



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINSITRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Huaman Cotrina Betza Mareli

<https://orcid.org/0000-0002-4847-1237>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2023

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPL-2019.

Asesor (a): Dr. _____
García Yovera Abraham José Firma

Presidente: Dr. _____
Mego Nuñez Onesimo Firma

Secretario (a): Mg. _____
Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma

Vocal: Mg. _____
Mory Guarnizo Sandra Firma

DECLARACION JURADA



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE -2019.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

		FIRMA
Apellidos y nombre: Betza Mareli Huaman Cotrina	DNI: 75458222	

Pimentel, 05 de abril de 2023

DEDICATORIA

Dedico este proyecto ante todo a Dios por darme la capacidad y sabiduría para realizar este proyecto de investigación, segundo a mi mamá y mi mamita por estar apoyándome siempre, inculcándome el bien, con sus consejos y paciencia que me dedican.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a mi mamita que está en el cielo y a mi mamá, donde me brindaron su apoyo para estudiar en esta célebre universidad y por el apoyo que me han brindado para seguir adelante.

Asimismo, agradezco al docente Dr. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel, quien compartió sus conocimientos y me brindó las pautas necesarias para realizar este proyecto de investigación; de esta manera he podido concluir satisfactoriamente.

RESUMEN

En esta investigación tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019. La investigación tuvo como hipótesis, **H0**: ¿No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?, **H1**: ¿Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019? La metodología que se realizó es de tipo descriptiva, de diseño correlacional, se aplicó una encuesta con un cuestionario de 53 preguntas con respecto a las dos variables (liderazgo transformacional y desempeño laboral). Donde la población estuvo conformada por 377 trabajadores, por lo que se trabajó con una muestra de 222 trabajadores administrativos de la MPL. Asimismo, en el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS 25 que permitirá el procesamiento estadístico de los resultados, se empleará tablas y figuras para representar los resultados mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the transformational leadership and the labor performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019. The investigation had as a hypothesis, H0: Is there no direct relationship between the transformational leadership and the labor performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019 ?, H1: Is there a direct relationship between the transformational leadership and The labor performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019 ?. The methodology that was carried out is descriptive, correlationally designed, a survey was applied with a questionnaire of 53 questions regarding the two variables (transformational leadership and work performance). Where the population was made up of 377 workers, so they worked with a sample of 222 administrative workers of the Provincial Municipality of Lambayeque. Likewise, for the data processing the SPSS 25 program was used, which will allow the statistical processing of the results, tables and figures will be used to represent the results by means of the survey technique and the questionnaire instrument.

Keywords: Leadership, performance

Índice

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	18
1.2.1. Internacional.....	18
1.2.2. Nacional.....	20
1.2.3. Local.	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.3.1. Liderazgo transformacional.....	24
1.3.1.1. Dimensiones.....	24
1.3.2. Desempeño laboral.....	26
1.3.2.1. Dimensiones.....	27
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	29
1.5.1. Teórica.....	29
1.5.2. Práctica.....	29
1.5.3. Metodológica.....	29
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.....	30
1.7.1. Objetivo general.....	30
1.7.2. Objetivo específico.....	30
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	31
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
2.1.1 Tipo de investigación.....	32
2.2. Población y muestra.....	32
2.2.1. Población.....	32
2.2.2. Muestra.....	33
2.3. Variables, Operacionalización.....	33
2.3.1. Variables.....	33

2.3.2.	Operacionalización.....	34
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.4.1.	Técnica e instrumentos de recolección.	38
2.4.2.	Validez.....	38
2.4.3.	Alfa de Cronbach	39
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6.	Aspectos éticos.	39
2.7.	Criterios de rigor científico.	39
III.	RESULTADOS.....	41
3.1	Tablas y figuras.	42
3.2	Criterio de medición.....	95
3.3	Prueba de normalidad	105
3.4	Correlación	105
3.5	Prueba de hipótesis.....	106
3.6	Discusión de resultados.....	106
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
4.1	Conclusiones	110
4.2	Recomendaciones	111
	REFERENCIAS	112
	ANEXOS	116
	Anexo 1: Cuestionario.....	116
	Anexo 2: Validación de la encuesta	119
	Anexo 3: Carta de aceptación	175
	Anexo 4: Matriz de consistencia	176
	Anexo 5: Resolución del proyecto	178
	Anexo 6: Fotos de la aplicación de encuesta	179
	Anexo 7: Reporte de turnitin.....	180
	Anexo 8: Acta de originalidad.....	181

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de operacionalización de la variable independiente.	35
Tabla 2: Tabla de operacionalización de la variable dependiente.	37
Tabla 3: Tabla de Validez.	40
Tabla 4: Estadística de fiabilidad.	41
Tabla 5: Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la MPL.	44
Tabla 6: Su Jefe le hace saber la visión de la MPL.	45
Tabla 7: Le pagan sus derechos laborales conforme a ley.	46
Tabla 8: Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia.	47
Tabla 9: Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe.	48
Tabla 10: Le permiten tomar decisiones de manera autónoma.	49
Tabla 11: Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe.	50
Tabla 12: Su Jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted.	51
Tabla 13: Se informa de las decisiones de su jefe.	52
Tabla 14: Es capaz de afrontar los problemas con seguridad.	53
Tabla 15: Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar.	54
Tabla 16: Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	55
Tabla 17: Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan.	56
Tabla 18: Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo.	57
Tabla 19: En su área de trabajo se plantean metas y objetivos.	58
Tabla 20: Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo.	59
Tabla 21: Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.	60
Tabla 22: Cuándo se presenta un problema en su puesto de trabajo, su jefe lo resuelve con cautela.	61
Tabla 23: Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas.	62
Tabla 24: Busca diferentes técnicas de solución a un problema.	63
Tabla 25: Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño.	64
Tabla 26: Su jefe les permite hacer retroalimentación acerca de la información que recibieron.	65
Tabla 27: Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe.	66
Tabla 28: Las instrucciones que recibe de su jefe son claras.	67
Tabla 29: Su jefe le asesora con temas referentes a su puesto de trabajo.	68
Tabla 30: Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial.	69
Tabla 31: Los beneficios económicos que recibe satisface sus necesidades básicas.	70
Tabla 32: La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias.	71
Tabla 33: Participa en equipos de trabajo y busca conjuntamente ideas para cumplir las actividades de su área de trabajo eficientemente.	72
Tabla 34: Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	73
Tabla 35: El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.	74
Tabla 36: Cuándo tiene dudas, lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo.	75
Tabla 37: Tiene una buena relación con su jefe.	76

Tabla 38: Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	77
Tabla 39: Todas las opciones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	78
Tabla 40: Su trabajo es rutinario.	78
Tabla 41: Cuándo hay un problema busca soluciones.	80
Tabla 42: Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo.	81
Tabla 43: Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades.	82
Tabla 44: El espacio de trabajo permanece limpio, ordenado y libre de obstáculos.	83
Tabla 45: El ambiente es confortable.	84
Tabla 46: Es tratado con amabilidad y respeto.	85
Tabla 47: Está implementado el botiquín de su área de trabajo.	86
Tabla 48: Se siente útil con la labor que realiza.	87
Tabla 49: Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo.	88
Tabla 50: Su trabajo le hace sentir realizado.	89
Tabla 51: Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo.	90
Tabla 52: Las actividades que realiza, aporta a cumplir sus objetivos en su puesto de trabajo.	91
Tabla 53: Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo.	92
Tabla 54: Existe liderazgo en la organización.	93
Tabla 55: Existe liderazgo en la organización.	93
Tabla 56: Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	94
Tabla 57: Está conforme con las horas de capacitación que le brindan.	95
Tabla 58: Asiste a las capacitaciones que realiza la organización.	96
Tabla 59: Dimensión: Nivel de influencia idealizada.	97
Tabla 60: Dimensión: Nivel de motivación inspiradora.	98
Tabla 61: Dimensión: Nivel de estimulación intelectual.	99
Tabla 62: Dimensión: Nivel de consideración individualizada.	100
Tabla 63: Dimensión: Nivel de satisfacción del trabajo.	101
Tabla 64: Dimensión: Nivel de autoestima.	102
Tabla 65: Dimensión: Nivel de trabajo en equipo.	103
Tabla 66: Dimensión: Nivel de capacitación del trabajador.	104
Tabla 67: Variable independiente: Nivel de liderazgo transformacional.	105
Tabla 68: Variable dependiente: Nivel de desempeño laboral.	106
Tabla 69: Prueba de normalidad.	107
Tabla 70: Correlación de liderazgo transformacional y desempeño laboral.	108

Índice de figuras

Figura 1: Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la MPL	35
Figura 2: Su Jefe le hace saber la visión de la MPL.	37
Figura 3: Le pagan sus derechos laborales conforme a ley.	40
Figura 4: Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia.	
Figura 5: Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe.	41
Figura 6: Le permiten tomar decisiones de manera autónoma	44
Figura 7: Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe	45
Figura 8: Su Jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted	46
Figura 9: Se informa de las decisiones de su jefe	47
Figura 10: Es capaz de afrontar los problemas con seguridad	48
Figura 11: Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar.	49
Figura 12: Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	50
Figura 13: Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan.	51
Figura 14: Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo.	52
Figura 15: En su área de trabajo se plantean metas y objetivos.	53
Figura 16: Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo.	54
Figura 17: Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.	55
Figura 18: Cuándo se presenta un problema en su puesto de trabajo, su jefe lo resuelve con cautela.	56
Figura 19: Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas.	57
Figura 20: Busca diferentes técnicas de solución a un problema.	58
Figura 21: Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño.	59
Figura 22: Su jefe les permite hacer retroalimentación acerca de la información que recibieron.	60
Figura 23: Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe.	61
Figura 24: Las instrucciones que recibe de su jefe son claras.	62
Figura 25: Su jefe le asesora con temas referentes a su puesto de trabajo.	63
Figura 26: Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial.	64
Figura 27: Los beneficios económicos que recibe satisface sus necesidades básicas.	65
Figura 28: La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias	66
Figura 29: Participa en equipos de trabajo y busca conjuntamente ideas para cumplir las actividades de su área de trabajo eficientemente.	67
Figura 30: Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	68
Figura 31: El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.	69
Figura 32: Cuándo tiene dudas, lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo.	70
Figura 33: Tiene una buena relación con su jefe.	71
Figura 34: Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	72
Figura 35: Todas las opciones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	73
Figura 36: Su trabajo es rutinario.	74
Figura 37: Cuándo hay un problema busca soluciones.	75

Figura 38: Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo.	76
Figura 39: Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades.	77
Figura 40: El espacio de trabajo permanece limpio, ordenado y libre de obstáculos.	78
Figura 41: El ambiente es confortable.	79
Figura 42: Es tratado con amabilidad y respeto.	80
Figura 43: Está implementado el botiquín de su área de trabajo.	81
Figura 44: Se siente útil con la labor que realiza.	82
Figura 45: Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo.	83
Figura 46: Su trabajo le hace sentir realizado.	84
Figura 47: Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo.	85
Figura 48: Las actividades que realiza, aporta a cumplir sus objetivos en su puesto de trabajo.	86
Figura 49: Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo.	87
Figura 50: Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo.	88
Figura 52: Asiste a las capacitaciones que realiza la organización.	89
Figura 53: Dimensión: Nivel de influencia idealizada.	90
Figura 54: Dimensión: Nivel de motivación inspiradora.	100
Figura 55: Dimensión: Nivel de estimulación intelectual.	101
Figura 56: Dimensión: Nivel de consideración individualizada.	102
Figura 57: Dimensión: Nivel de satisfacción del trabajo.	103
Figura 58: Dimensión: Nivel de autoestima.	104
Figura 59: Dimensión: Nivel de trabajo en equipo.	105
Figura 60: Dimensión: Nivel de capacitación del trabajador.	106
Figura 61: Variable independiente: Nivel de liderazgo transformacional.	107
Figura 62: Variable dependiente: Nivel de desempeño labora.	108

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

1.1.1. Con texto internacional.

Alfonso & Sandoval (2017) indica el problema de los colaboradores de la organización Pampa Energía, Argentina, la razón principal de los procesos de apreciación en el desempeño existe en la organización puesto que ayuda a fortalecer los lazos en los objetivos trascendentales que se ven diariamente. Se determinan metas, métodos variados y evaluar el avance a identificando las dificultades, al éxito para cumplir el éxito los resultados terminados. Ofreciendo oportunidad en reconocer y felicitar a los trabajadores en su rendimiento, trayendo la contribución y agrado en la labor y desempeño de los trabajadores (p.35,68).

Correa, Quintero, Díaz, & Estrada (2018) señalan que el problema en el Aeropuerto Internacional José María Córdova es que existe factores de riesgo ergonómicos en el departamento de fiscalización del espacio aéreo, el cual afecta el rendimiento de los controladores por tanto los colaboradores se ven afectados teniendo posturas inadecuadas, incomodos movimientos como por ejemplo movimientos forzados del hombro y su columna durante el desempeño de sus labores. Para ello el área gerencial del Aeropuerto Internacional José María Córdova, debe tomar énfasis en el desempeño de sus colaboradores, brindándoles los requerimientos adecuados para realizar sus actividades y así mejorar su desempeño laboral (p.36,38).

Enríquez & Calderón (2017) definen que en la escuela de educación básica en Ecuador el problema es que existe un bajo desempeño laboral y esto se debe que no hay buen ambiente de trabajo; no existe una adecuada comunicación en las autoridades y los docentes en la realización de actividades; así mismo no reciben incentivos por parte de las autoridades y no permiten las autoridades que el docente realice sus funciones o tome decisiones sin que sean autorizadas por las autoridades y de esta manera afectando su desempeño laboral de los docentes. Se debe realizar talleres de sensibilización, integración y comunicación para aumentar el rendimiento laboral y de esta manera tengan la facultad en desempeñar sus tareas y cumplirlas satisfactoriamente (p.132,139).

López, Ramos, & López (2018) señalan que el problema en la UNJFSC, es que existe cierto grado de bajo desempeño laboral en los procedimientos implementados por los coparticipes del departamento de administración, dando a conocer que no se está

administrando de una forma correcta a los colaboradores y sus capacidades para desarrollarse profesionalmente. El medio fundamental en toda organización es el potencial humano, ya que en el cumplimiento laboral de este se muestra en las metas de la empresa. Por esto es que es fundamental llevar un control adecuado de este recurso cualquier restricción que disminuya la optimización; así mismo dar reconocimientos a los trabajadores teniendo en cuenta sus objetivos alcanzados (p.40-43).

Campo & Ludeña (2017) manifiesta que en la Universidad Católica, Chile, existe un bajo desempeño por los colaboradores de dicha universidad, debido Ante la evolución de la administración, en un mundo cambiante y cada vez más competitivo, el capital humano ha venido tomando importancia para las empresas como en las entidades estatales, toda vez que se llegó a comprender que un trabajador es la piedra angular que tiene toda empresa u organización para alcanzar sus metas por medio de la eficiencia (p.20-33).

1.1.2. Contexto nacional.

Mello, Collazos, & Fernández (2019) manifiestan que el principal problema es que existe un bajo nivel de motivación por las tareas que ejecutan los subordinados de la Municipalidad de Conchan, esto se debe porque no hay una adecuada implementación de estrategias, perjudicando la productividad de los colaboradores de la organización. Se debe emplear nuevo modelo de gestión por competencias la cual permitirá que el trabajador se desarrolle adecuadamente en su área de trabajo aplicando sus conocimientos y destrezas que posee (p.1,12).

Tafur & Villar (2017) Consideran que el rendimiento del personal principalmente del área administrativa de la Municipalidad de Tarapoto hay un bajo rendimiento laboral debido que las metas de la organización no son claras; las cuales no se cumplen en el tiempo establecido y esto perjudica a su desempeño de los colaboradores en el progreso de sus labores las cuales aportan como objetivo el cumplimiento. Por ende, la organización tiene que verificar que las metas que se establezcan deben ser claras, medibles, realizables y alcanzables para que de esta manera los trabajadores tengan bien definidas las metas de la organización y puedan desarrollar sus tareas adecuadamente para cumplir las metas de la organización (p.60-72).

Campos, Gutiérrez, & Matzumura (2018) señalan que en el Instituto Nacional de Oftalmología existe una mala rotación de personal, no se toma en cuenta el desempeño

que realiza el colaborador en su puesto de trabajo para realizar dicha rotación; ocasionando que el subordinado se sienta desmotivado reflejado en su bajo desempeño; no cumpliendo con sus tareas planificadas; para ello en dicho instituto se debe fomentar la importancia que tiene el desempeño laboral porque esto permite que la empresa sea más productiva si sus colaboradores tengan un buen desempeño laboral (p.1,13).

(Alvares, Alfonso, & Indicochea, 2018) indica que, en las instituciones superiores de Piura; se reflejó un bajo empeño laboral debido a la falta de motivación, los colaboradores no tienen bien definido sus funciones, sus jefes no les brindan la motivación cuando llegan a cumplir sus objetivos y no les brindan la confianza para comunicarse; ya que se ha reflejado en el bajo rendimiento que tiene los colaboradores (p.4-12).

Jiménez & Villanueva (2018) manifiesta que existe un bajo rendimiento laboral en la entidad financiera Mi Banco, La Molina, en cuanto al manejo de equipos de trabajo es un tema recurrente en estudios recientes; esto se debe a que existe una necesidad urgente de dar respuesta a los objetivos marcados en un mercado altamente competitivo. Esta situación requiere una gran atención al liderazgo, porque es una de las claves para un buen desempeño en la organización; por lo tanto, cualquier empresa que pretenda alcanzar sus objetivos organizacionales, es importante comprender cómo administrar y liderar a los empleados (p.13,20).

1.1.3. Contexto local.

La MPL está ubicada en C. Bolívar N°400- Lambayeque, frente a la iglesia San Pedro. La Municipalidad tiene por finalidad representar a la población y generar el servicio idóneo de las prestaciones públicas, servicios enfocados en el desarrollo de la localidad, de manera responsable y con buen impacto en su territorio; cuenta con 673 personas laborando bajo las diferentes modalidades.

Esta organización pública cuenta con 377 trabajadores administrativos; donde se ha podido identificar que los colaboradores sobrepasan con el lapso para el trámite de documentos, los cuales no son entregados a tiempo y de esta manera no cumpliendo satisfactoriamente sus actividades del día, existe desorden de su área en la cual están laborando, no existe iniciativa para realizar las actividades que corresponde a su área de trabajo y existe la falta de comunicación lo cual genera un mal clima laboral; todas estas características apuntan que existe un mal desempeño laboral lo cual afectara al equipo de trabajo y a la organización porque no existirá una productividad idónea. Para ello es

importante la relación con el liderazgo transformacional ya que permite que los trabajadores sean guiados hacia una buena producción.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Duitama (2019) indica en su pesquisa titulada “Liderazgo transformacional como una opción de crecimiento en Colombia”, el objetivo de una empresa se basa en identificar y analizar el tipo de liderazgo transformacional que signifique una alternativa de crecimiento para los empresarios. La metodología empleada fue el método inductivo – deductivo y el nivel fue descriptivo; la población analizada fueron referentes de las diversas empresas, con una muestra no probabilística por conveniencia, y como instrumento se aplicó la encuesta y recojo de datos. Se obtuvo como conclusión que, hay ausencia en las empresas de liderazgo transformacional fuerte, demostrando la inexistencia de un trabajo en equipo y la visión orientada hacia los objetivos de la empresa. Por ello, es importante plantear modelos que se basen en la orientación al desempeño y factores de motivación que estimulen al trabajador.

Sailema (2018) indica en su proyecto “Correlación del agobio y el nivel bajo de rendimiento en una corporación de construcción” en Ecuador, incluyendo como meta primordial identificar la dependencia de las variables, cuyo tipo la investigación es descriptiva, asimismo se empleó una muestra de treinta y dos colaboradores, se define como resultado que hay un vínculo en las variables ya que por generarse un alto índice de tensión laboral se genera mínima productividad en las actividades realizadas por los empleados. El estrés es un elemento que interviene de manera negativa en el rendimiento de los operarios dentro del área que trabaja generando ausentismo, disminución en sus labores de trabajo, lo cual se ve afectado la rentabilidad de la organización.

Santos (2017) señala en su proyecto “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo, los Ríos – Ecuador. La tesis presentada tuvo como objetivo determinar cómo incide la gestión de recursos humanos en el rendimiento de los empleados de los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo. Se empleó el método inductivo – deductivo, con enfoque cuantitativo y técnica aplicada fue la observación y encuesta. Se aplicó a una muestra de 21 personas y los resultados que se obtuvieron fueron que la gestión de recursos humanos influye en el rendimiento laboral de los empleados en los Almacenes “Aguirre” de la ciudad

de Babahoyo en el año 2016. Se concluyó que la gestión de recursos humanos, influye positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de los almacenes, favoreciendo en gran medida la satisfacción de los empleados; y la adecuada aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos favorece el clima laboral de los empleados y su satisfacción permite una mayor colaboración dentro de la empresa.

Herrera (2018) manifiesta en su proyecto titulado “Propuesta de mejoramiento del desempeño laboral en los procesos logísticos de gestión de almacenes en la empresa Inemflex S.A.S.”, Colombia; esta investigación tiene como propósito diseñar una propuesta de mejoramiento del proceso logístico de gestión de almacenes en la empresa Inemflex S.A.S. Se aplicó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Se analizó una muestra de 100 colaboradores en el área de almacén. Se llegó a la conclusión, que existe carencia de compromiso de algunos directivos con el mejoramiento de los procesos no solo del almacén sino de la empresa en general, asimismo existe resistencia al cambio y poca comunicación con el programador encargado del ERP que maneja la empresa, reconociendo la necesidad de capacitación en los sistemas que maneja la empresa a los empleados del área de almacén con los sistemas que maneja la empresa, también se evidenció que cuentan únicamente con conocimientos básicos del manejo de estos .

Sánchez (2017) señala en su investigación titulada “Correlación entre comunicación interna y eficiencia del personal del área de consulta externa de un hospital” en Ecuador, tiene como finalidad identificar la conexión entre las variables, cuyo proyecto es aplicada, para ello se estudió con una población de noventa y seis colaboradores los cuales son utilizados para la muestra, se llega a concluir que hay un déficit de comunicación interna debido a que los subordinados no pueden ejercer autonomía sobre sus labores también se determinó que no reconocen horas extras que realizan dichos colaboradores y existe un desconocimiento de los perfiles de cargos administrativos; viéndose reflejado en la eficiencia laboral de cada colaborador, Para ello se propuso la implementación de nuevas tácticas de comunicación para enriquecer la eficiencia laboral ya sea individual o grupal de dicha institución conllevando a cumplir los objetivos con éxito.

