo a enseñar al equipo si así lo requieren.	70,72	23,241	,473	,759
Trata al líder como un miembro más del equipo de trabajo.	70,72	24,660	,156	,776
Piensa que tengo necesidades y habilidades diferentes en comparación a los demás.	70,69	23,190	,378	,763
Contribuye a mejorar las capacidades del líder.	70,66	24,039	,338	,767

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
74,53	25,612	5,061	20

Anexo 9: : Confiabilidad de prueba piloto instrumento de desempeño tareas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,641	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las tareas encomendadas se presentan de manera responsable.	53,59	13,281	-,238	,692
Cumplen con las normas establecidas por la institución.	53,47	10,257	,580	,577
Es solidario y emprende nuevos objetivos en su área.	53,59	13,926	-,365	,715
Valora la cooperación de sus compañeros para las tareas asignadas.	53,44	8,512	,904	,496
Respeto y valora las ideas innovadoras de los servidores.	53,44	11,093	,353	,612
Cuando suceden problemas en el desarrollo de sus actividades tienen solución inmediata.	53,50	8,452	,621	,539

Tienen responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo.	53,44	9,996	,493	,582
Como trabajador practica la puntualidad en la institución.	53,25	11,419	,313	,619
Realiza de manera eficiente las tareas encomendadas.	53,97	11,386	,248	,626
Se capacita constantemente para mejorar su desempeño dentro de la institución.	54,00	11,290	,206	,634
Tiene conocimiento sobre el desempeño de sus funciones.	53,56	13,867	-,455	,697
Ser eficiente ayuda al desarrollo y logros de actividades operativas.	53,56	11,286	,410	,610
Considera que las tareas realizadas, cumplen con las expectativas de los ciudadanos	53,31	11,190	,474	,604
Cumple con las expectativas para el desarrollo de actividades de acuerdo a las normas institucionales.	53,31	11,125	,288	,620
Qué valor tiene la planificación de los servidores dentro de la institución.	53,38	12,048	,148	,638

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
57,34	12,620	3,552	15

Anexo 10: Autorización de uso de información de la empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Henry Nalá Jiménez
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 70094382 en mi calidad de Gerente Municipal
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de Gerencia Municipal
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa/institución Municipalidad Provincial de San Ignacio
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 7048261572, ubicada en la ciudad de San Ignacio

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor José David Pascasio Granda
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° 72768092, egresado de la Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración
(Nombre de la carrera o programa)

para que utilice la siguiente información de la empresa:
Municipalidad Provincial de San Ignacio
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, Tesis

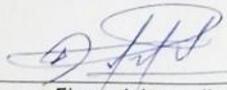
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
 Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


MG. CDR. HENRY NALÁ JIMÉNEZ
GERENTE MUNICIPAL

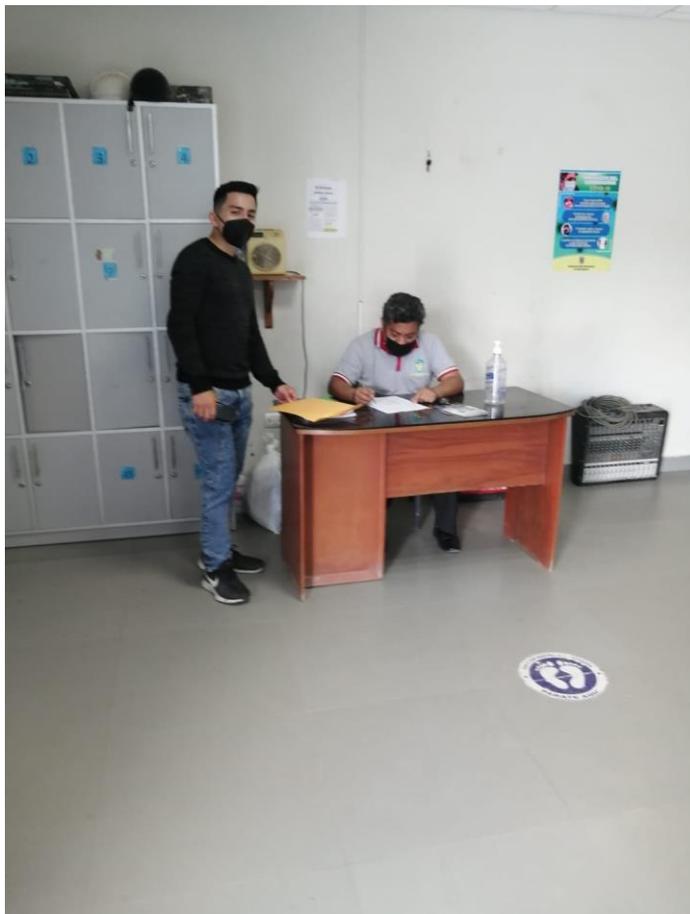
Firma y sello del Representante Legal **
DNI:

**Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

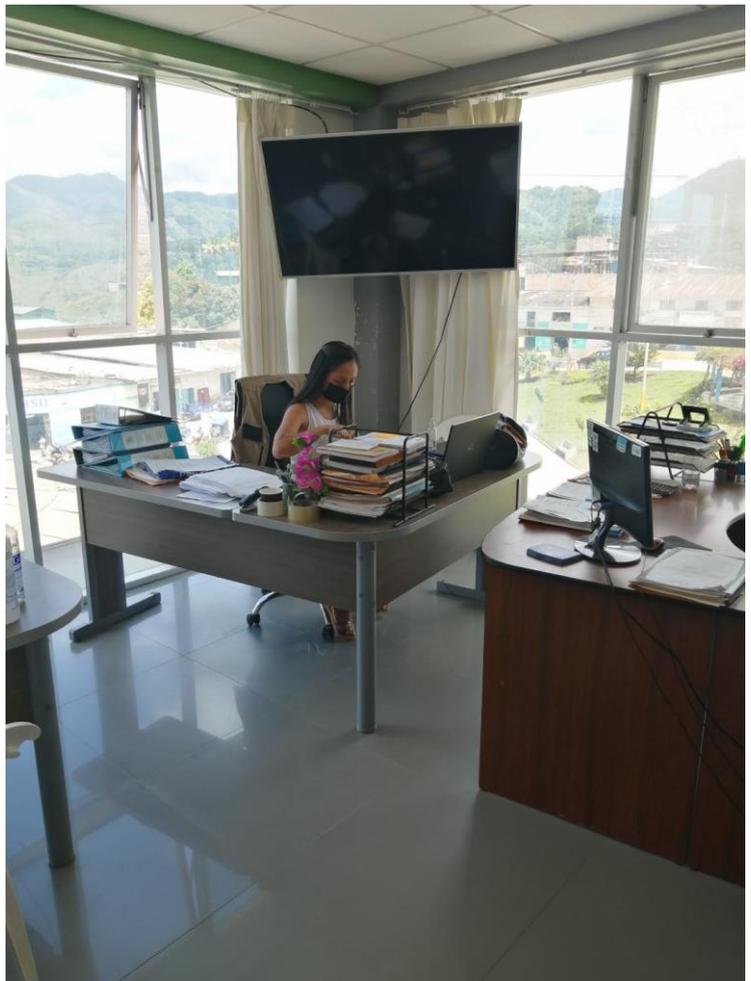
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