Campoverde y Cayetano (2017) en su proyecto de investigación titulada "Desempeño laboral y liderazgo empresarial en el área de logística de la empresa Star Office de la ciudad de Guayaquil". Ecuador. La tesis tuvo como finalidad efectuar un análisis sobre la gestión logística, así como las funciones primordiales implicadas en el área de almacén de

Star office, del mismo modo la elaboración de una propuesta para optimizar las tareas que se ejecutan en el área, mediante un diseño del manual de gestión de almacenamiento. La metodología empleada es cualitativa y cuantitativa de diseño descriptivo; como técnicas se utilizó la recolección de datos, la observación y entrevista. La población fue conformada por la totalidad de empleados del almacén. Se concluye que la empresa Star Office existe una mala distribución del espacio dentro del almacén, no existen los espacios debidamente asignados y genera muchos movimientos innecesarios para trasladar o encontrar un producto.

1.2.2. Nacional.

Cabrera (2019) señala en su proyecto de investigación “Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019”, para la obtención del grado maestro en: Dirección y Gestión del Talento Humano en la universidad Privada del Norte - Cajamarca, Perú; tiene como objetivo determinar la relación del estilo de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019, la metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y de diseño no experimental; la población del estudio conformada por 10 colaboradores del área administrativa y se aplicó el instrumento al total. Se concluyó que los 25 encuestados mostraron su desacuerdo con la forma de dirigir de los jefes que ocasiona malestar y desmotivación, por la forma autoritaria de encargar las tareas o simplemente porque no valoran y recompensan las acciones de logro de la empresa, así mismo se identificó que el estilo de liderazgo autoritario es un modelo vigente y que predomina en la forma de dirigir de los gerentes con un 36%, evidenciando que son los que toman las decisiones, frente a los diferentes problemas, asumiendo toda responsabilidad.

Rosales (2018) señala en su proyecto de investigación titulada “Correlación entre el liderazgo de transformación con el desempeño en una municipalidad” en Huaraz, el informe tiene como motivo precisar la relación que tiene entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral, el informe es descriptivo, se usó una muestra de sesenta y dos personas nombrados por la entidad; se determinó que existente relación en estas dos variables. Por ende, se debe aplicar capacitaciones de manera consecutiva con cursos completos, talleres, entre otros dirigidos a los colaboradores encargados de áreas y sus subordinados, capacitación que será principalmente de liderazgo transformacional, lo cual repercutirá en su rendimiento de cada colaborador.

Crespo (2017) identifica en su tesis titulada "Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho" en Lima, con el objetivo de determinar el Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima 2017. La metodología del estudio comprende un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de corte transversal, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra fue llevada a cabo a 129 colaboradores que laboran en el área administrativa comercial en Sedapal. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta con la escala de Likert, con el instrumento de cuestionario de competencia de liderazgo transformacional. Según los resultados de se observó que 56 colaboradores (50%) indican un nivel deficiente, 52 colaboradores (43.3%) indican un nivel regular y 8 colaboradores (6.7%) indican nivel eficiente. Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional es deficiente hasta en un 93.3% en la empresa Sedapal.

Ramos (2017) manifiesta en su estudio titulada "Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una municipalidad" en Huánuco, tiene como objetivo determinar la relación existente entre las variables, es de tipo correlacional; para ello se trabajó con una muestra de doscientos treinta y dos trabajadores, se concluye que se encontró una relación, dando a conocer que se ejecuta una correcta administración del recurso humano, se tomara en cuenta el rendimiento del colaborador así mismo se debe promover la capacitación del personal logrando que los colaboradores generen un buen desempeño laboral; con respecto a impulsar al colaborador de la organización para un mejor rendimiento laboral, se realizara un seguimiento que los trabajadores estén comprometidos con el plan estratégico de la organización para que todas las metas se cumplan sin tener dificultades.

Maldonado (2017) señala en su tesis "Influencia de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad" en Trujillo, cuyo objetivo es identificar si la hay influencia entre las variables, el tipo de proyecto es correlacional, se concretó con una prueba de sesenta y dos personas de dicha organización. Concluye que, para aumentar el rendimiento del colaborador se debe incentivar económicamente, otorgar reconocimientos, brindarles la oportunidad de poder crecer como profesionales permitiéndoles tener una línea de carrera de la entidad antes mencionada, esto se debe a que la producción de una entidad estando predispuesta del buen rendimiento que

tenga el personal, se sugiere un control del personal, dado así que la producción laboral del personal mejore e implementando una política de reconocimientos al personal que tenga el mejor desempeño.

1.2.3. Local.

Tavara (2018) indica en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores del MTC” en Pimentel, cuyo estudio tiene como objetivo principal es elaborar un plan que beneficie al liderazgo transformacional enfocado exclusivamente en la gerencia del MTC, se determinó que en el área existen sesenta trabajadores por ende esta investigación es correlacional, se finaliza que los trabajadores que se les encuesta señalan que el 56.2% indican que el liderazgo transformacional en la Gerencia de Transportes y Comunicación es malo, esto demuestra claramente que el tipo de liderazgo que más influye en el área es del tipo autoritario, un tipo de liderazgo que no impacta de manera positiva en el área, y básicamente en ninguna organización. Por este motivo se plantea mejoras para cambiar este tipo de liderazgo, como planes de modificación conductual y motivaciones personales.

Llanos y Tapia (2017) señalan en su investigación titulada “Relación entre la satisfacción marital y el desempeño de los colaboradores en una municipalidad” en Pimentel, el objetivo es identificar la relación de satisfacción marital y desempeño laboral en los subordinados, para ello se trabajó con una prueba de cien obreros entre ellos casados o convivientes con hijos, teniendo como tipo de investigación correlacional, se concluye que no tiene relación las variables, ya que se supera el nivel crítico de significancia, se ha identificado que el 20% que representa un adecuado nivel de satisfacción y que el 32% representa un nivel de desempeño poco adecuado. Con el estudio de este trabajo de investigación se determinó que debe existir una buena motivación conyugal porque de este modo el colaborador refleje un mejor desempeño dentro de su área cumpliendo sus metas.

Lozano (2017) indica en su informe titulada “Estrategias para optimizar el desempeño de los trabajadores de una clínica” en Pimentel, cuyo objetivo es implementar herramientas para mejorar la competencia laboral, esto es para aumentar la productividad de los ejecutivos de la gerencia y el área administrativa, para ello se trabajó con una muestra de treinta y cuatro colaboradores, cuyos resultados es que el rendimiento laboral del personal no fue el idóneo, debido a que los resultados señalan que la mayor proporción de personal

dan a conocer problemas en actitudes laborales los cuales se relacionan con trabajo en equipo y participación en el desenlace del problema. Con este presente trabajo se reconoce que las estrategias de competencia laborales genéricas mejoran de manera positiva el desempeño laboral, un medio que debemos tener en cuenta para determinar cómo las herramientas que usa un líder.

Mori & Fernández (2018) manifiestan en su tesis “Relación entre el desempeño y la calidad de servicio de los colaboradores de un registro público” en Pimentel, cuyo objetivo es determinar la relación entre las variables, se trabajó con una muestra de treinta y seis individuos. Se llega a concluir que, en mayor resultado, así como los entrevistados refirieron que el servicio es de excelente calidad se encuentra en bajo nivel, básicamente nivel malo, 49.68% esto refleja la confianza que genera la organización y en pequeño resultado con un 8.73% dicen que la calidad tiende a ser relativamente buena. El trabajo de investigación se determinó que la organización debe capacitar a su personal, motivarlo para que de esta manera el colaborador tenga el desempeño laboral positivo por lo tanto se notara en la satisfacción del cliente, que este caso sería la sociedad.

Ramírez & Troncos (2019) indican en su informe titulado “Perfeccionamiento del desempeño de los trabajadores en una financiera” en Pimentel, teniendo como objetivo analizar el desempeño laboral, teniendo el tipo de estudio cuantitativo de diseño no experimental; para ello se trabajó con una muestra de mil colaboradores. Se opinó que el área de RH tenga un mejor filtro en cuanto a contratar personal, porque para el rubro de esta empresa se requiere, que por su formación educativa sean diferenciados, capacitados, motivados para el aumento del rendimiento de los colaboradores generando un ambiente idóneo para desarrollar sus habilidades y se debe trabajar en la motivación ya sea personal o grupal para que de esta manera se pueda ejecutar las metas de dicha financiera.

Díaz & Vilchez (2017) determinan en su tesis “Relación entre la selección del personal y el desempeño de los colaboradores de hoteles” en Pimentel, el cual determinó la influencia de las variables; la indagación es de tipo correlacional de enfoque no experimental, se realizó con una muestra de 30 organizaciones hoteleras con rango de 4 y 3 estrellas, aquí en el departamento de Lambayeque. Se concluye que la selección del personal impacta en la inteligencia del trabajador del departamento que está operativo de las categorías tres y cuatro estrellas. Para el sector hotelero es importante que su colaborador

tome en cuenta la importancia del uso de los equipos y tecnología para que de esta manera pueda realizar un mejor desempeño en su área y de ante mano evite reclamos, inquietudes generando un mal clima laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Liderazgo transformacional.

Salcedo (2016) considera al “liderazgo transformacional como el mecanismo donde se crea un ambiente y clima laboral adecuado, en el cual los intereses de los trabajadores sean los mismos que el de la empresa” (p.14).

1.3.1.1. Dimensiones.

Salcedo (2016) señala que “el liderazgo transformacional impacta directamente en los colaboradores de forma en que los procesos de globalización y/o de identidad, ganándose principalmente el respeto y generando confianza a través de los siguientes factores.” (p.16).

a. Influencia idealizada (atribuida y conductual).

El conocimiento inerte de un líder es la capacidad que invocar una visión y tener un sentido común para la misión, transmitir sentimientos positivos a sus subordinados como orgullo y confianza. Los líderes transformacionales procuran que el grupo se sienta importante, que tenga una identidad propia, son líderes que muestran determinación y convencimiento en sus planteamientos (p.16).

a.i Indicadores.

i. Misión.

Tiene como objetivo velar por la seguridad existencial de la compañía, comunicando los principios generales de la empresa, siendo así un elemento importante de la planificación estratégica (Thompson & Satrikland, 2015,p.4).

ii. Visión.

Es el objetivo principal a la cual la empresa aspira; siendo esta una de las metas a largo plazo (Thompson & Satrikland, 2015,p.4).

iii. Respeto.

Trata de la consideración que se tienen a alguien, cuyo fin es el de obedecer los mandatos establecidos (Emanuel, 2016,p.10).

iv. Confianza.

Es la seguridad que tiene una persona en alguien y de actuar correctamente en una situación que se presente (Yañez, Ahumada, & Cova, 2015,p.12).

b. Motivación inspiradora.

Comunica expectativas grandes, aumentar y optimizar el entusiasmo de los que los rodean. El jefe tiene que tener una actitud participativa entre sus subordinados para generar proactividad. Comunica con fluidez y confianza, usando un lenguaje sencillo (p.16).

b.i Indicadores.

i. Comunicación.

Es un proceso de pasar información y comprensión entre dos o más personas, en donde hay el emisor y receptor (Fonseca, 2017,p.16).

ii. Optimismo.

Es cuando una persona tiende a ver y juzgar las cosas de manera positiva o favorable. (Fonseca, 2017,p.26)

iii. Entusiasmo.

Es la capacidad que tiene un individuo de creer en sí mismo y en los demás (Fonseca, 2017,p.20).

c. Estimulación intelectual.

Promueve inteligencia y racionalidad. El líder favorece enfoques innovadores, la creatividad para determinar las oportunidades y la disolución de dificultades (p.17).

c.i Indicadores.

i. Inteligencia.

Es la capacidad de entender y poder solucionar un problema si perjudicar a alguien (Ponce & Sanmartín, 2015,p.40).

ii. Racionalidad.

Es la capacidad que tiene un humano que le permite pensar, evaluar, para alcanzar una meta que se haya establecido (Ponce & Sanmartín, 2015,p.40).

iii. Solución.

Es una acción que realiza una persona para resolver una dificultad o duda que se le presente (Rojas, 2018,p.121).

iv. Creatividad.

Es una actitud que posee cada persona que le permite autor realizarse (Maslow, 2014,p.230).

d. Consideración individualizada.

Concede atención personal, dirige y asesora. El líder muestra consideración hacia sus trabajadores cuando conoce las necesidades profesionales de cada uno de ellos. Asocia las necesidades personales de sus subordinados con las de la entidad (p.17).

d.i Indicadores

i. Atención personal

Es el seguimiento que se hace al colaborador para que puedan descargar cualquier tipo de insatisfacción que tenga en su área de trabajo (Chiavenato, 2016,p.16).

ii. Dirigir

Organizar a un grupo de colaboradores hacia un mismo objetivo (Chiavenato, 2016,p.12).

iii. Asesoría

Es un servicio indirecto que está constituido por un asesor y un asesorado, ayuda a mejorar el desempeño del colaborador y a resolver los problemas presentados (Pérez , Rosales, & Maldonado , 2017,p.103).

iv. Necesidades

En la ausencia de bien o servicio, así como un recurso necesario para convivencia y bien del individuo ya sean en necesidades físicas como alimentación, ropa y seguridad, necesidades sociales e individuales (Stanton, Etzel, & Walker, 2015,p.5).

1.3.2. Desempeño laboral

Davis & Newstrom (1991) señalan que es el grado de realización que un colaborador tiene, con la meta de lograr resultados favorables para la empresa en un determinado periodo. El desempeño está constituido por actividades físicas, medibles y otras que se pueden originarse de la conducta de los trabajadores y la empresa (p.202).

1.3.2.1. Dimensiones

a. Satisfacción del trabajo

Es el factor mediante el cual un colaborador se siente a gusto o disgustado en su puesto de trabajo, con su sueldo y otros factores que están involucrados con su trabajo (p.203).

a.i Indicadores

Según, Demosch & Cascorbi (2007) señalan que los indicadores de satisfacción del trabajo son los siguientes.

i. Trabajo en equipo

Es un conjunto de colaboradores que se retroalimentan uno a otro; asimismo tienen claro sus metas que se proponen.

ii. La relación con jefes y directivos

Es sustancial que exista un buen trato con sus jefes y directivos para que de esta manera se genere un buen clima laboral.

iii. La naturaleza del trabajo

Es las diferentes habilidades que requiere un puesto de trabajo.

iv. Las condiciones laborales

Los colaboradores tienen en cuenta las condiciones laborales como el ambiente limpio y ordenado que les han dado en su lugar de trabajo.

v. Las condiciones de bienestar

La dicha de las personas va a depender de las condiciones laborales que se le ofrezca.

b. Autoestima

Es un factor de autorrealización de cualquier ser humano, con la necesidad primordial a ser reconocido dentro un entorno social o laboral, por ende, es de gran importancia que las organizaciones ofrezcan la oportunidad para que el colaborador demuestre sus habilidades y destrezas. (p.203).

b.i Indicadores

Según, Paucar & Barboza (2015) señalan que los indicadores de la autoestima son los siguientes.

i. Auto concepto

Es la inteligencia que tiene una persona de verse a sí misma, no mejor, ni peor a los demás.

ii. Auto aceptación

Hace referencia a la persona que se acepta tal como es en base: A su físico, en lo psicológico y como se relaciona.

iii. Autoconfianza

Es la capacidad de sentirse capaz de hacer diferentes actividades de manera adecuada.

iv. Auto respeto

Es la virtud de respetarse a sí mismo, para de esta manera respetar a los demás y ser respetados.

c. Trabajo en equipo

Es la sinergia que existe entre colaboradores para resolver un problema dentro de una organización o empresa (p.204).

c.i Indicadores

Según, Montoya (2012) indica que los indicadores de trabajo en equipo son los siguientes.

i. Cooperación

Es la ayuda que se realiza al equipo para alcanzar las metas trazadas.

ii. Tolerancia

Hace referencia a la armonización que existe dentro de un determinado grupo laboral, social o profesional, donde prevalece el respeto.

iii. Liderazgo

Innovar, dirigir y tener la palabra del convencimiento sin generar conflictos.

d. Capacitación del trabajador

Es la enseñanza constante a los colaboradores de una organización implementada principalmente por los directivos de los distintos departamentos de la organización,

con el motivo de prosperar el desempeño y aumentar la productividad organizacional. (p.204).

d.i Indicadores

Según, Bernal, L (2016) señala que los indicadores de capacitación son los siguientes.

i. Horas invertidas en capacitación

Instaurar las horas para los trabajadores predestinadas a capacitación.

ii. Nivel de asistencia a capacitación

Cantidad de personas que asistieron a la capacitación.

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

1.5.1. Teórica

Se llevó a cabo con el objeto de proporcionar conocimiento el cual ya existe sobre la variable independiente; el liderazgo transformacional, se utilizó al autor Salcedo; que dio a conocer su definición y dimensiones de dicha variable y de la variable dependiente, se utilizó a los autores Davis & Newstrom; que nos indican su respectiva definición y sus dimensiones, cuyos resultados reflejaron que existe relación entre las variables antes mencionadas.

1.5.2. Practica

Este estudio se realizó porque se debe probar la relación entre las variables. Y es de gran importancia para la MPL, ya que servirá para investigaciones futuras.

1.5.3. Metodológica

Tuvo una justificación metodológica, ya que se deseaba alcanzar los objetivos propuestos; así mismo se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario que estuvo compuesto por 53 ítems, estas fueron elaboradas en relación a las dimensiones.

1.6. Hipótesis.

H0: ¿No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?

H1: ¿Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.

1.7.2. Objetivo específico.

Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.

Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

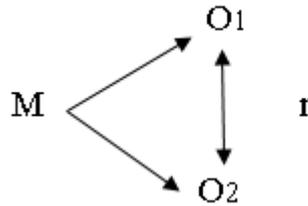
2.1.1 Tipo de investigación.

Esta indagación fue descriptiva, ya que se procedió a describir las dimensiones e indicadores de cada una de las variables.

2.1.1. Diseño de investigación.

2.1.2.1 Correlacional

La indagación tubo diseño correlacional-no experimental, pues se analizó la relación entre variables.



M: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

O1: Liderazgo transformacional

O2: Desempeño laboral

r: Relación

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población.

Estuvo conformada por todo el recurso humano administrativo de la organización, el cual es un total de 377 trabajadores.

2.2.2. Muestra.

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

Población: 377 (N)

Margen de error: 0.05 (E)

Nivel de confianza: 1.96 (Z)

Probabilidad: 50% (ex)

$$n = \frac{1.96^2 \times 377 \times 0.5 \times 0.5}{0.07^2(377 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 222$$

La muestra fue de 222 trabajadores administrativos, teniendo así el muestreo aleatorio simple porque se ha utilizado la fórmula para una población finita.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variables

V.I: Liderazgo transformacional

V. D: Desempeño laboral

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1: Tabla de Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Misión	¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la MPL?	Encuesta / cuestionario	Escala ordinal (Likert)
		Visión	¿ Su jefe le hace saber la visión de la MPL?		
		Respeto	¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?		
			¿ Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?		
	Motivación inspiradora	Confianza	¿ Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?		
			¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?		
		Comunicación	¿ Le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?		
			¿ Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?		
			¿ Se informa de las decisiones de su jefe?		
			¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?		
Optimismo	¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?				
	¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?				
Entusiasmo	¿ Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?				
	Inteligencia	¿ Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?			
		¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?			
Estimulación intelectual					

Consideración individualizada	Racionalidad	¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo? ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?
	Solución	¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?
	Creatividad	¿ Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas? ¿ Busca diferentes técnicas de solución a un problema?
	Atención personal	¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño? ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema? ¿ Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?
	Dirigir Asesoría	¿ Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? ¿ Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo?
	Necesidades	¿ Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias?

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2:Tabla de Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA	
DESEMP EÑO LABORA L	Satisfacción del trabajo	Trabajo en equipo	¿Dentro de su área de trabajo existe trabajo en equipo?	Encuesta / cuestionario	Escala ordinal (Likert)	
			La relación con jefes y directivos			¿Dentro de su área laboral existe apoyo entre compañeros?
						¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?
		¿Cuándo tiene dudas, lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?				
		La naturaleza del trabajo	¿ Tiene una buena relación con su jefe?			
			¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?			
			¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?			
		Las condiciones laborales	¿ Su trabajo es rutinario?			
			¿Cuándo hay un problema busca soluciones?			
			¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo?			
			¿ Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades?			
			¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos?			
¿ El ambiente donde trabaja es confortable?						
			¿Es tratado con amabilidad y respeto?			

	Las condiciones de bienestar	¿ Está implementado el botiquín de su área de trabajo?
Autoestima	Auto concepto	¿Tiene el perfil adecuado en el puesto que está trabajando? ¿ Se encuentra a gusto con la labor que realiza?
	Auto aceptación	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?
	Autoconfianza	¿ Su trabajo le hace sentir realizado?
	Autor respeto	¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?
Trabajo en equipo	Cooperación	¿ Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos de su área de trabajo?
	Tolerancia	¿ Cuando tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?
	Liderazgo	¿ Existe liderazgo en la organización? ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo?
Capacitación del trabajador	Horas invertidas en capacitación	¿ Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?
	Nivel de asistencia de capacitación	¿ Asiste a las capacitaciones que realiza la organización?

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección.

El procedimiento que se utilizó para recopilar datos fue la encuesta, la cual se elaboró con la herramienta del cuestionario que está conformado por 53 interrogante. El cuestionario se aplicó a 222 trabajadores.

Las preguntas son de escala Likert:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Indeciso

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

2.4.2. Validez.

En la siguiente tabla se detallará la información de los 5 expertos que validaron el cuestionario.

Rodas Cobos José	Estadístico	Análisis de datos	3 años	D.T.C
Córdova Chirinos José William	Administración	Administración	5 años	D.T.C
Rocero Salazar Cesar	Lic. Comercio y Negocio Internacional	Negocios Internacionales	9 años	D.T.C
Merino Mirko	Lic. En Administración	Gestión	20 años	D.T.C
Tuesta Torres Edgar	Contador	Auditor, Evaluador y Coaching	30 años	Jefe de unidad de investigación FACEM

Tabla 3:Tabla de Validez.

Nombre del juez	Profesión	Especialidad	Experiencia profesional (en años)	Cargo
------------------------	------------------	---------------------	--	--------------

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Alfa de Cronbach

Se utilizó el Alfa de Cronbach con una fiabilidad es 0,962 quiere decir que esta investigación si es fiable.

Tabla 4: Estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	53

Elaboración: Propia

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

La ejecución y proceso para esta tesis se efectuó mostrando los resultados en tablas y gráficos estadísticos, luego se aplicó las herramientas de inferencia como examen diferencial del estudio, el cual permitió probar la verdad de la hipótesis científica. Este resultado se realizó aplicando el programa IBMSPSS actualización 25.0 en español.

2.6. Aspectos éticos.

El progreso del proyecto estará basado en el Reporte Belmont.

Respeto por las personas. Es muy importante el respeto entre los individuos que interactúan, porque esto agiliza la comunicación él y la obtención del bien común que para una empresa sea la rentabilidad (P.,2).

Justicia. Es un valor ético el cual se respeta la verdad y brindando a cada parte lo que pertenece (P.,5)

2.7. Criterios de rigor científico.

Para Noreña, et al. (2012), indican que fueron elegidos dependiendo a la necesidad de la investigación:

Fiabilidad: Manifiesta que las consecuencias que se obtienen, representan algo de verdad e irrefutable, ya que los resultados de los individuos tienden a ser co dependiente de la situación a la que se investiga. (p. 266)

Validez: hace referencia al análisis de la investigación deben ser totalmente verosímiles, así como correctos, ya que estos resultados correctos deben ser un

soporte fundamental para la investigación cualitativa, ofrece al estudio validez sobre las conclusiones. (p. 266-267)

Credibilidad: Para este factor muy importante solo se obtiene cuando los resultados son reconocidos como “reales” o “verdaderos” porque fueron parte en una investigación, por aquellas que han servido como donantes de información clave. (p. 267)

III. RESULTADOS

3.1 Tablas y figuras.

Tabla 5: Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la MPL.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	67	30%
Desacuerdo	83	37%
Indiferente	8	4%
De acuerdo	38	17%
Totalmente de acuerdo	26	12%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

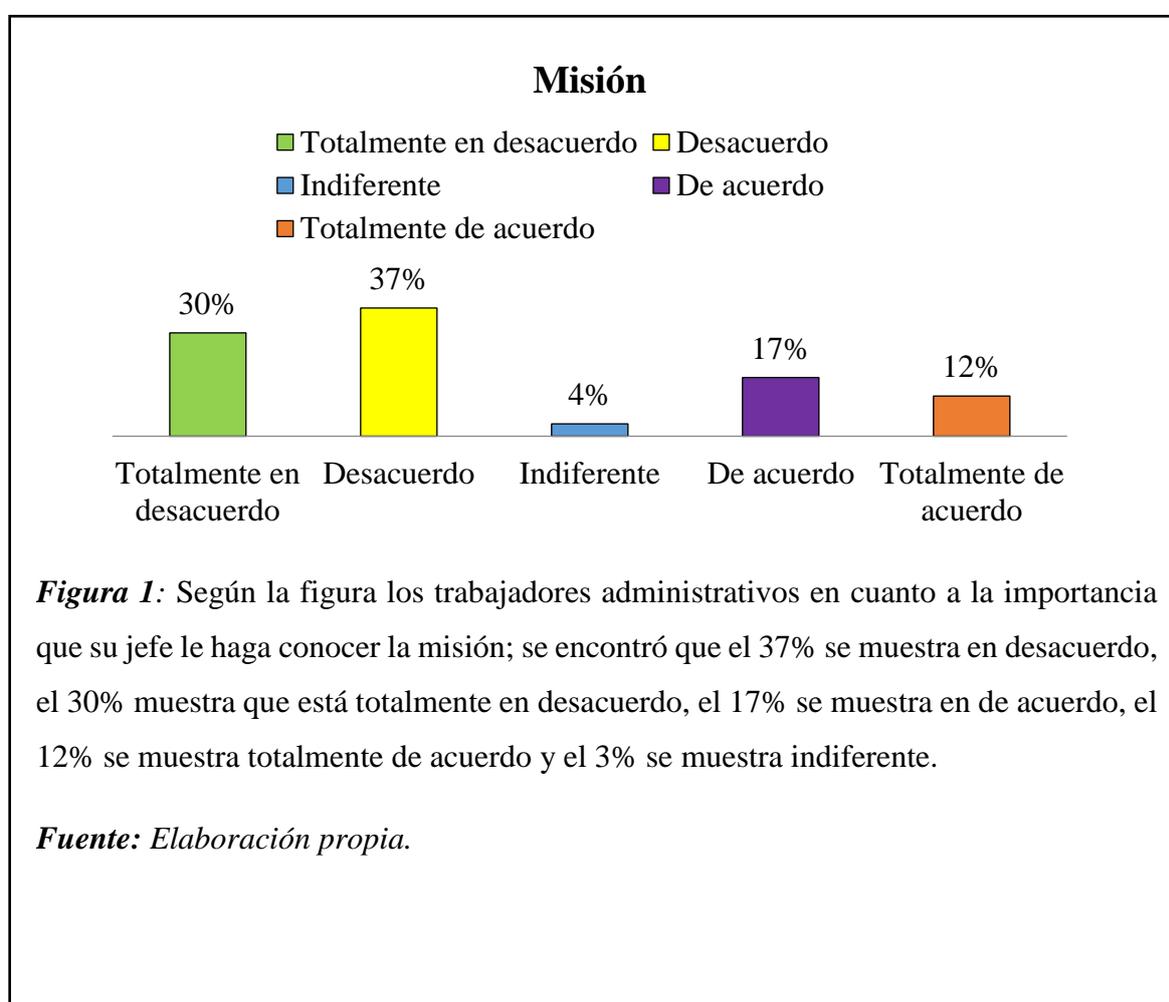


Tabla 6: Su Jefe le hace saber la visión de la MPL.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	24%
Desacuerdo	106	48%
Indiferente	19	9%
De acuerdo	30	14%
Totalmente de acuerdo	14	6%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

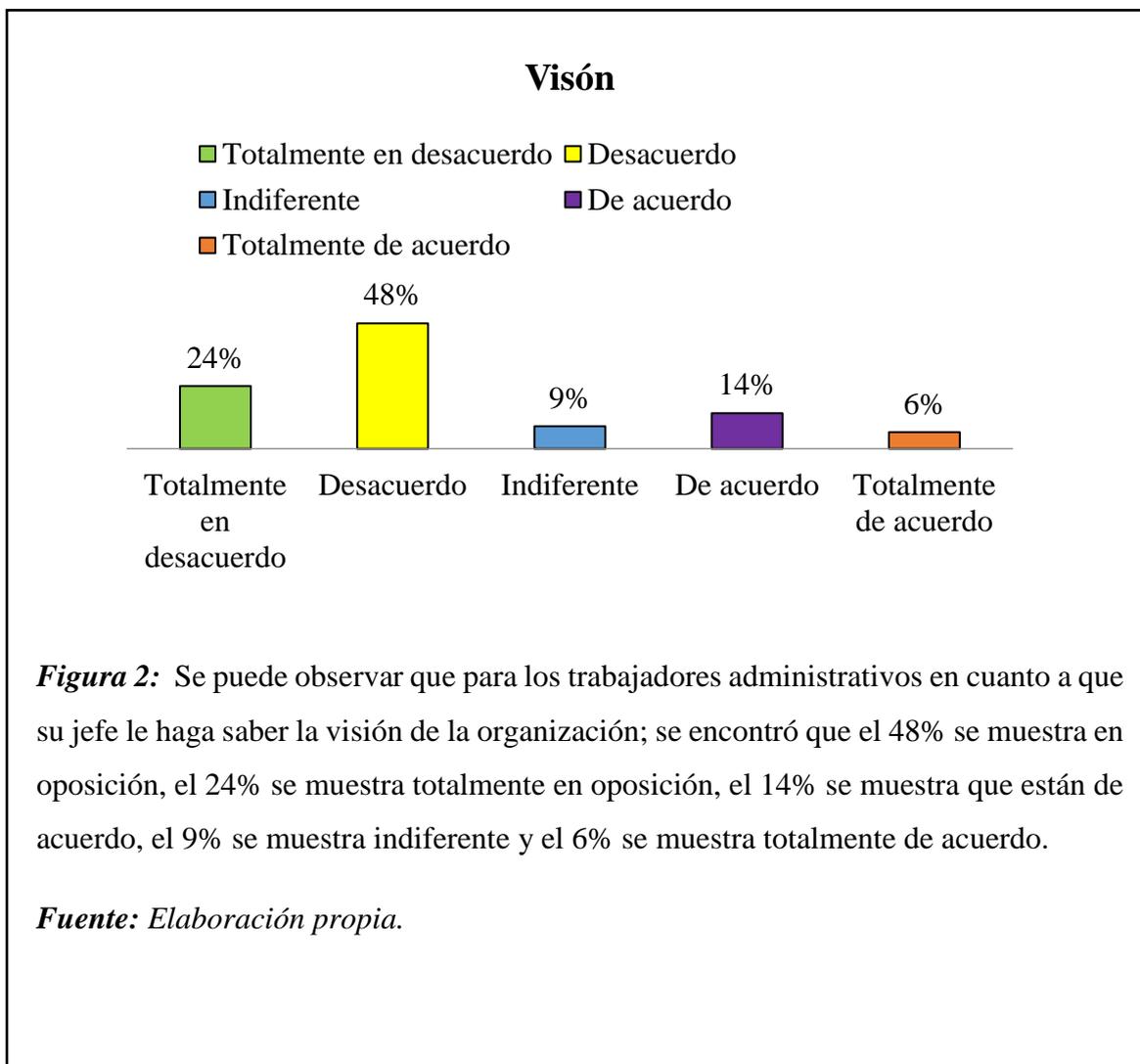


Tabla 7: Le pagan sus derechos laborales conforme a ley.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	66	30%
Desacuerdo	83	37%
Indiferente	44	20%
De acuerdo	18	8%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

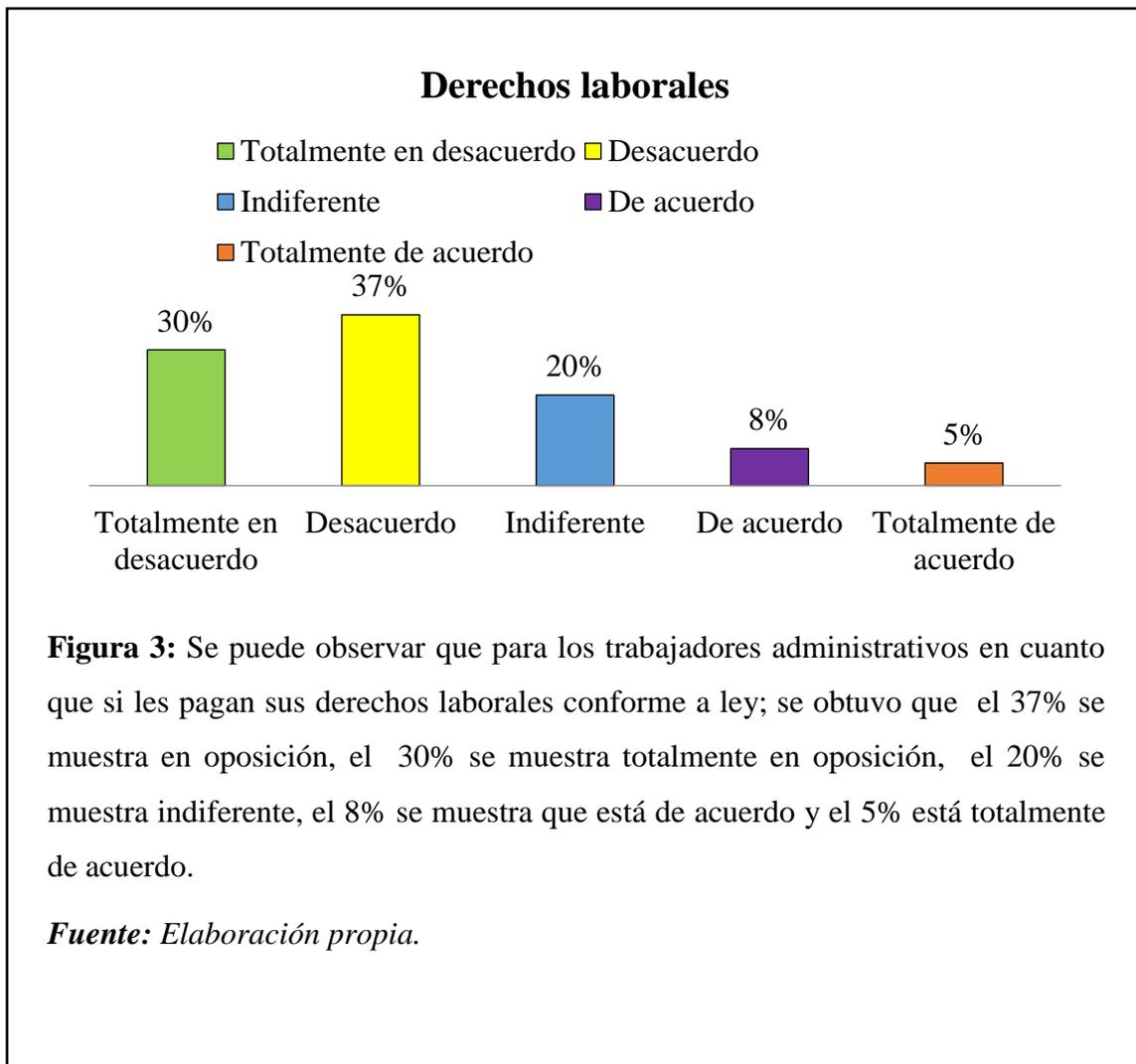


Tabla 8: Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	75	34%
Desacuerdo	84	38%
Indiferente	12	5%
De acuerdo	42	19%
Totalmente de acuerdo	9	4%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

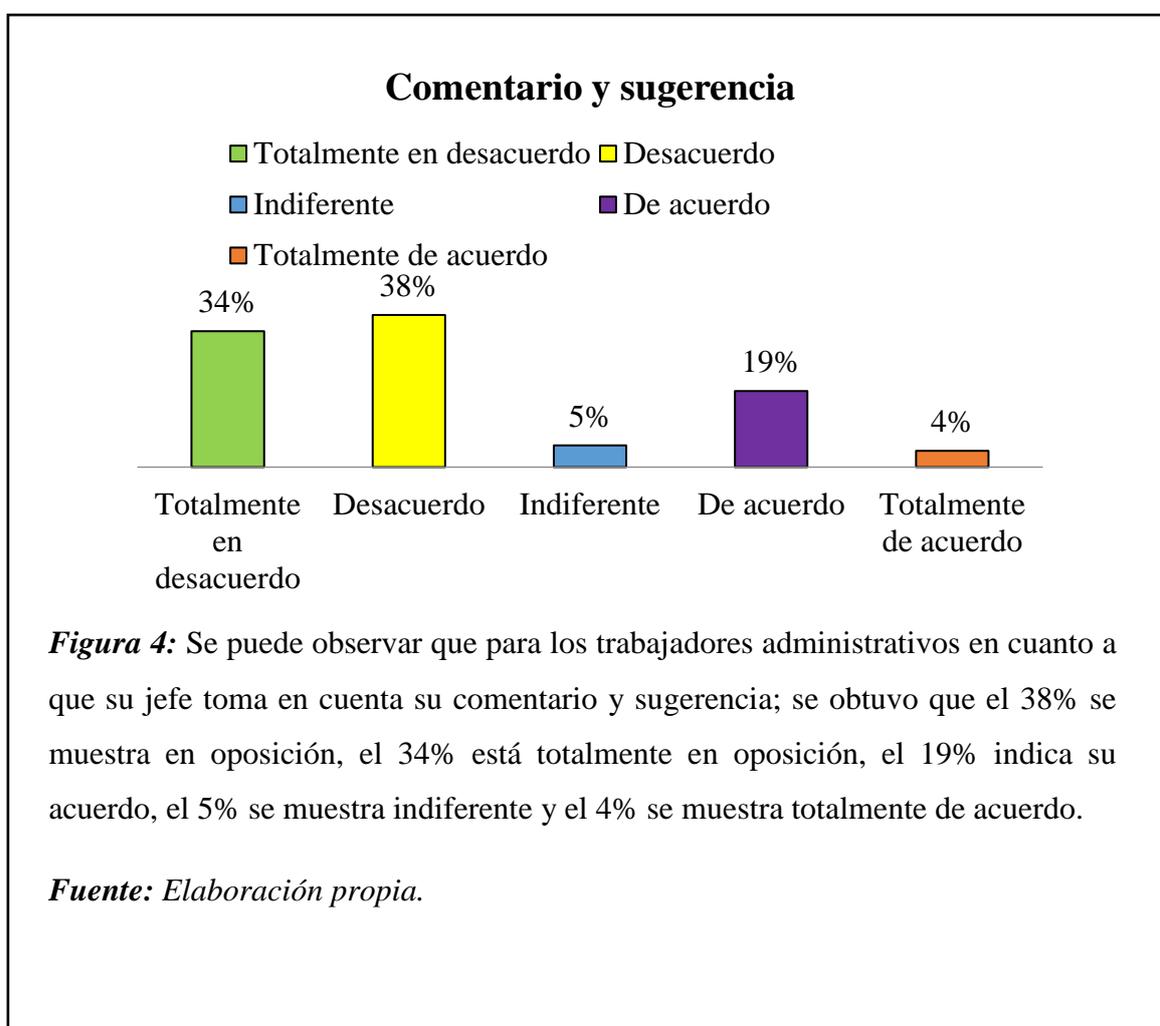


Tabla 9: Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	25%
Desacuerdo	116	52%
Indiferente	22	10%
De acuerdo	23	10%
Totalmente de acuerdo	5	2%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

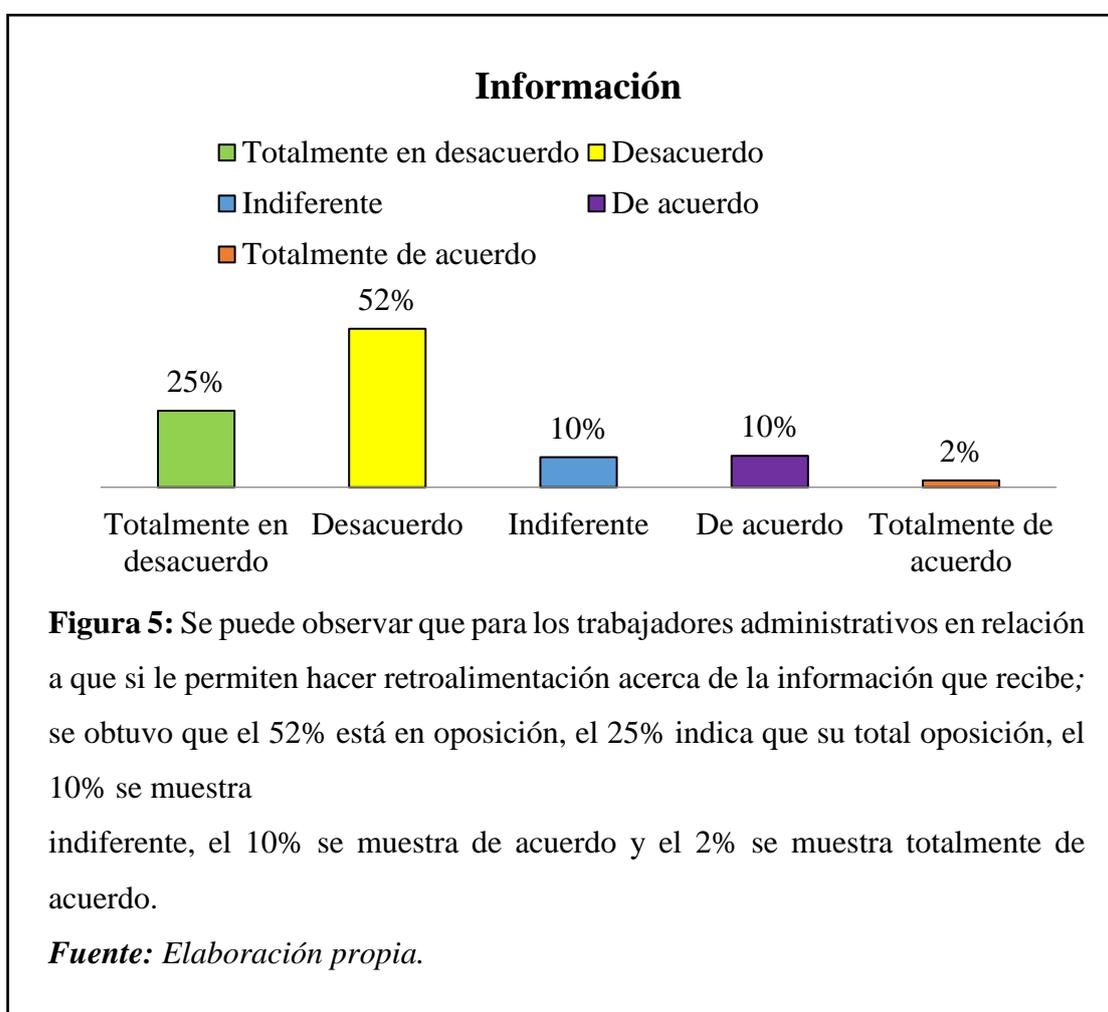


Tabla 10: Le permiten tomar decisiones de manera autónoma.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	61	27%
Desacuerdo	92	41%
Indiferente	2	1%
De acuerdo	50	23%
Totalmente de acuerdo	17	8%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