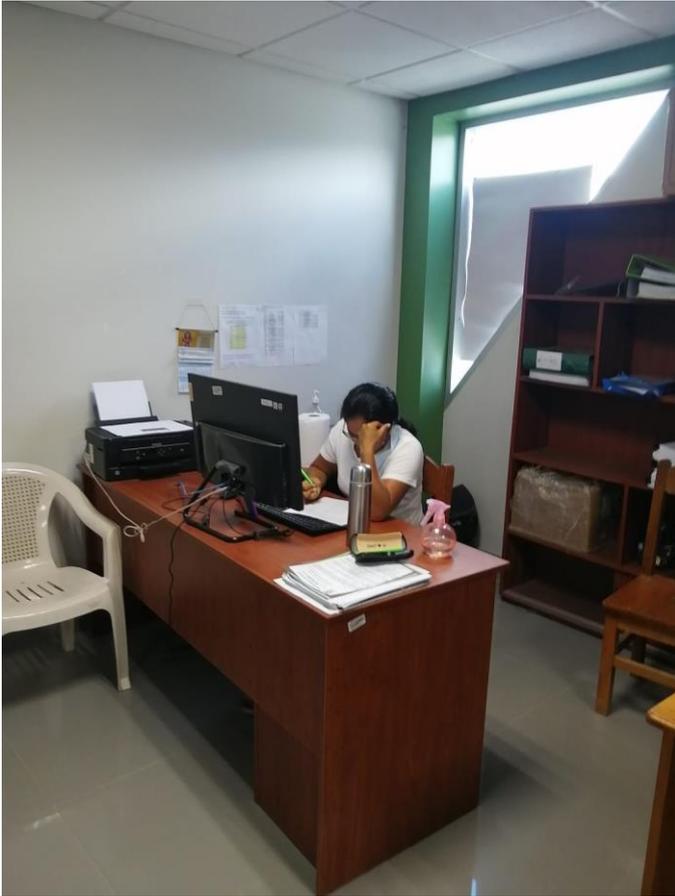

Firma del estudiante
DNI: 72768092

Anexo 11: Evidencias de la realización de encuestas











Anexo 12: Base de datos de la variable Liderazgo Transformacional

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																				
Dimensiones	Influencia Idealizada O Carisma								Motivación Inspiradora				Estimulación Individual				Consideración Individualizada				Total
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	91
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	82
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	90
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	70
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	84
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61
12	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	96
14	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	76
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	66
16	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
17	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	73
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	77
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
21	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	82

22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	80
23	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	85
24	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85
26	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	82
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	85
29	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	81
30	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	80
31	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	79
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	83
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	80
34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	73
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	85
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
37	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	81
39	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	71
40	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
41	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	69
42	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	72
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	67
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	73
45	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	73
46	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
47	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	70
48	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	65
49	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	66

50	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	72
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
52	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	73
53	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
54	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	73
55	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	72
56	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	83
57	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	85
58	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
59	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	67
60	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	70
61	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	75
63	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	70
64	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
65	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	83
66	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
67	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	72
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	74
70	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
71	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	80
72	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	78
73	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	86
74	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	83
75	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	87
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	84
77	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	79

78	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	77
79	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	80
80	4	3	4	2	5	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	72
81	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	5	2	3	3	4	72
82	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	81
83	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	84
84	4	4	4	4	2	2	5	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	68
85	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	86
86	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	80
87	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	82
88	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	78
89	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	78
90	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	90
91	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	86
92	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	70
93	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81
94	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	75
95	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	84
96	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79
97	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	81
98	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	86
99	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	80
100	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	78
45	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	81
102	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	79
103	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	67
104	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
105	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	78

106	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	77
107	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	78
108	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	77
109	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	77
110	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	70
111	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	81
112	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	76
113	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	81
114	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82
115	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	74
116	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73
117	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	76
118	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	78
119	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	73
120	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	77
121	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	71
122	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	67
123	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	78
124	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
125	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	75
126	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	84
127	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	82
128	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	85
129	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	76
130	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	74
131	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	82
132	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	79
133	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	79

134	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	71
135	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	79
136	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	75
137	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	85
138	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	81
139	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	70
140	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	70
141	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	81
142	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
143	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78
144	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	88
145	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	78
146	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	83
147	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70
148	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	78
149	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	78
150	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76
151	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	77
152	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	77
153	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	73
154	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	72
155	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	70
156	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
157	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	80
158	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	83
159	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	82
160	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83
161	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	78

162	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	81
163	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	78
164	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
165	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	80
166	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
167	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	81
168	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
169	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	69
170	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82
171	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	84
172	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
173	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	63
174	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	78
175	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	75
176	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	84
177	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	71
178	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	73
179	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	5	4	3	3	4	70
180	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	74
181	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	78
182	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	80
183	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	5	3	69
184	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	67
185	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	83
186	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	73
187	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	80
188	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	78
189	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	71

190	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	71
191	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	75
192	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	73
193	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	75
194	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	72
195	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	71
196	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	78
197	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	78
198	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
199	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	68
200	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	5	5	5	4	71
201	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	77
202	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	72
203	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	72
204	4	4	4	5	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	70
205	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	72
206	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	69
207	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	82
208	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	78
209	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	72
210	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	73
211	4	3	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	72
212	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	71
213	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	73
214	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	83
215	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	5	4	78
216	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	80
217	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	71

218	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	72
219	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	79
220	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	70
221	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	70
222	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	74
223	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	72
224	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	74
225	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	72
226	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	68
227	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	80
228	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	69
229	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	73
230	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	81
231	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	72
232	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	72

Anexo 13: Base de datos de la variable Desempeño Tareas

DESEMPEÑO TAREAS																Total
Dimensiones	Factores Actitudinales								Factores Operativos							
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	65
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	71
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	66
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	61
9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
11	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
12	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	47
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
14	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
16	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56
17	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	57
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	54
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	66
22	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	60