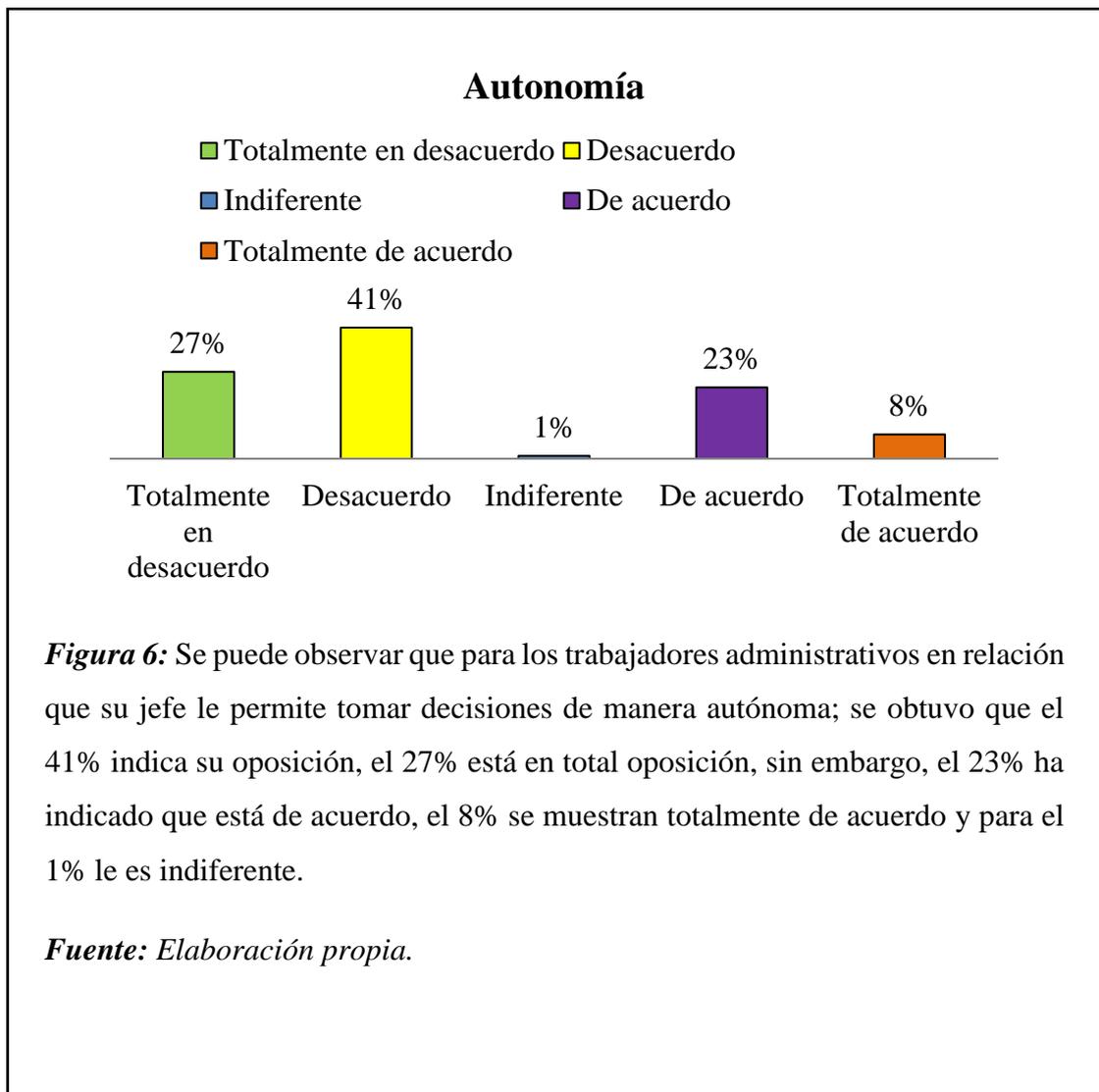


Tabla 11: Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	78	35%
Desacuerdo	43	19%
Indiferente	24	11%
De acuerdo	66	30%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

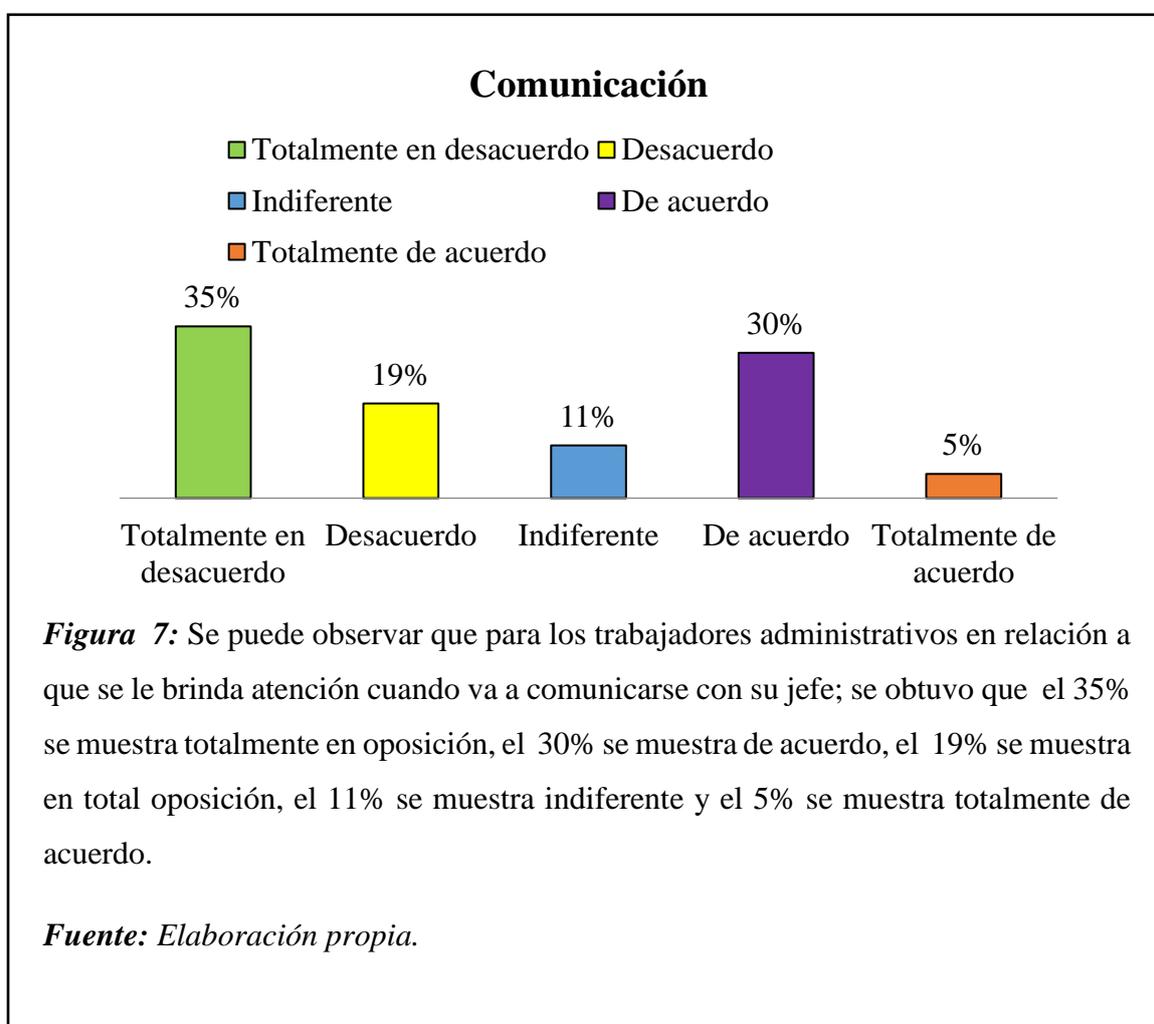


Tabla 12: Su Jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	36	16%
Desacuerdo	132	59%
Indiferente	20	10%
De acuerdo	12	9%
Totalmente de acuerdo	121	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

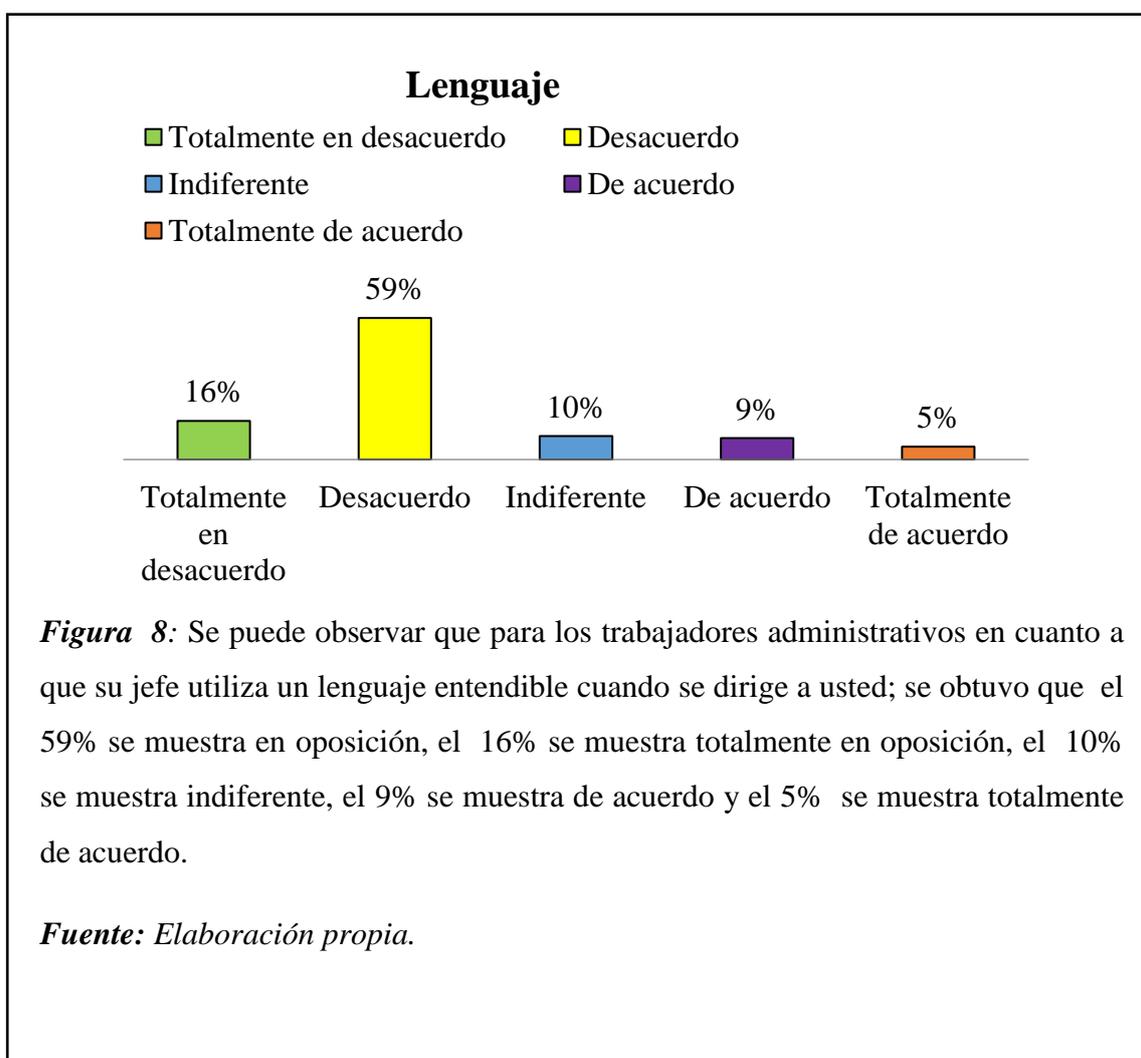


Tabla 13: Se informa de las decisiones de su jefe.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	43	19%
Desacuerdo	106	48%
Indiferente	11	5%
De acuerdo	44	20%
Totalmente de acuerdo	18	8%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

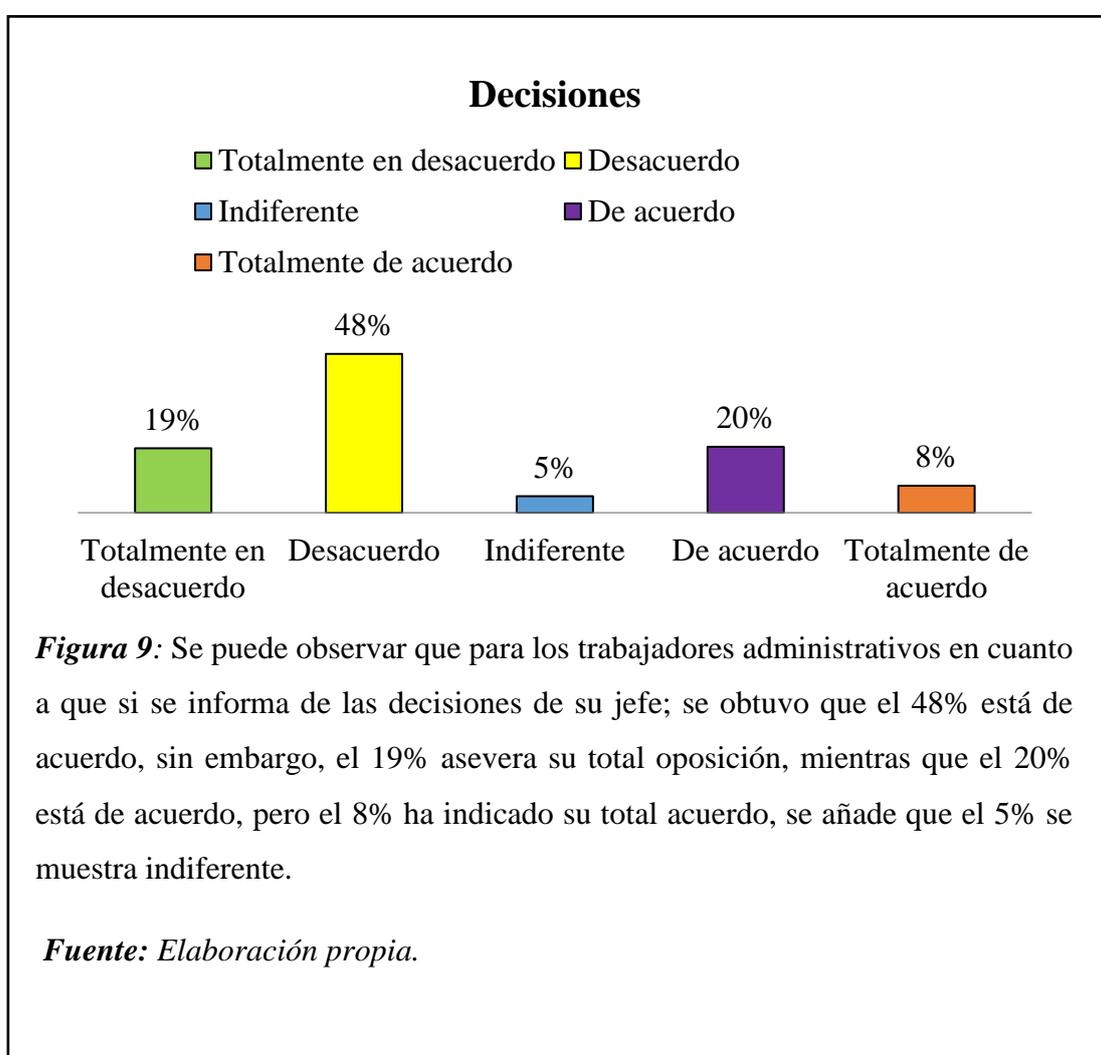


Tabla 14: Es capaz de afrontar los problemas con seguridad.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	79	36%
Desacuerdo	65	29%
Indiferente	16	7%
De acuerdo	51	23%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

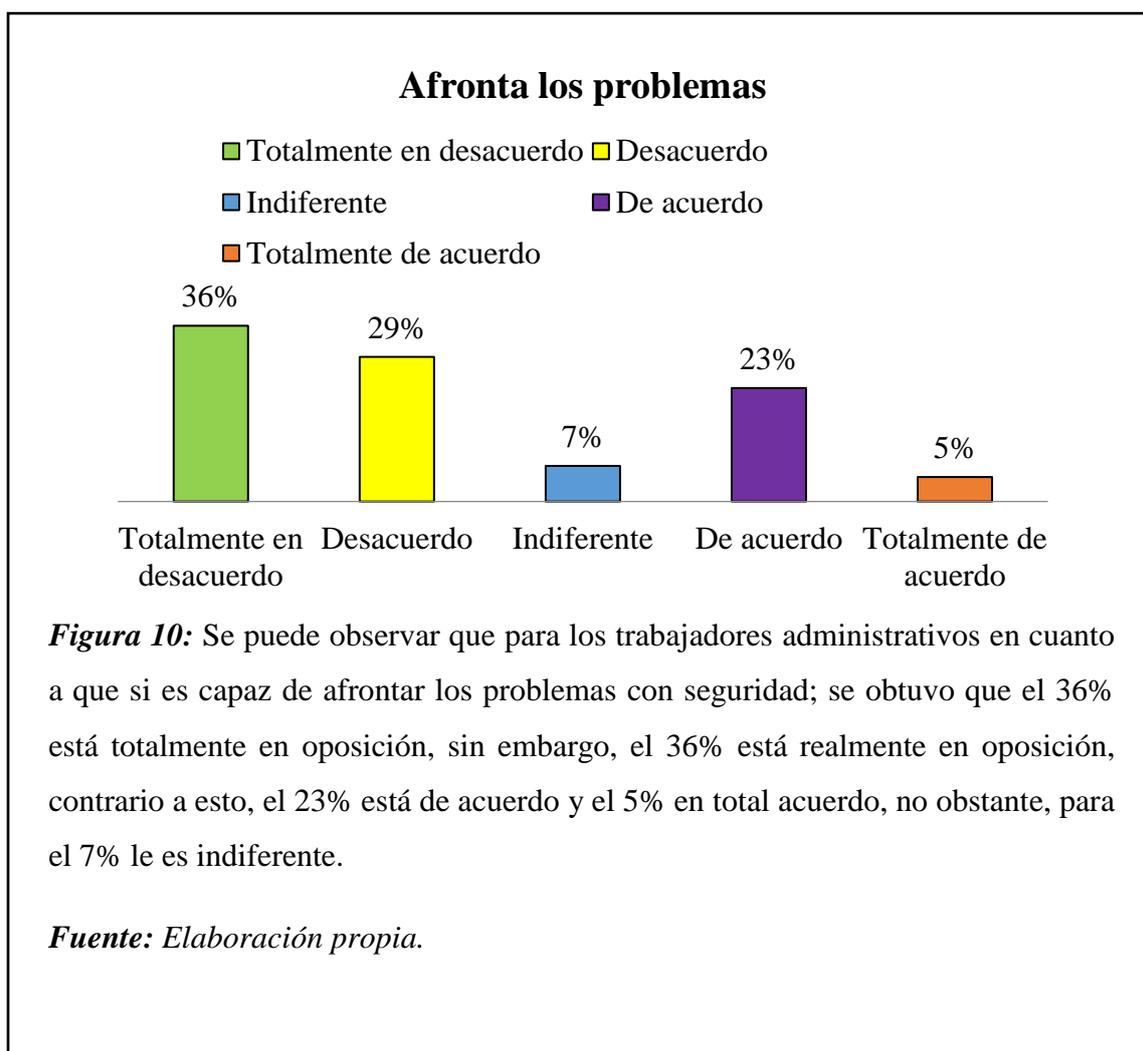


Tabla 15: Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	30	14%
Desacuerdo	96	43%
Indiferente	21	9%
De acuerdo	54	24%
Totalmente de acuerdo	21	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

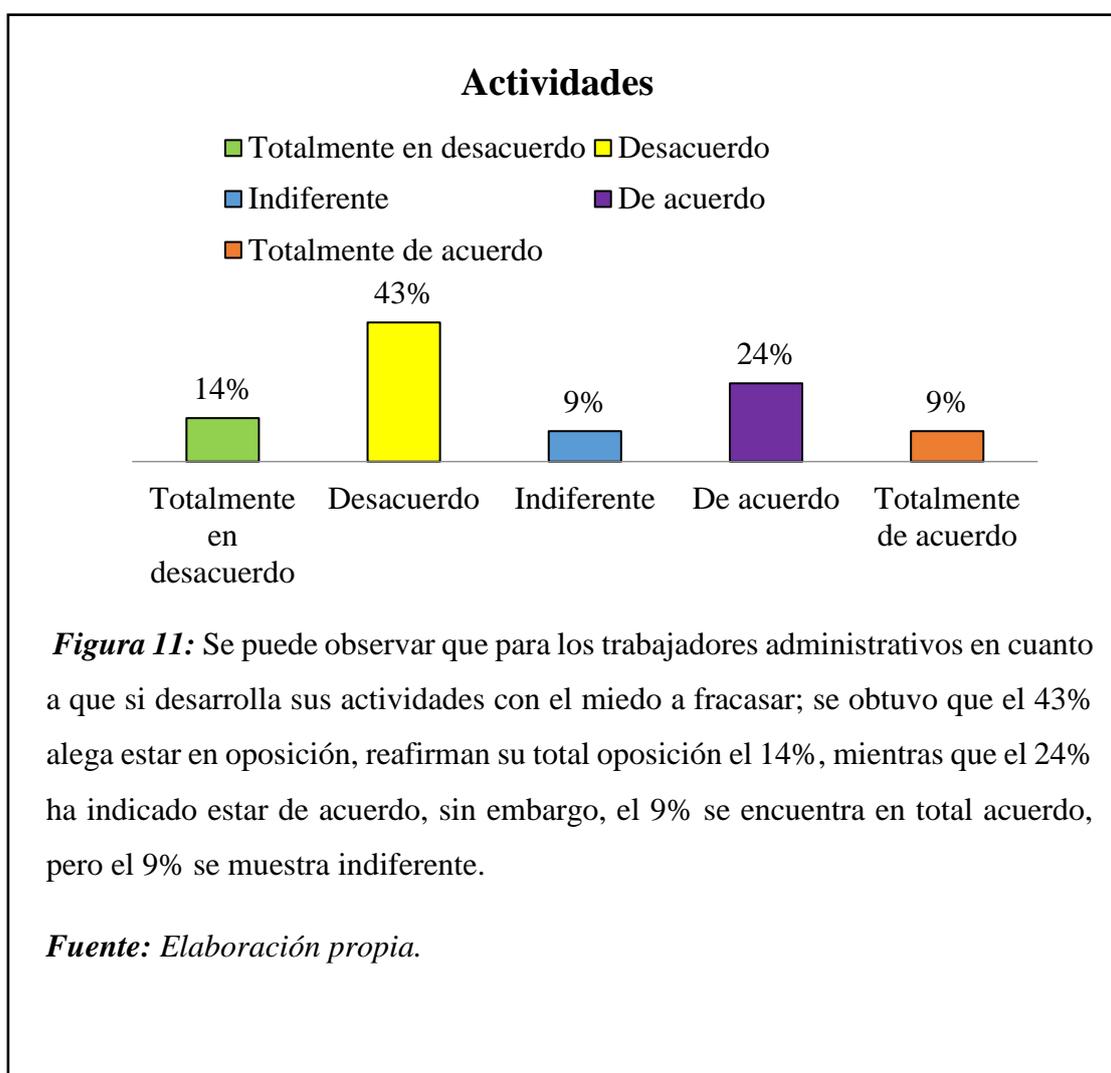


Tabla 16: Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	47	21%
Desacuerdo	102	46%
Indiferente	12	5%
De acuerdo	28	13%
Totalmente de acuerdo	33	15%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

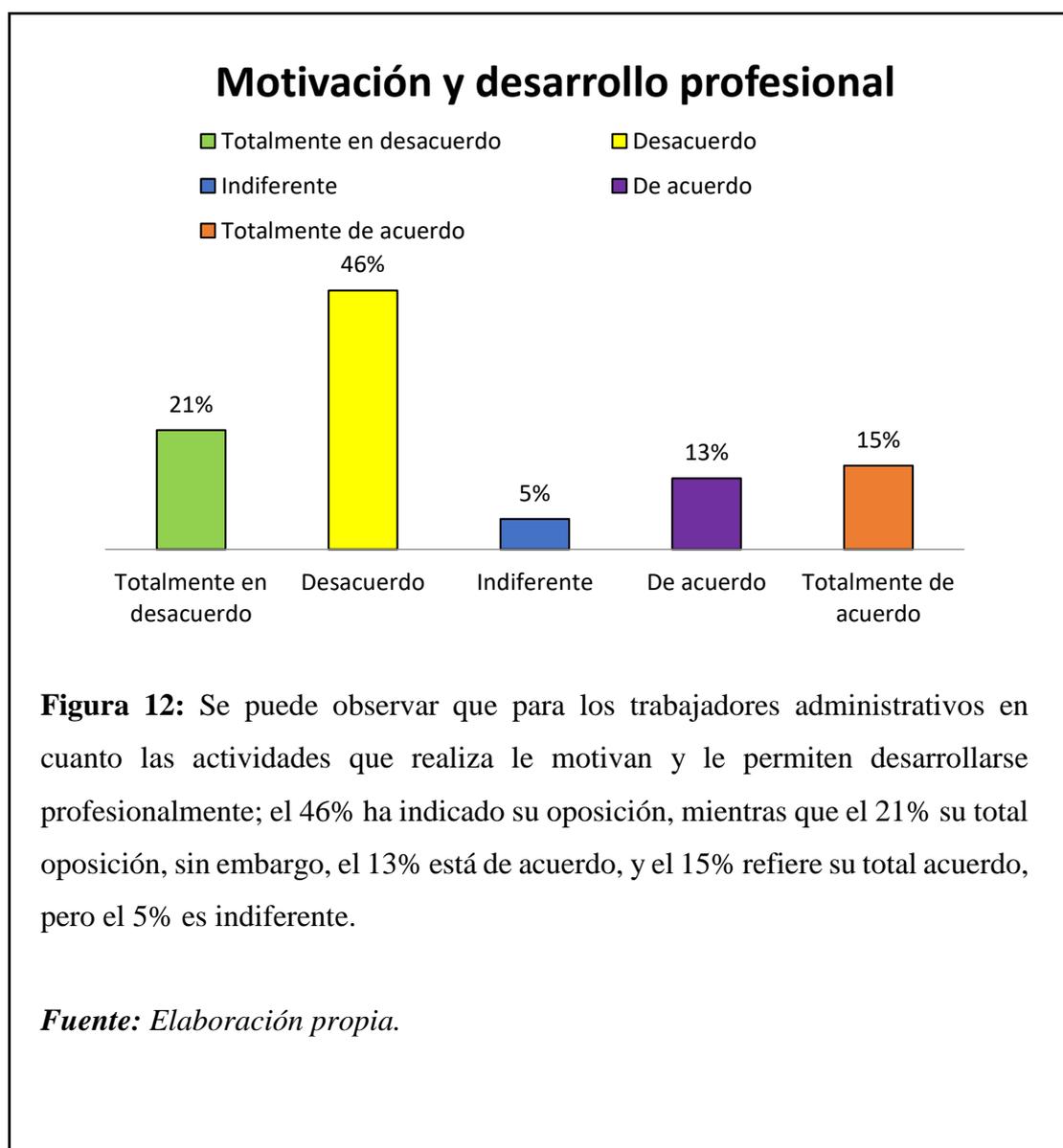


Tabla 17: Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	12%
Desacuerdo	95	43%
Indiferente	11	5%
De acuerdo	68	31%
Totalmente de acuerdo	22	10%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

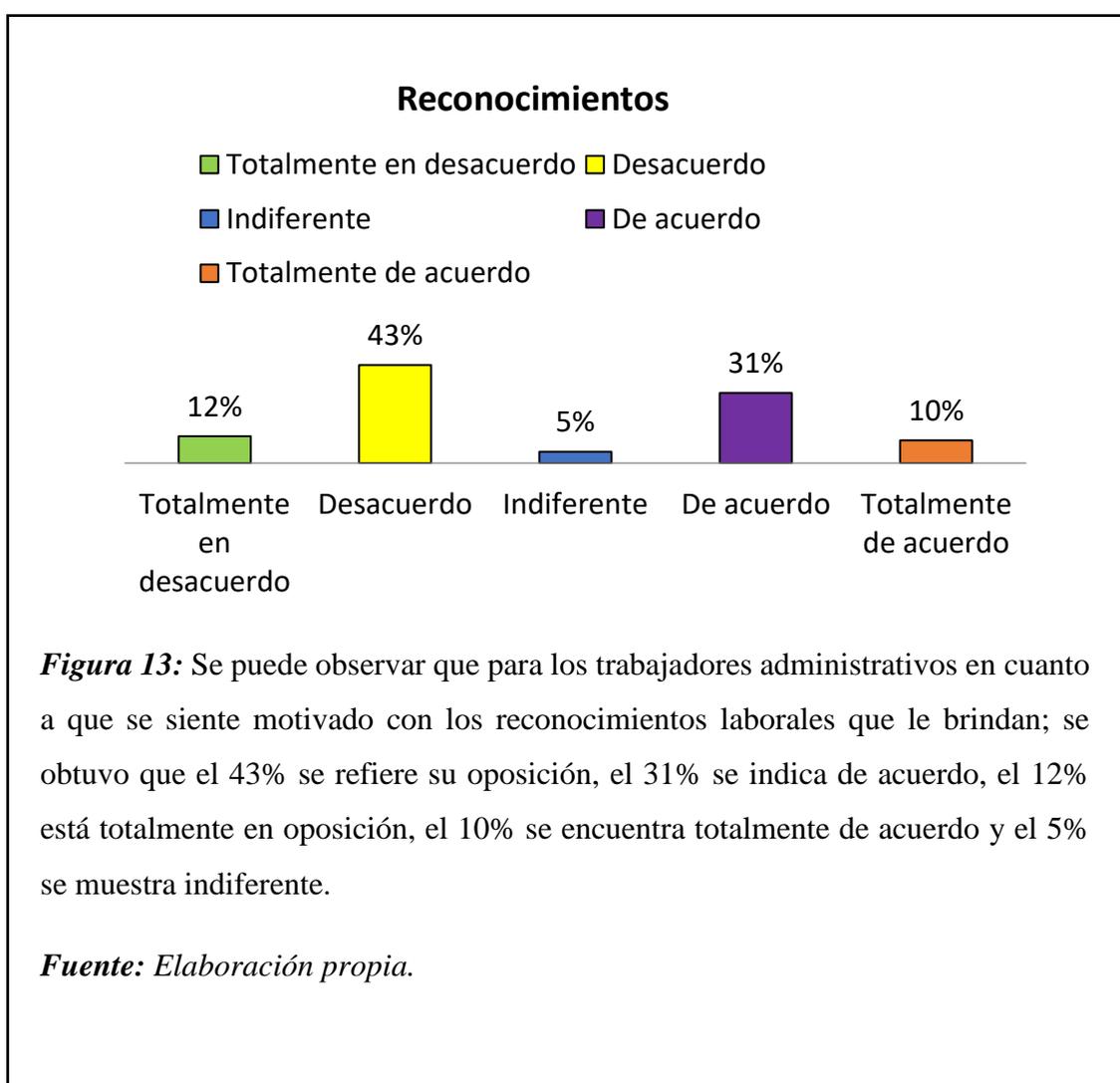


Tabla 18: Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	52	23%
Desacuerdo	109	49%
Indiferente	14	6%
De acuerdo	35	16%
Totalmente de acuerdo	12	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

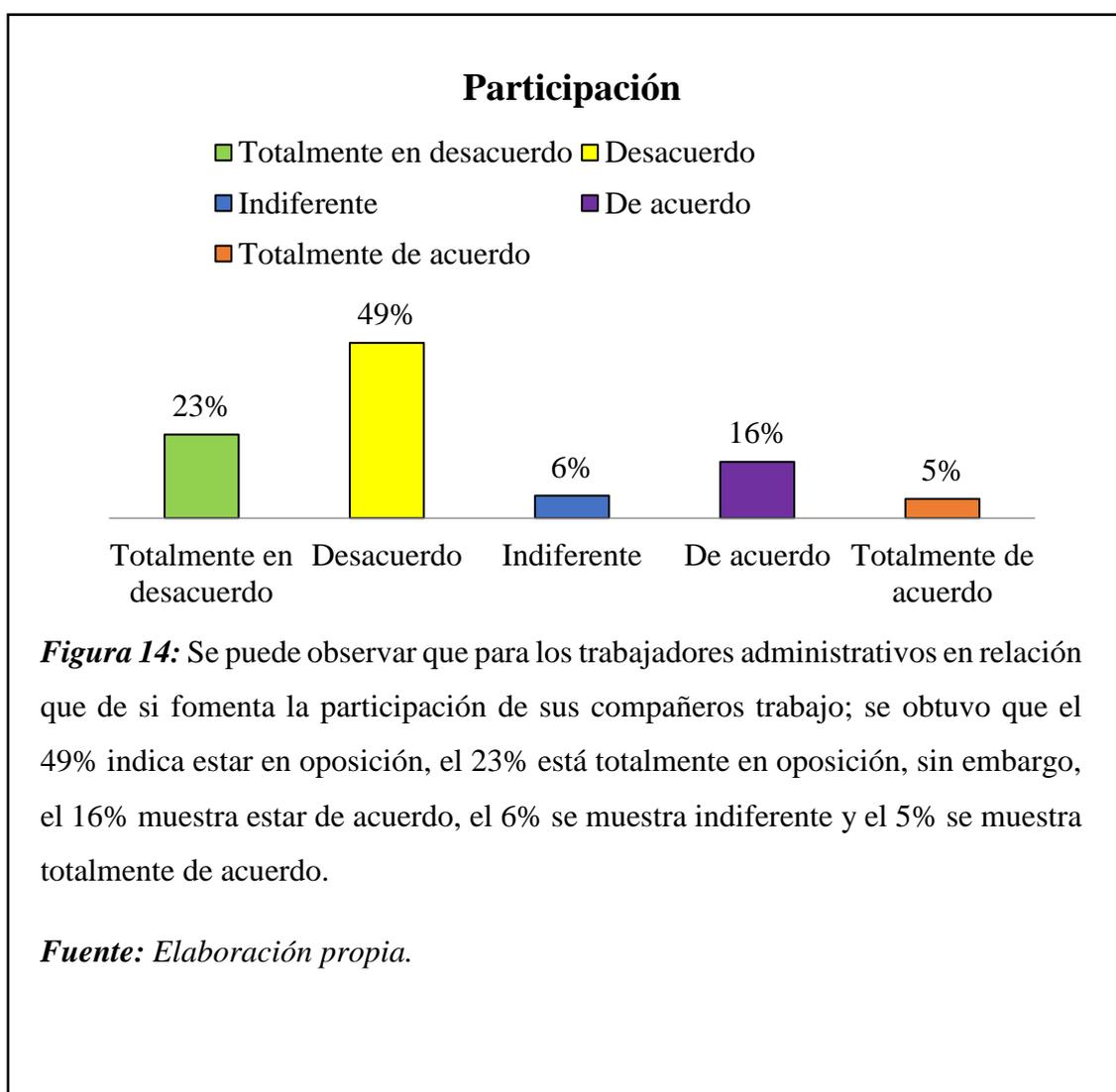


Tabla 19: En su área de trabajo se plantean metas y objetivos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	61	27%
Desacuerdo	60	27%
Indiferente	14	6%
De acuerdo	56	25%
Totalmente de acuerdo	31	14%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

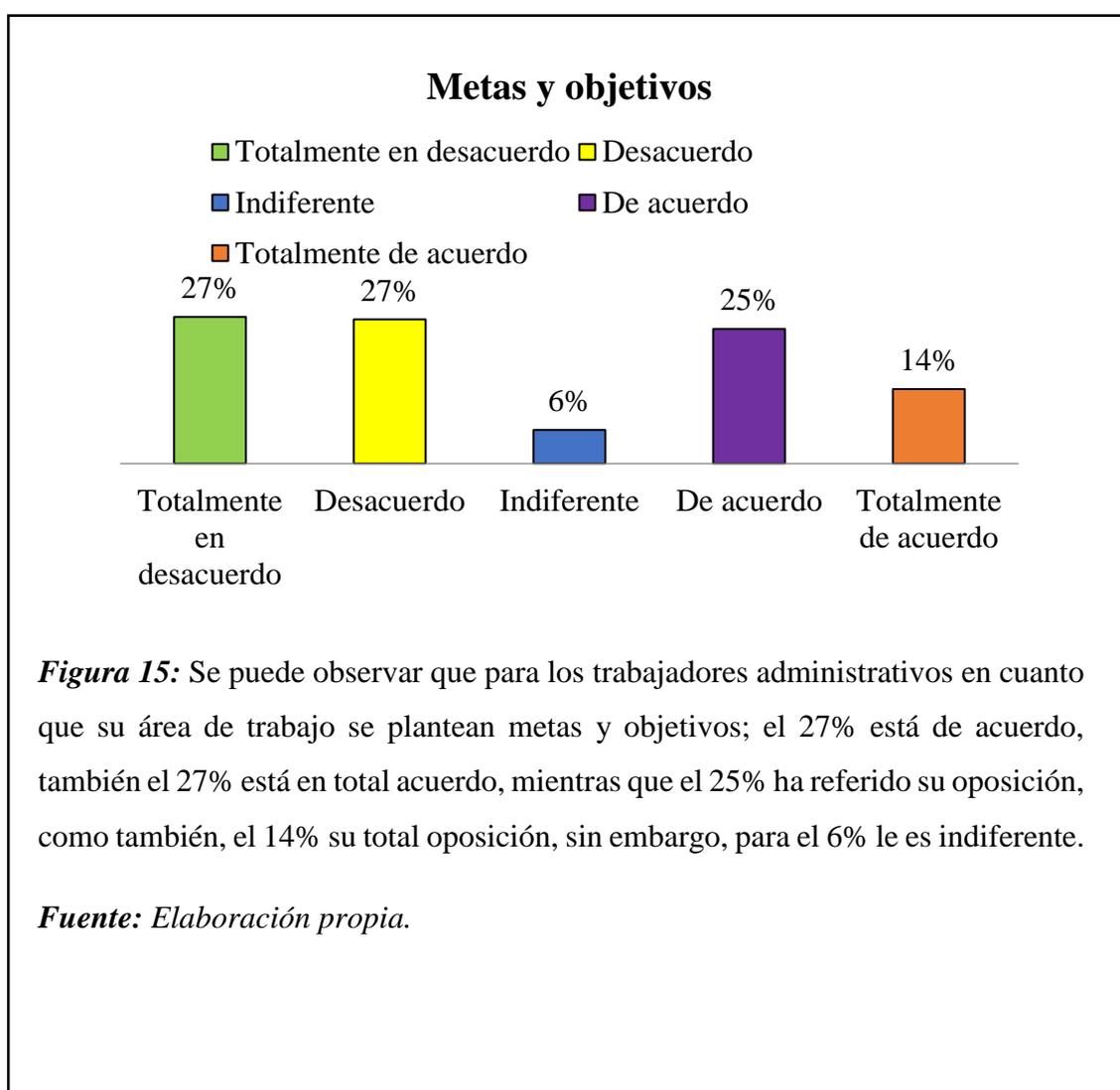


Tabla 20: Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	75	34%
Desacuerdo	87	39%
Indiferente	8	4%
De acuerdo	25	11%
Totalmente de acuerdo	27	12%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

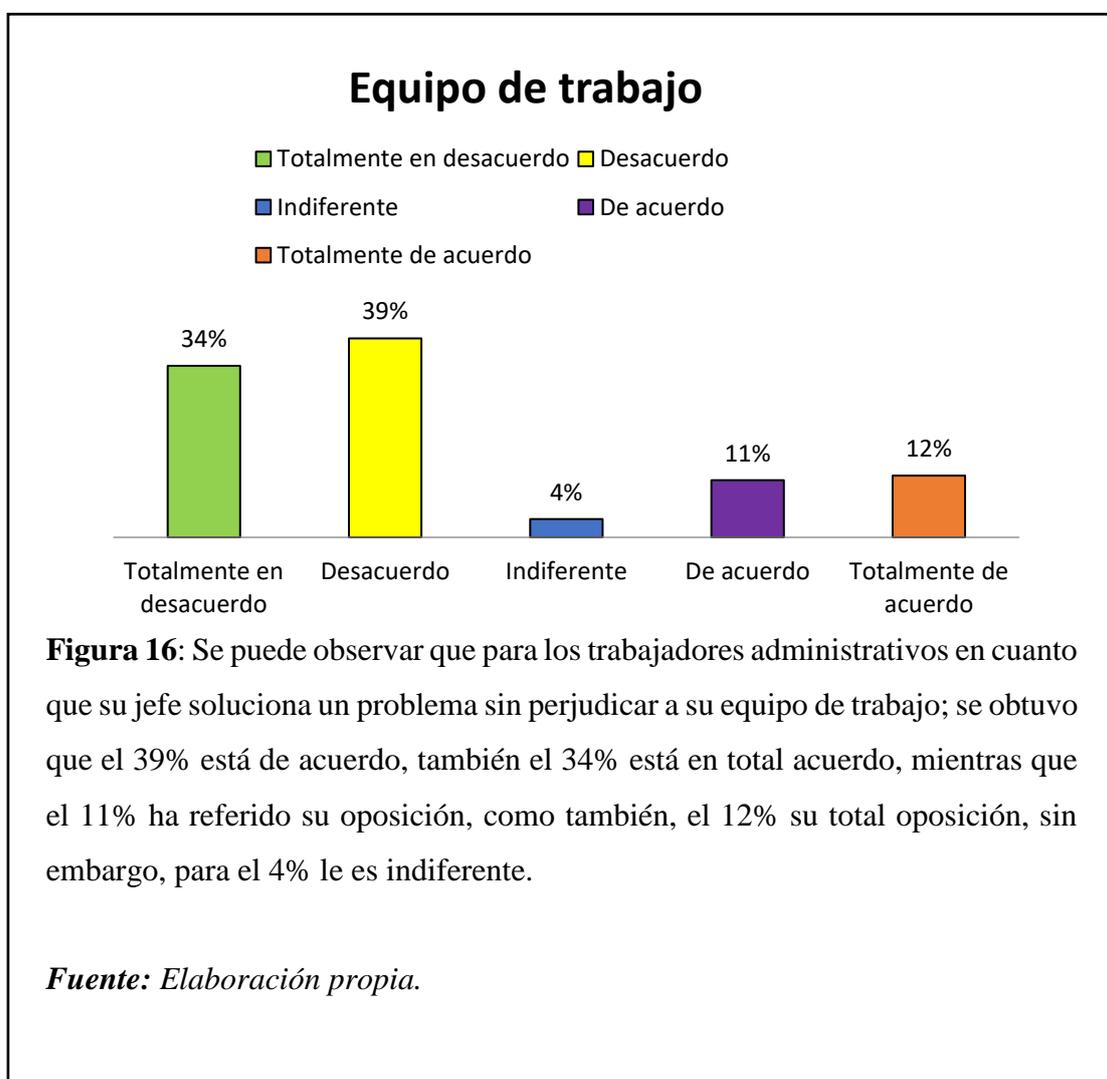


Tabla 21: Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	49	22%
Desacuerdo	81	36%
Indiferente	19	9%
De acuerdo	45	20%
Totalmente de acuerdo	28	13%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

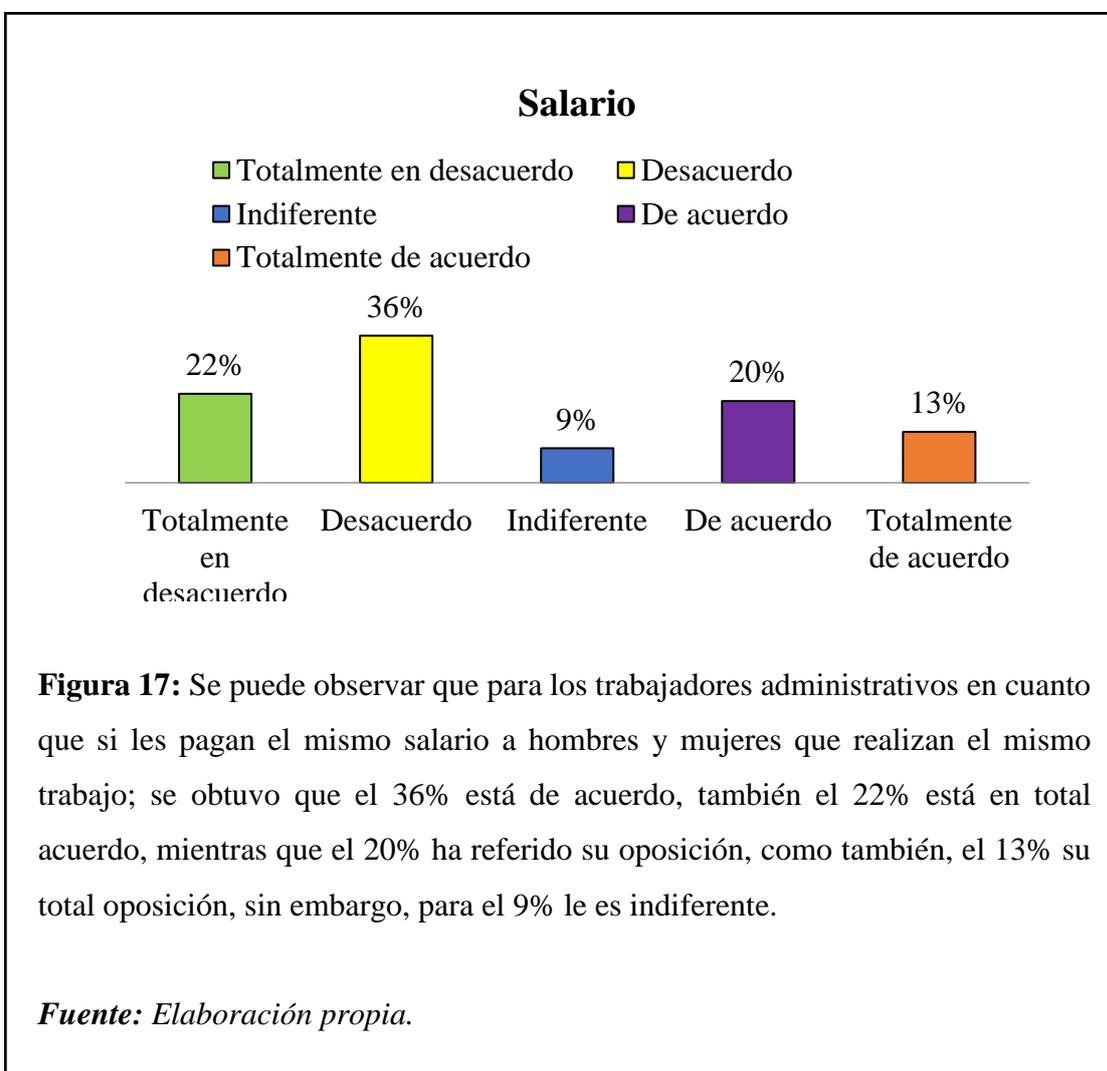


Tabla 22: Cuándo se presenta un problema en su puesto de trabajo, su jefe lo resuelve con cautela.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	91	41%
Desacuerdo	94	42%
Indiferente	24	11%
De acuerdo	11	5%
Totalmente de acuerdo	2	1%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