23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	64
25	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	66
26	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	68
27	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	66
28	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	66
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
30	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	57
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
35	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	52
36	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	62
37	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	64
38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	53
40	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	55
41	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	56
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
45	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58
46	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	56
47	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	53
48	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	62
49	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	64
50	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56

51	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	52
52	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	55
53	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	56
55	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	54
56	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	62
57	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	64
58	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	56
59	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	57
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
62	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
64	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
65	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	58
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63
67	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
68	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67
69	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	62
70	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
71	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	65
72	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67
73	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
74	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	69
75	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	66
76	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
77	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	65
78	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	66

79	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
80	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	69
81	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	64
82	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
83	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68
84	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
85	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	66
86	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
87	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
88	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	66
89	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	65
90	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
91	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	66
92	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69
93	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
95	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	64
96	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
97	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
98	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
99	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
100	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
101	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	67
102	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	65
103	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
104	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	60
105	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	66
106	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66

107	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	66
108	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
109	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	66
110	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	67
111	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	58
112	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	59
113	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	66
114	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	63
115	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
116	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
117	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
118	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
119	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	67
120	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	62
121	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	65
122	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	66
123	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
124	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
125	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68
126	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	68
127	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	66
128	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	67
129	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
130	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	68
131	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	65
132	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	66
133	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	66
134	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67

135	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
136	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
137	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	67
138	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	65
139	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	65
140	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	64
141	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	60
142	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	66
143	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	65
144	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
145	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	58
146	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	56
147	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	55
148	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60
149	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	56
150	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	66
151	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	64
152	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
153	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	62
154	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
155	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57
156	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	64
157	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
158	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	67
159	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
160	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	57
161	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	69
162	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63

163	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	62
164	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	61
165	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
166	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	62
167	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	65
168	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
169	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	60
170	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	64
171	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	65
172	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	61
173	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	59
175	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	58
176	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	65
177	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	67
178	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	58
179	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	66
180	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66
181	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
182	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	68
183	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	66
184	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	56
185	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	67
186	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
187	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
188	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
189	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	68
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

191	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	55
192	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63
193	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
194	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
195	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	61
196	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	56
197	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	68
198	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
199	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
200	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	66
201	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	65
202	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
203	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	67
204	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	69
205	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	65
206	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	58
207	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	64
209	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	62
210	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
211	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	54
212	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	63
213	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	63
214	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
215	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
216	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56
217	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
218	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	69

219	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	68
220	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	70
221	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
222	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	66
223	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	61
224	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
225	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
226	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	54
227	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	55
228	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
229	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
230	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
231	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
232	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	56

Anexo 14: Intervalo para análisis de la Prueba estadística

Intervalo	Categoría
$\pm 0,00$ a $\pm 0,19$	Muy baja correlación
$\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Baja correlación
$\pm 0,40$ a $\pm 0,59$	Moderada correlación
$\pm 0,60$ a $\pm 0,79$	Buena correlación
$\pm 0,80$ a $\pm 1,00$	Muy buena correlación

Fuente: Hernández et al. (2014).

Anexo 15: Resultados de Turnitin

Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – Cajamarca. Autor, David Pascacio *por Jose David Pascacio Granda*



Fecha de entrega: 22-nov-2022 07:43a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1961192945

Nombre del archivo: cional-Desempe_o.Tareas-Municipalidad-Distrital-San-Ignacio.docx (1.4M)

Total de palabras: 14180

Total de caracteres: 78706

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**"Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de
San Ignacio – Cajamarca, 2022"**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor

Pascacio Granda, José David

Asesor:

Dr. Cieza Mostacero, Segundo Edwin

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3520-4383>

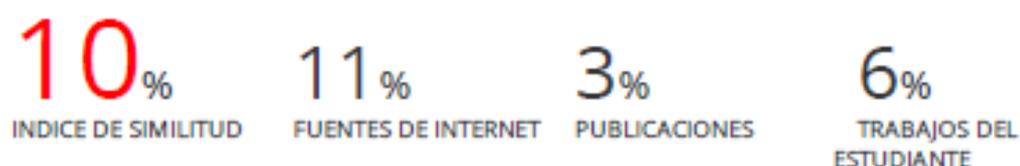
TRUJILLO - PERÚ

2022

Fecha de sustentación:

Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – Cajamarca. Autor, David Pascacio

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.iiis.org Fuente de Internet	1%
6	revistas.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