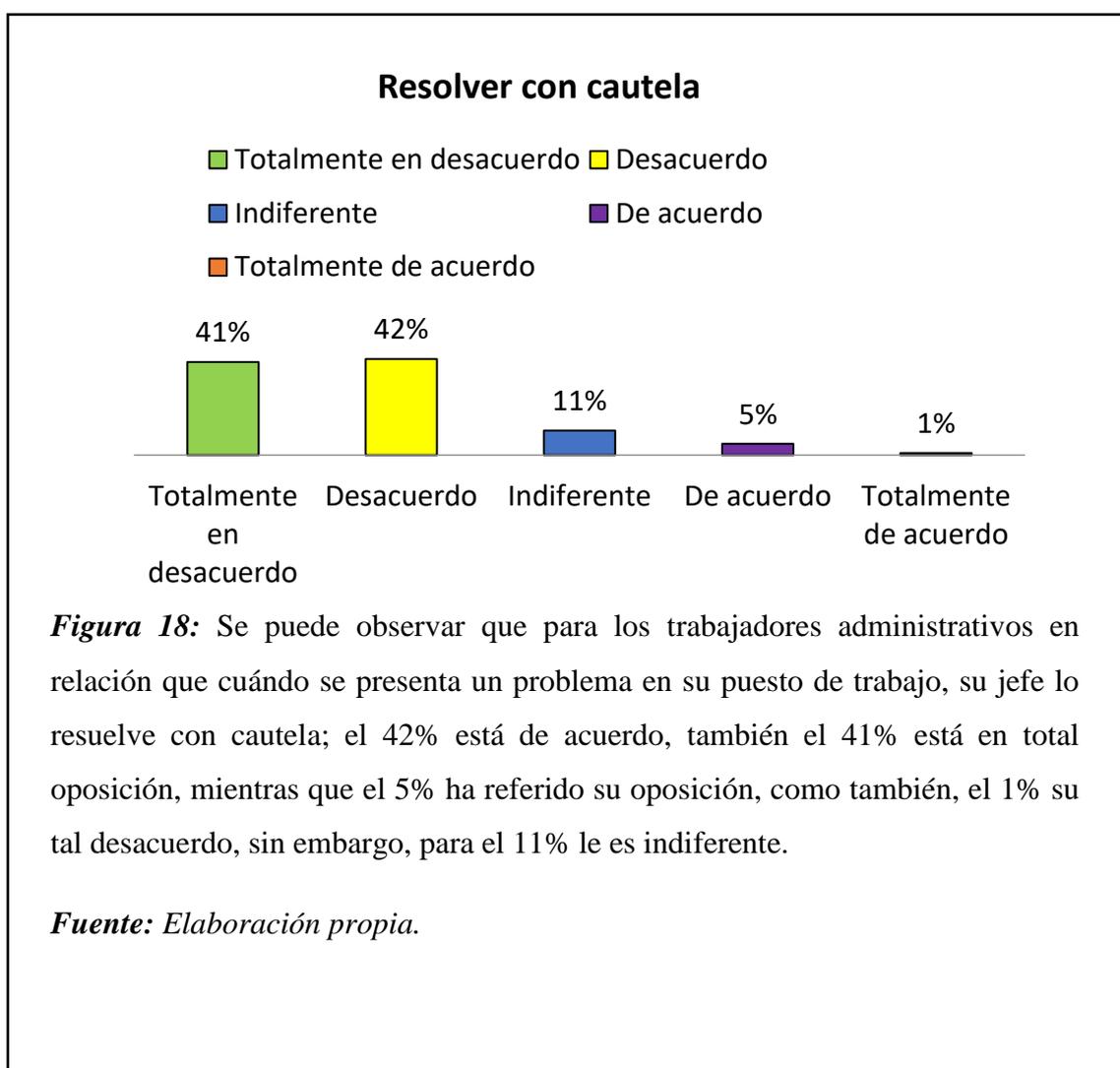


Tabla 23: Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	79	36%
Desacuerdo	71	32%
Indiferente	28	13%
De acuerdo	42	19%
Totalmente de acuerdo	2	1%
TOTAL	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

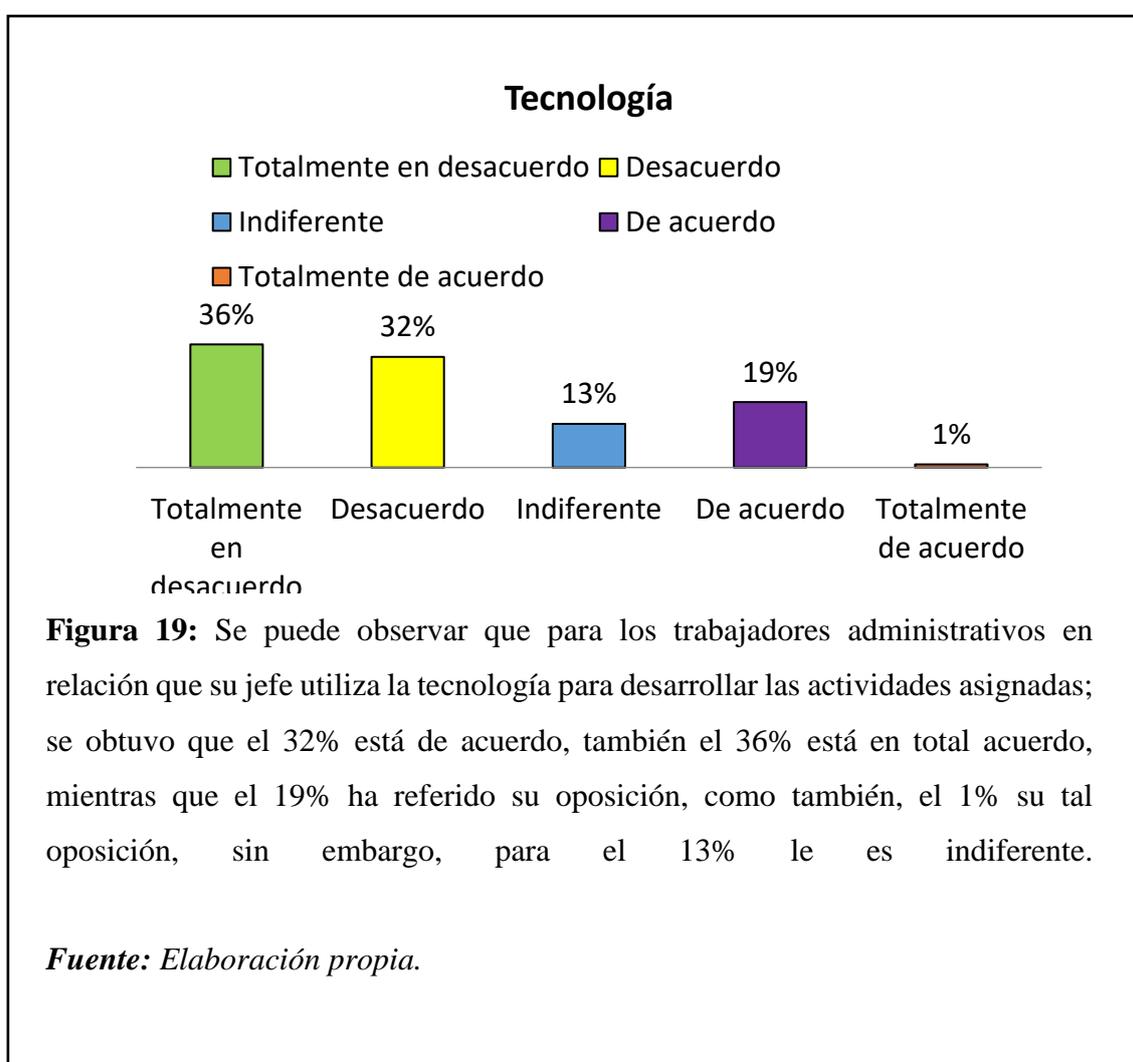


Tabla 24: Busca diferentes técnicas de solución a un problema.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	62	28%
Desacuerdo	73	33%
Indiferente	58	26%
De acuerdo	23	10%
Totalmente de acuerdo	6	3%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

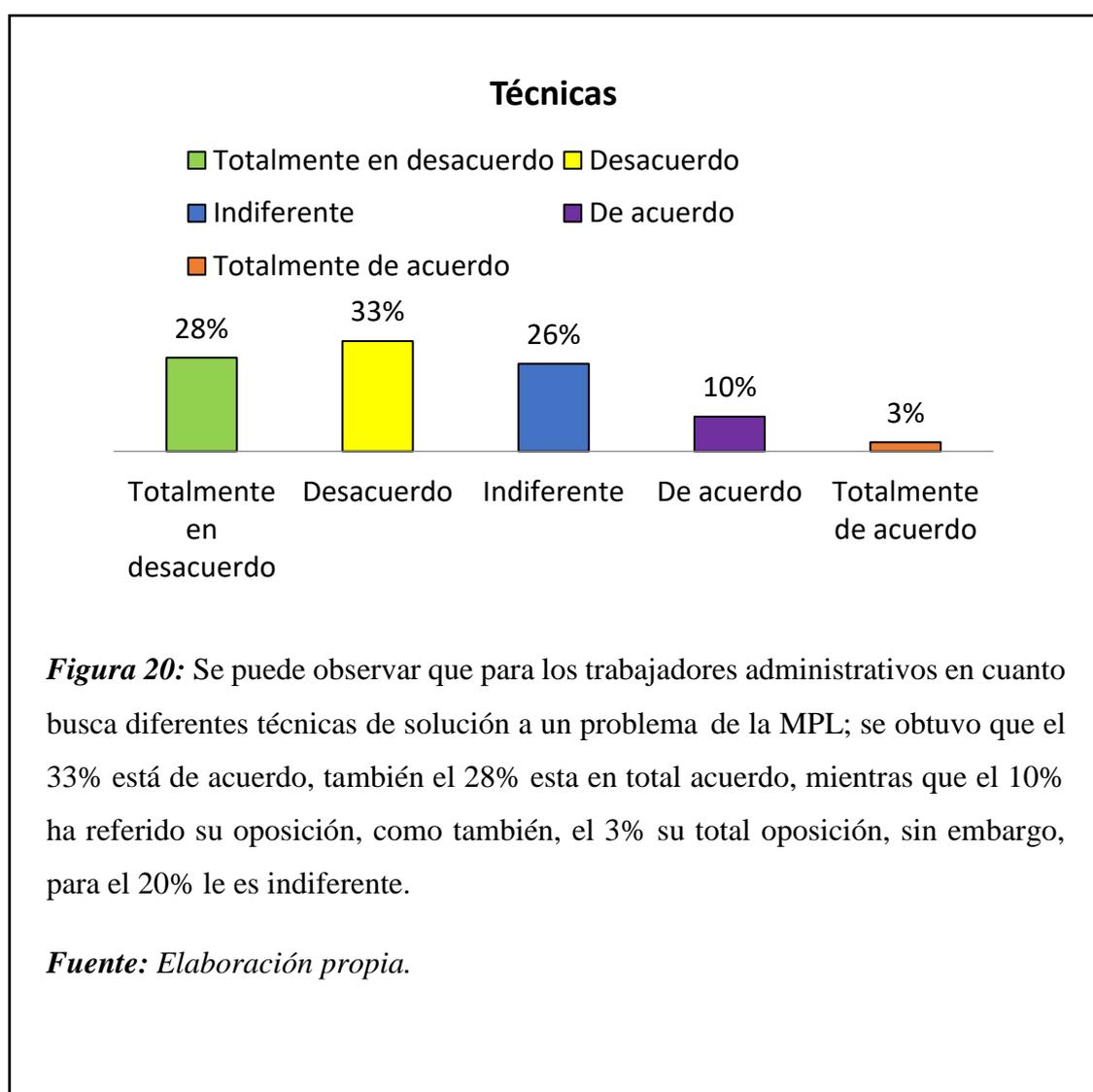


Tabla 25: Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	62	28%
Desacuerdo	82	37%
Indiferente	29	13%
De acuerdo	34	15%
Totalmente de acuerdo	15	7%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

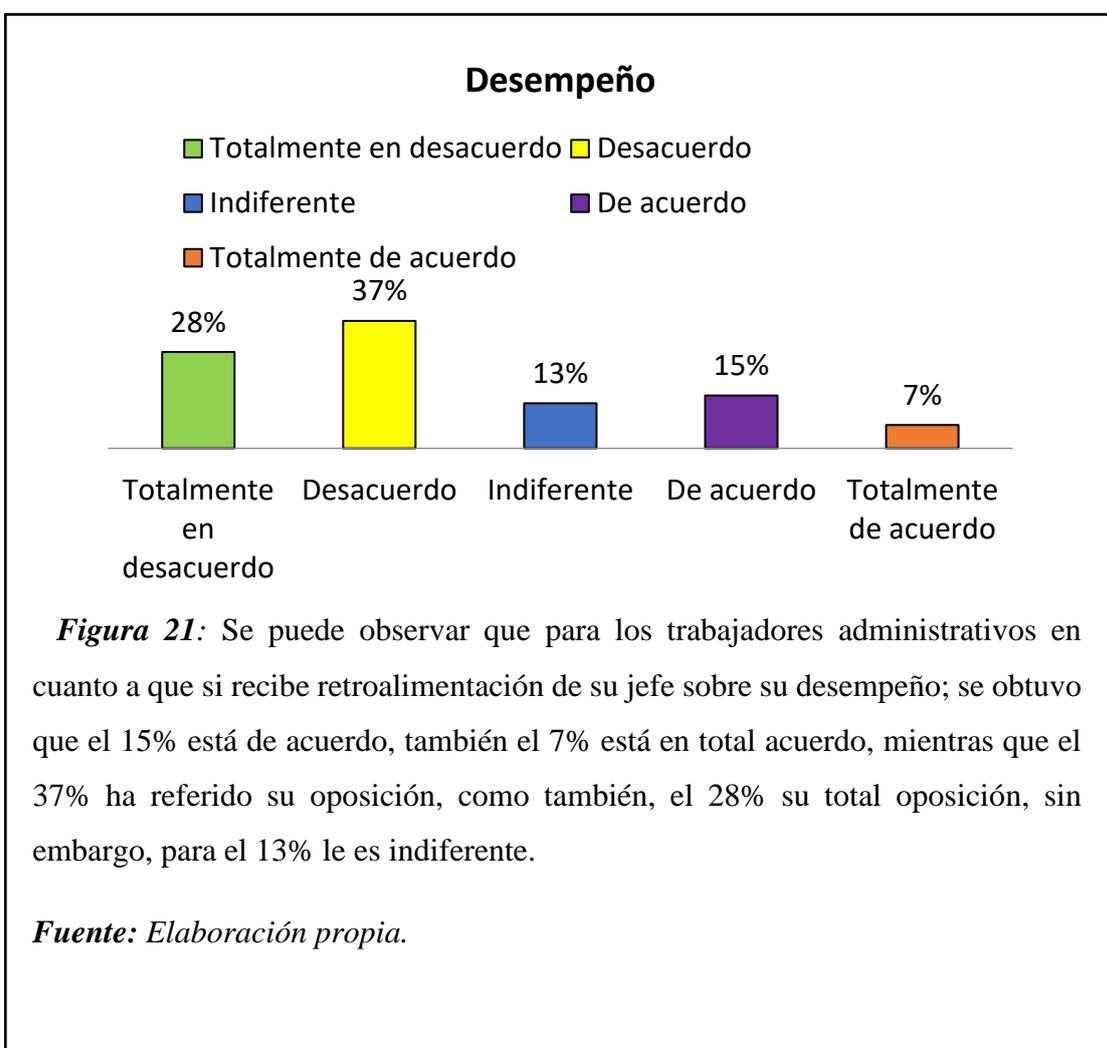


Tabla 26: Su jefe les permite hacer retroalimentación acerca de la información que recibieron.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	73	33%
Desacuerdo	58	26%
Indiferente	17	8%
De acuerdo	58	26%
Totalmente de acuerdo	16	7%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

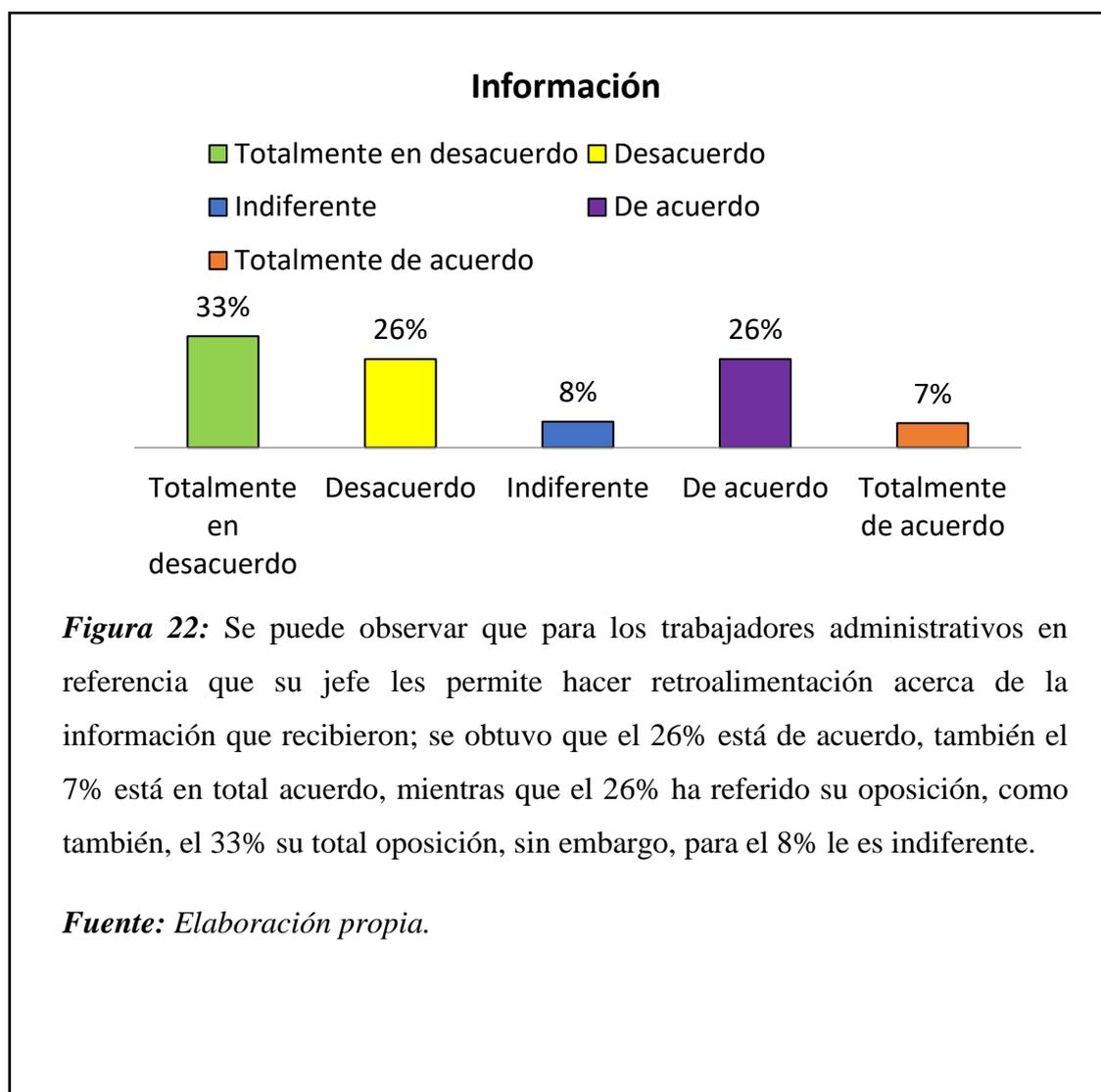


Tabla 27: Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	54	24%
Desacuerdo	104	47%
Indiferente	22	10%
De acuerdo	31	14%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

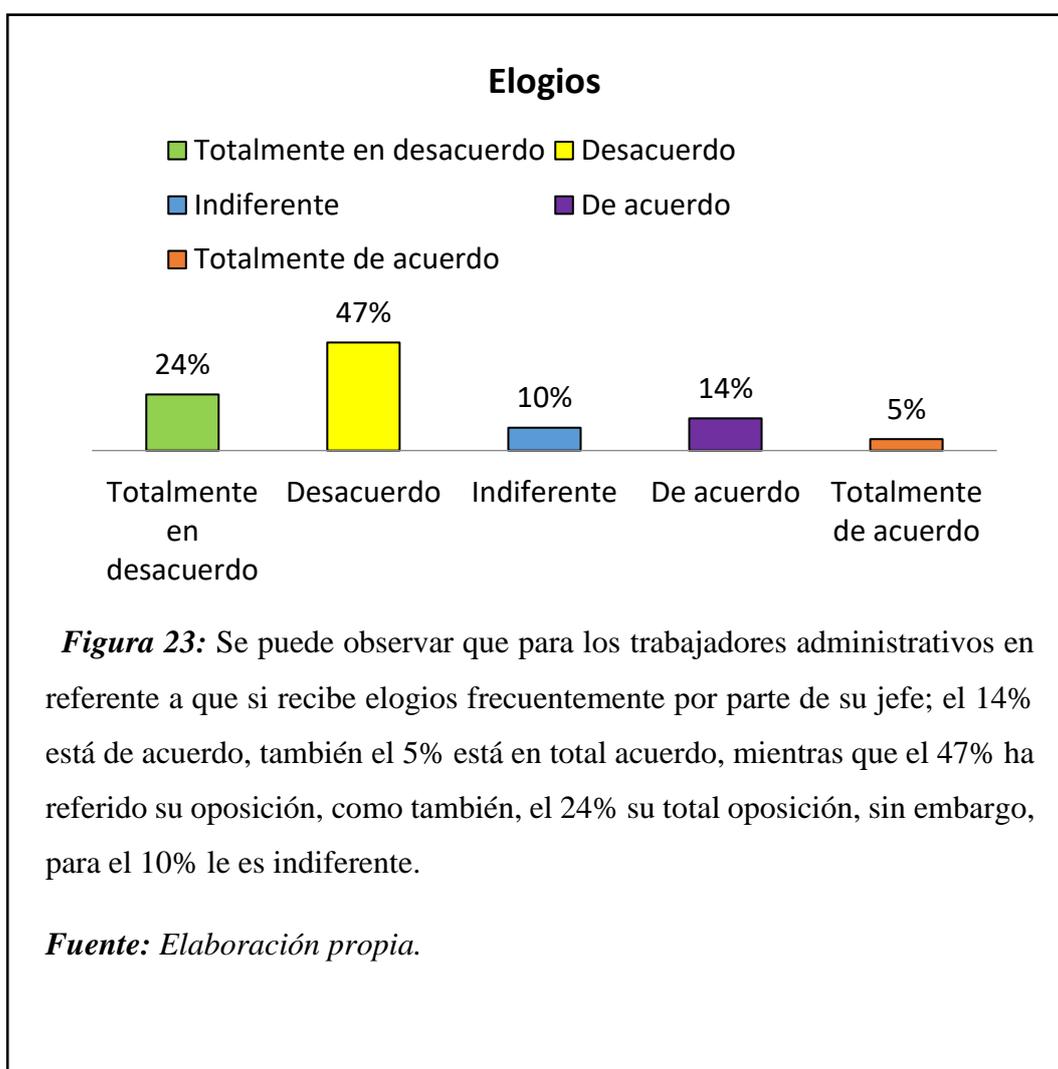


Tabla 28: Las instrucciones que recibe de su jefe son claras.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	17%
Desacuerdo	117	53%
Indiferente	18	8%
De acuerdo	36	16%
Totalmente de acuerdo	14	6%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

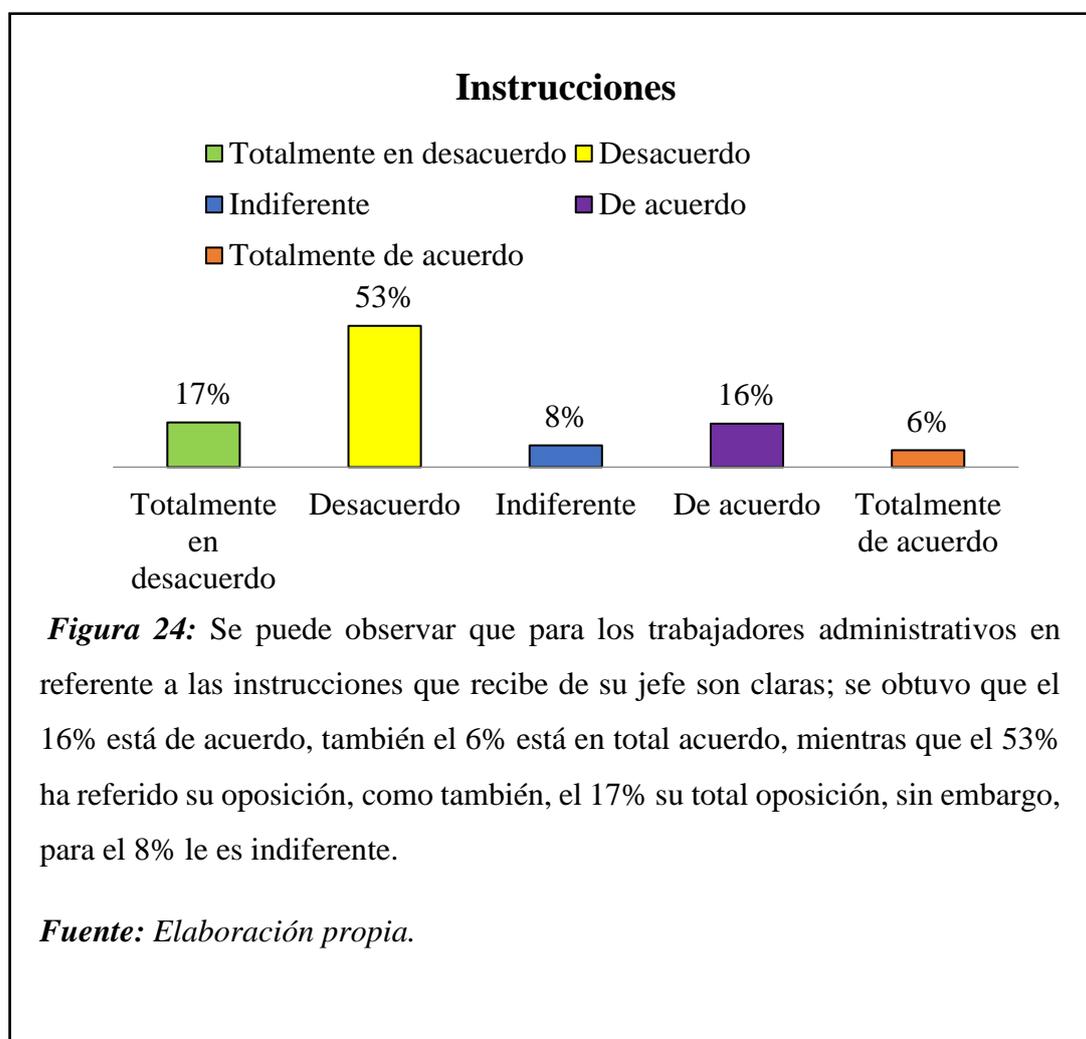


Tabla 29: Su jefe le asesora con temas referentes a su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	81	36%
Desacuerdo	45	20%
Indiferente	11	5%
De acuerdo	64	29%
Totalmente de acuerdo	21	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

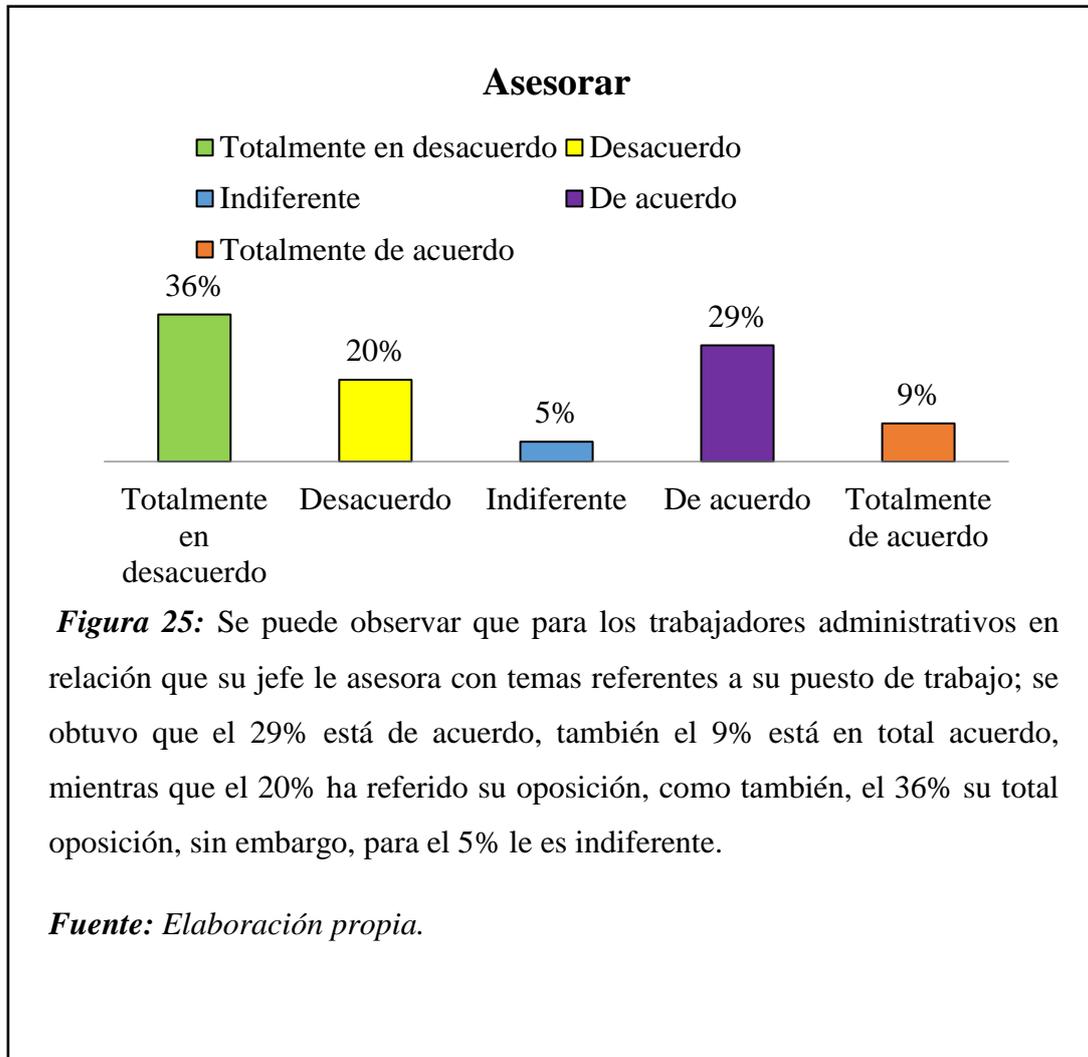


Tabla 30: Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	76	34%
Desacuerdo	72	32%
Indiferente	5	2%
De acuerdo	50	23%
Totalmente de acuerdo	19	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

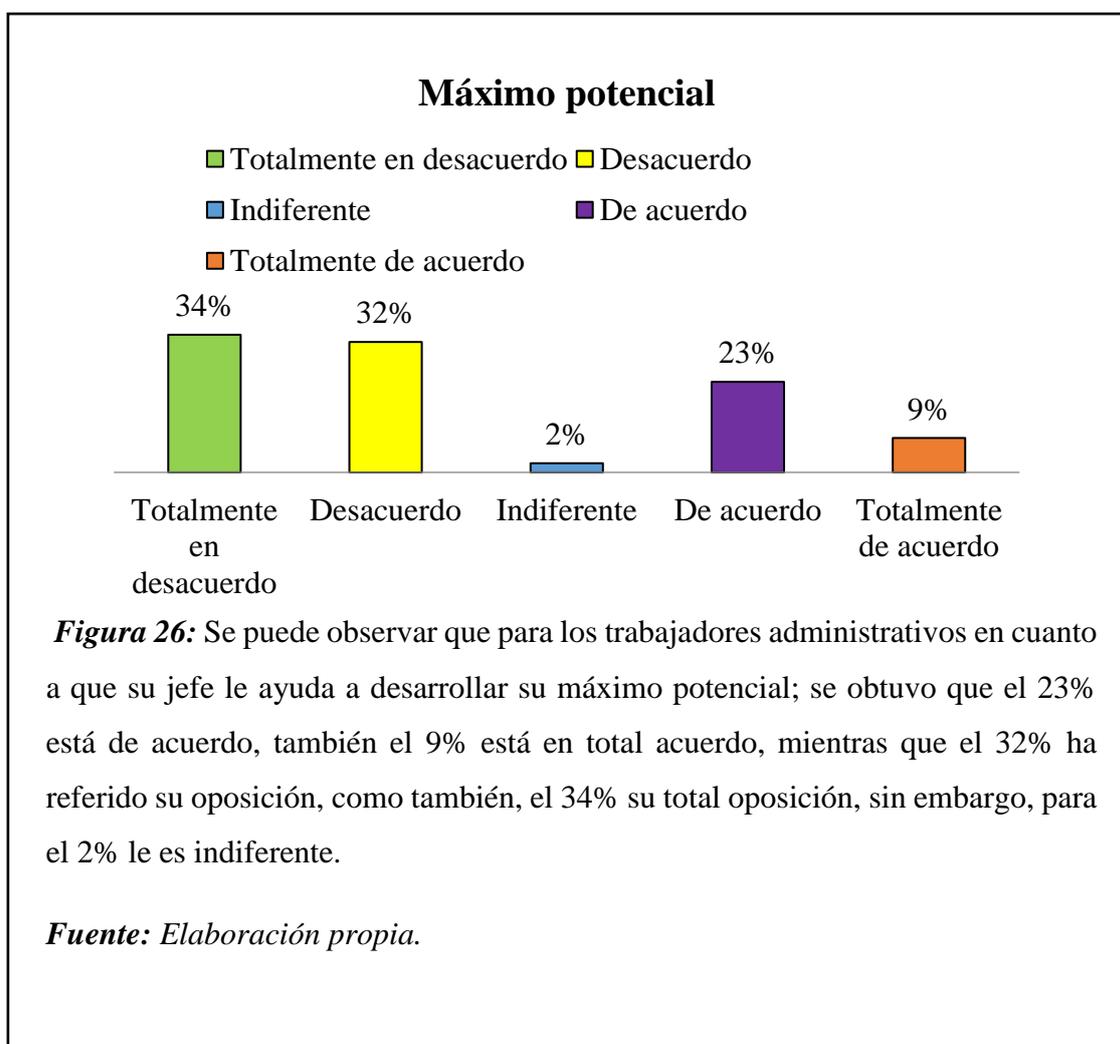


Tabla 31: Los beneficios económicos que recibe satisface sus necesidades básicas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	102	46%
Desacuerdo	55	25%
Indiferente	29	13%
De acuerdo	22	10%
Totalmente de acuerdo	14	6%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

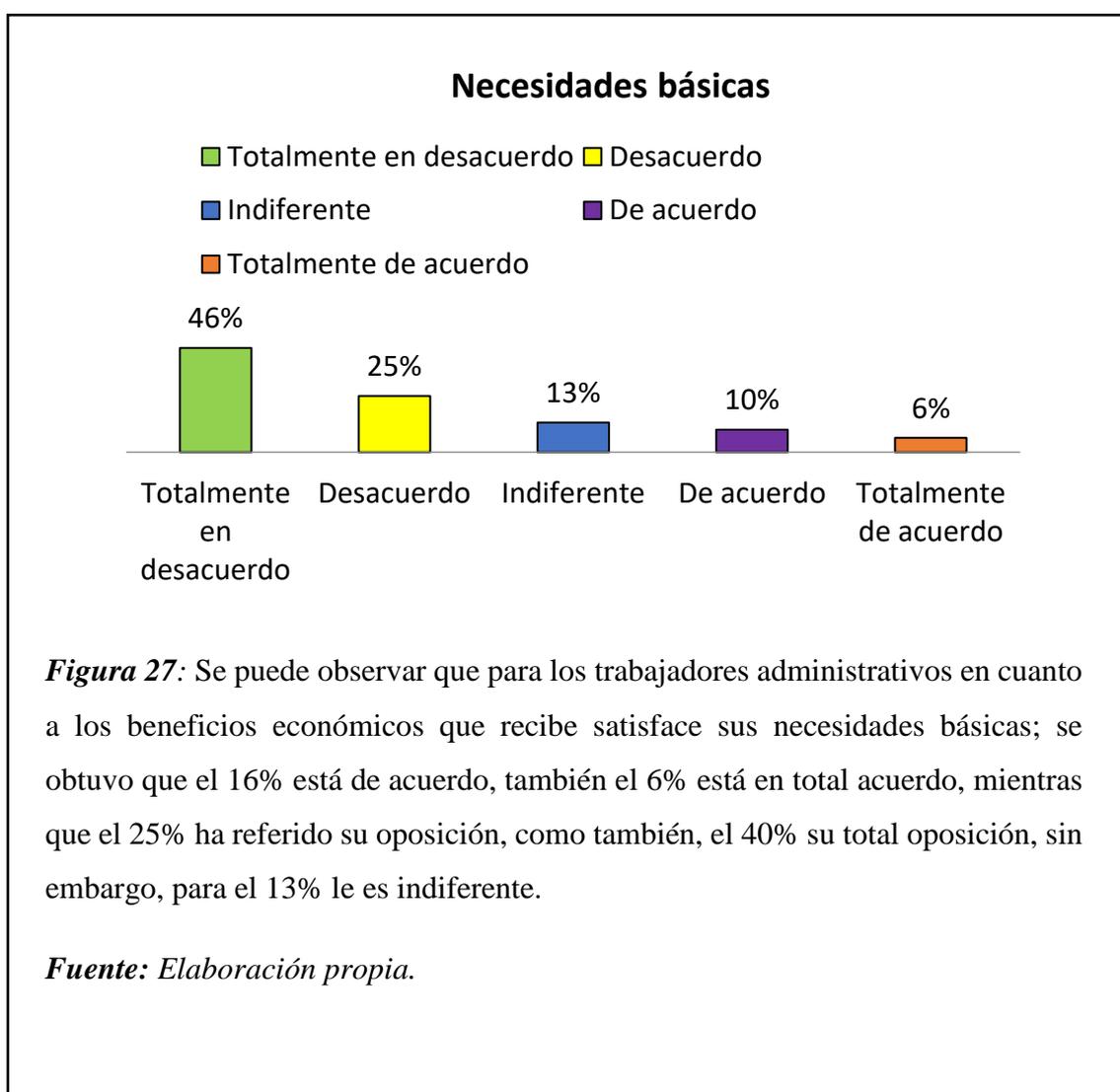


Tabla 32: La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	75	34%
Desacuerdo	67	30%
Indiferente	15	7%
De acuerdo	26	12%
Totalmente de acuerdo	39	18%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

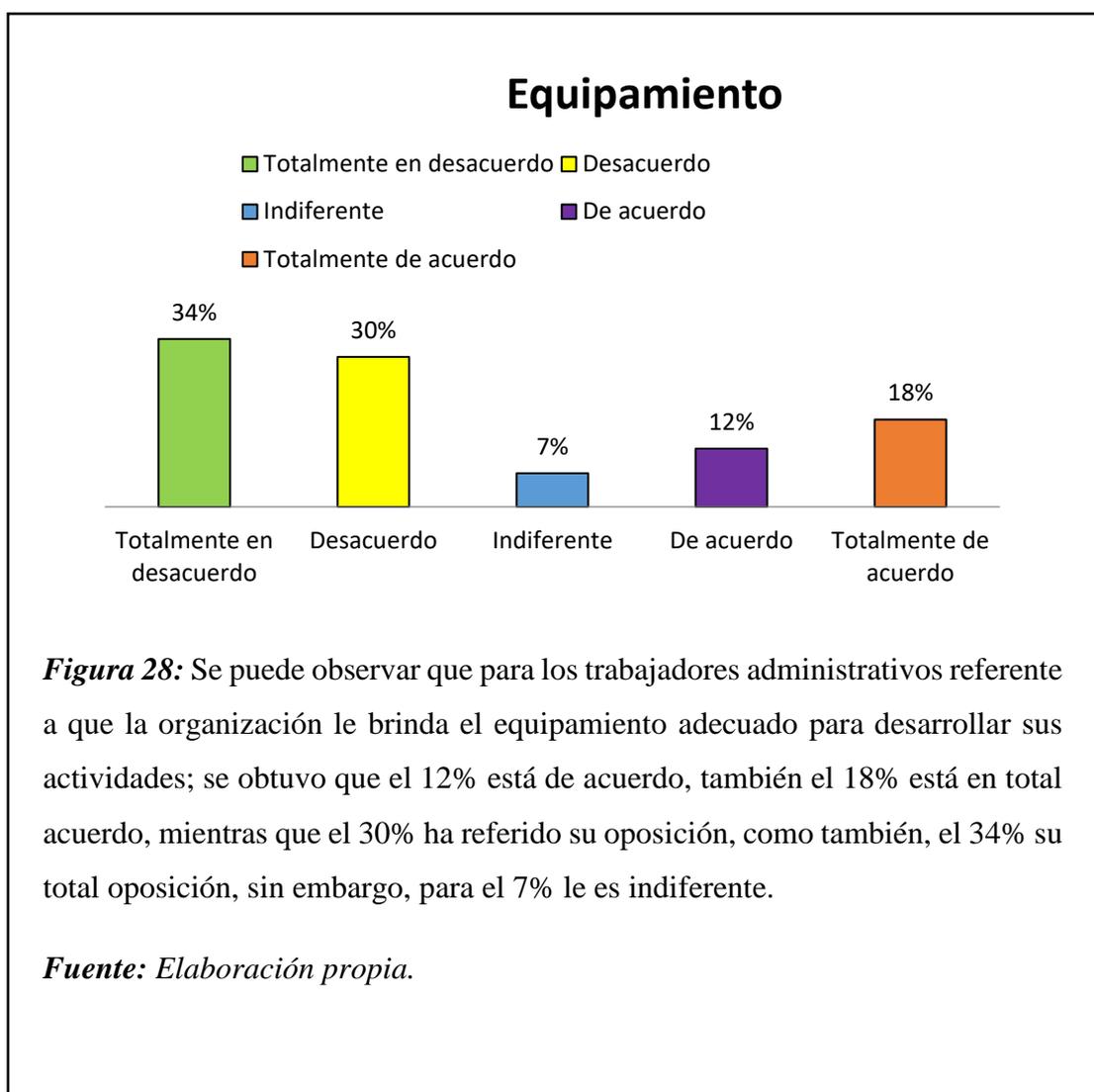


Tabla 33: Participa en equipos de trabajo y busca conjuntamente ideas para cumplir las actividades de su área de trabajo eficientemente.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	36	16%
Desacuerdo	106	48%
Indiferente	14	6%
De acuerdo	41	18%
Totalmente de acuerdo	25	11%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

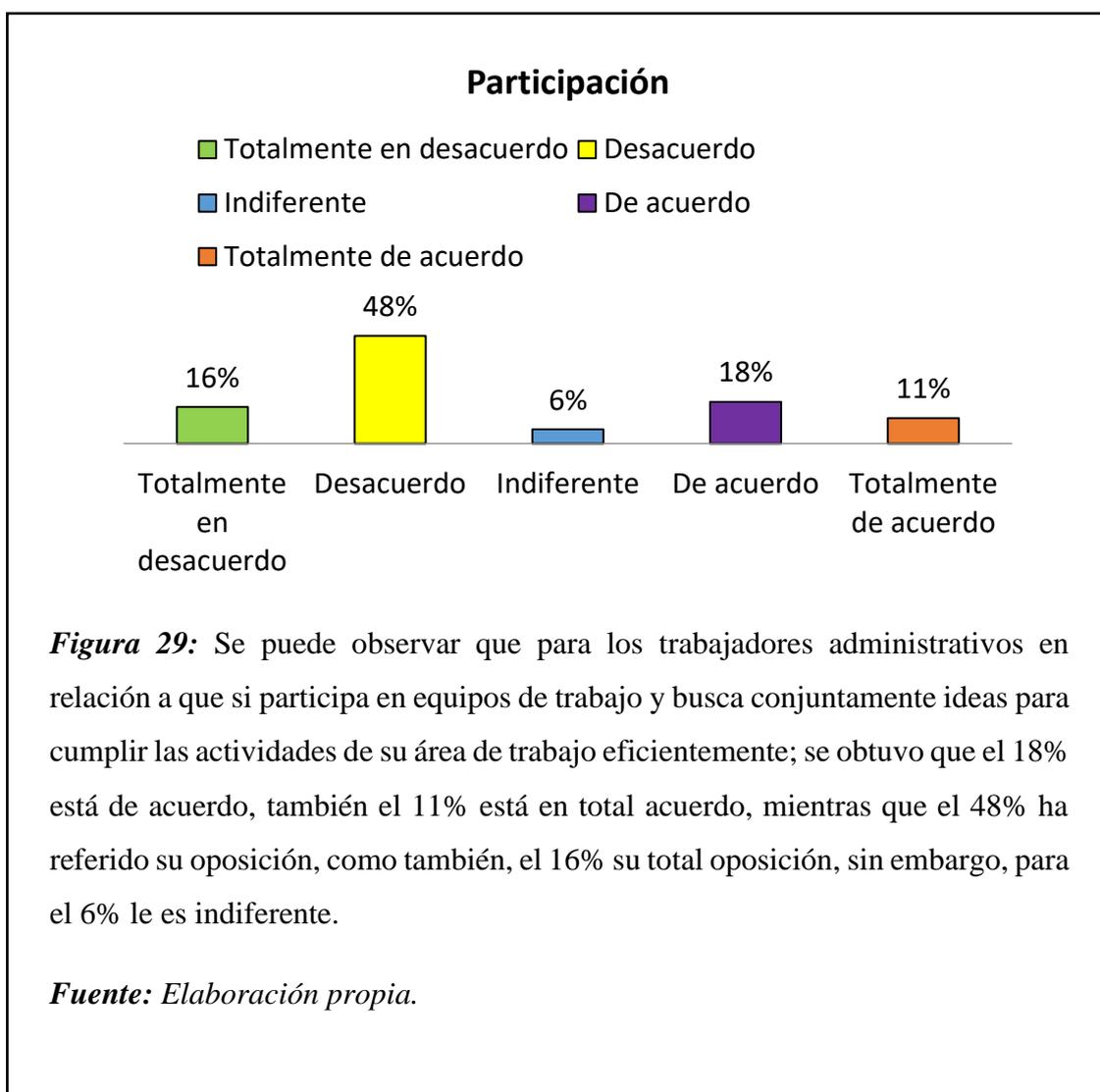


Tabla 34: Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	80	36%
Desacuerdo	71	32%
Indiferente	22	10%
De acuerdo	46	21%
Totalmente de acuerdo	3	1%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

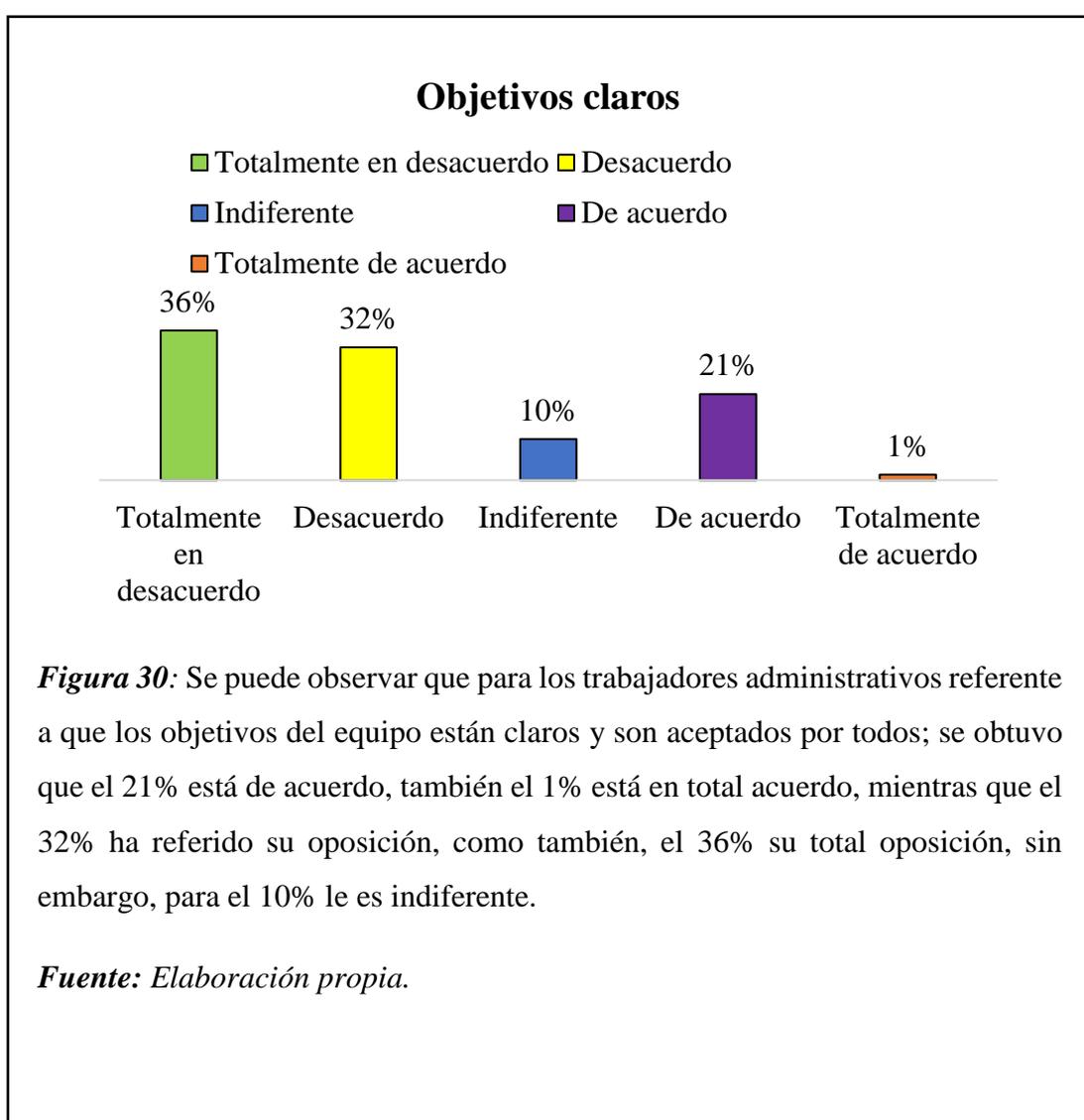


Tabla 35: El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	59	27%
Desacuerdo	51	23%
Indiferente	40	18%
De acuerdo	58	26%
Totalmente de acuerdo	116	6%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

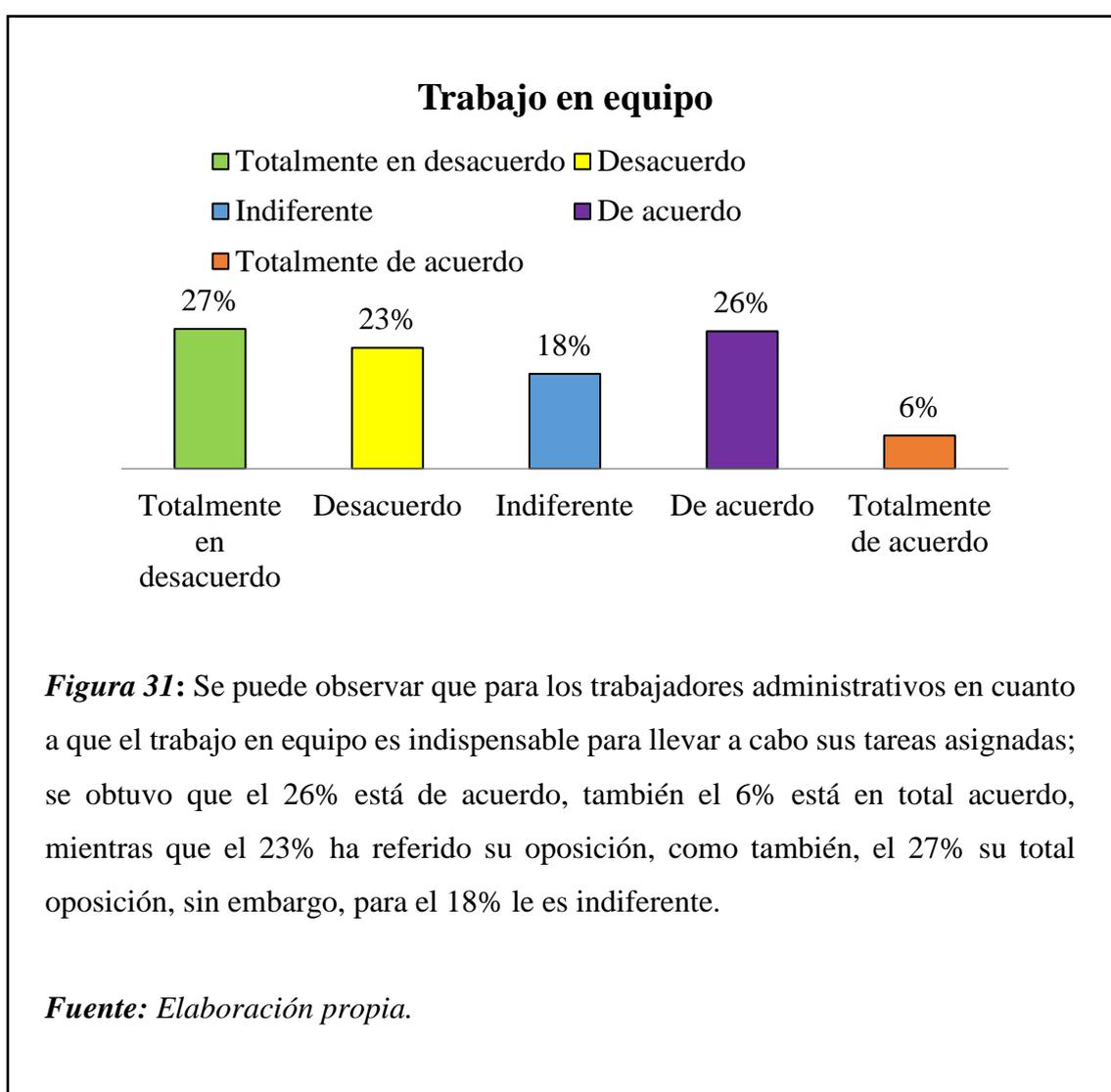


Tabla 36: Cuándo tiene dudas, lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	24%
Desacuerdo	95	43%
Indiferente	16	7%
De acuerdo	47	21%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

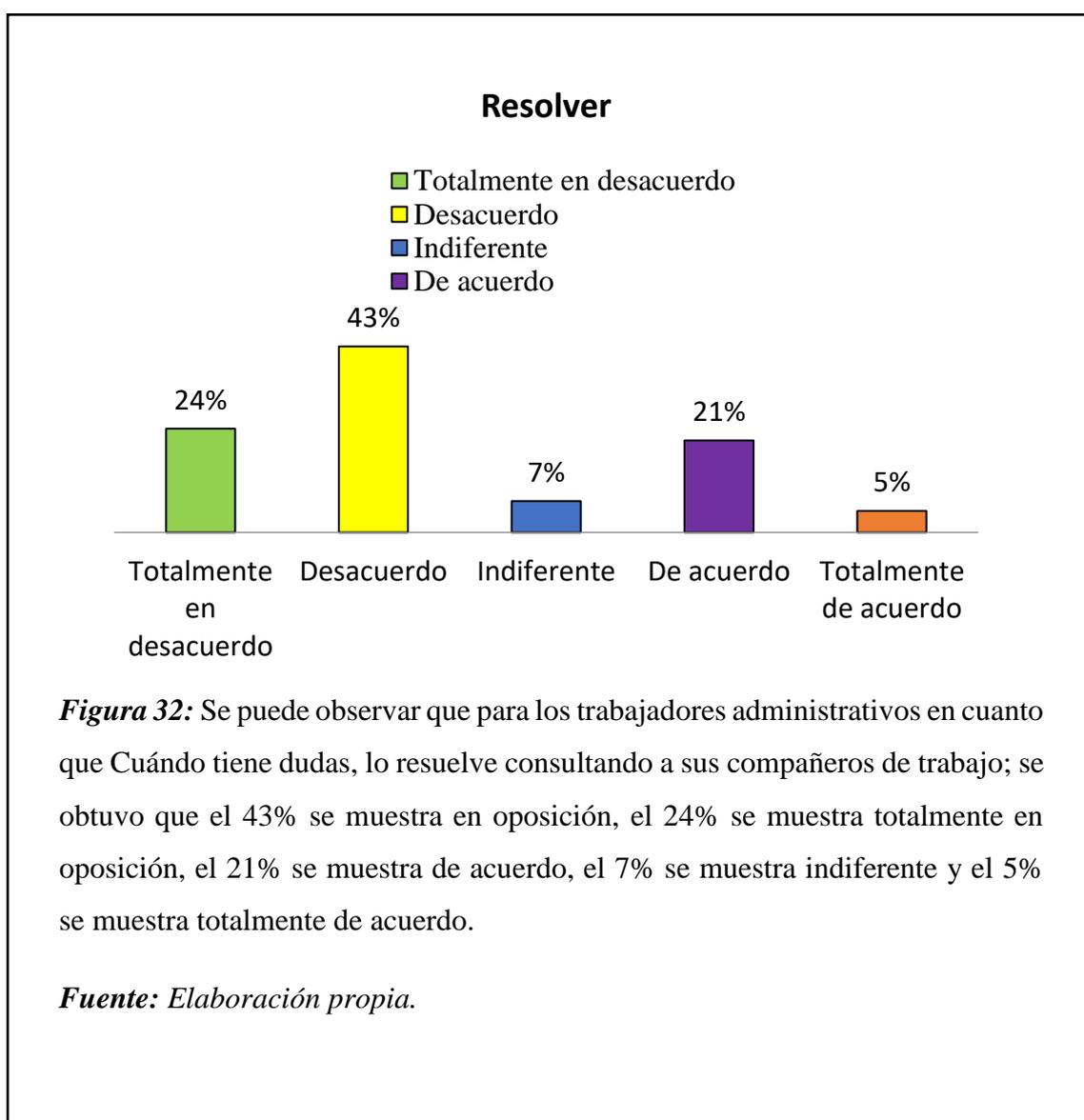


Tabla 37: Tiene una buena relación con su jefe.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	17%
Desacuerdo	80	36%
Indiferente	31	14%
De acuerdo	57	26%
Totalmente de acuerdo	17	8%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

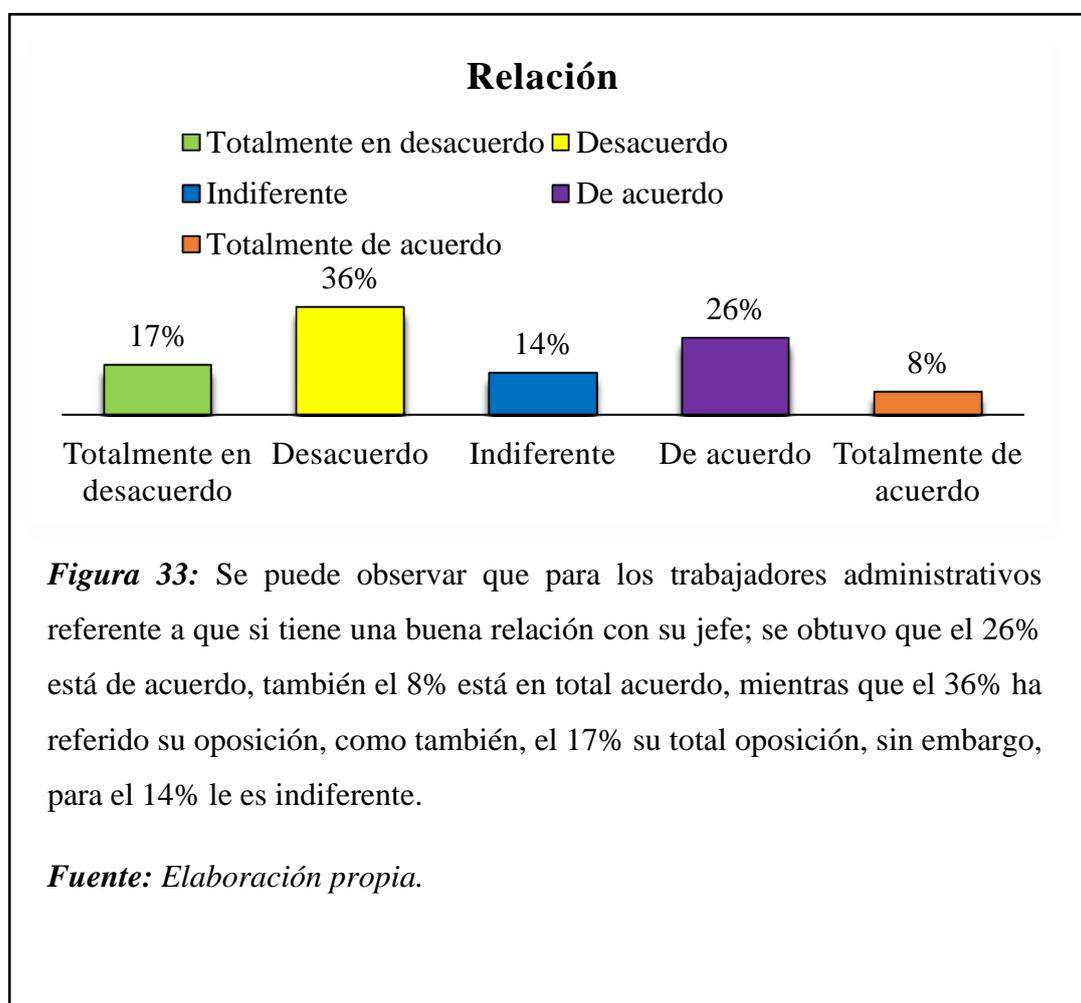


Tabla 38: Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	45	20%
Desacuerdo	85	38%
Indiferente	16	7%
De acuerdo	47	21%
Totalmente de acuerdo	29	13%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

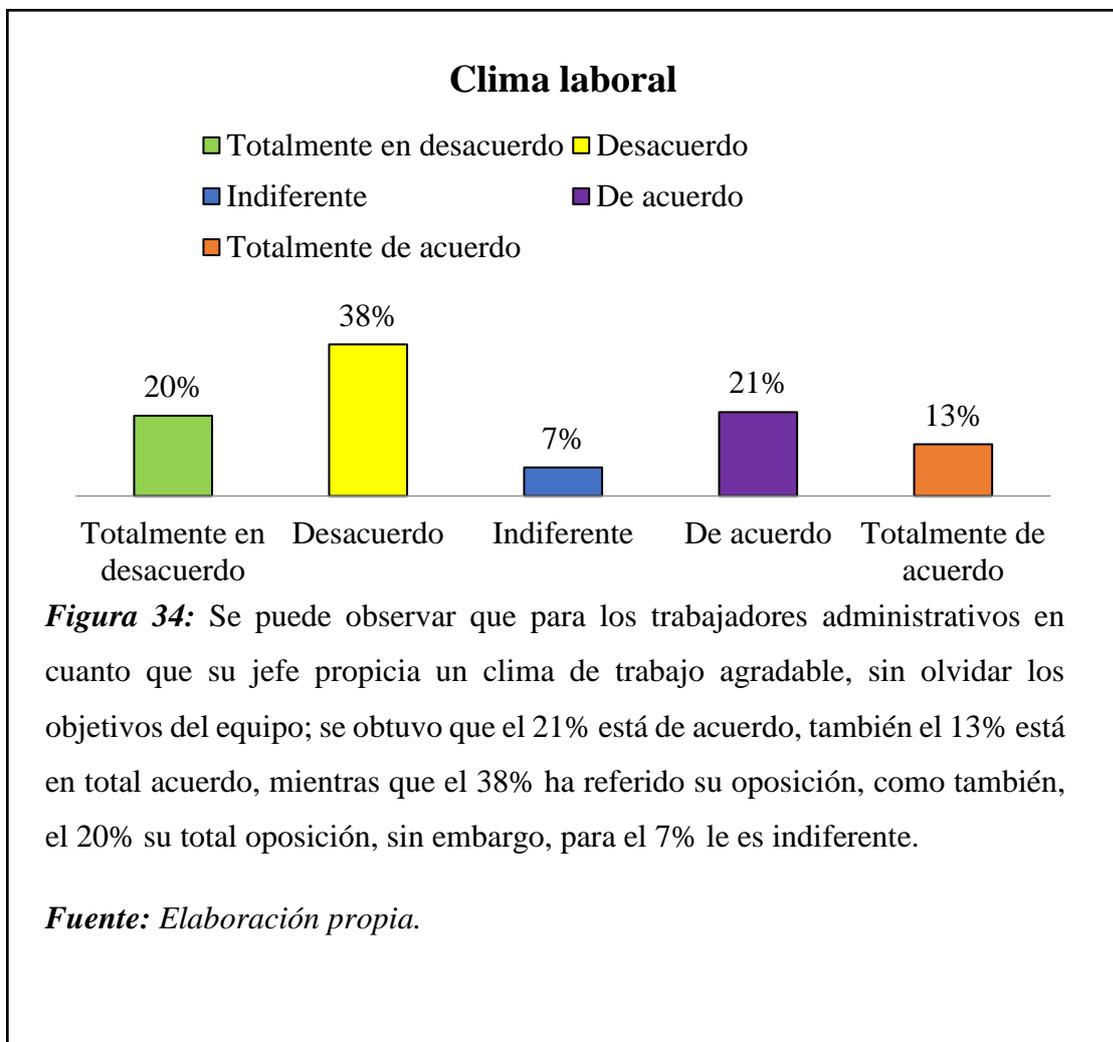


Tabla 39: Todas las opciones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	41	18%
Desacuerdo	109	49%
Indiferente	24	11%
De acuerdo	33	15%
Totalmente de acuerdo	15	7%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

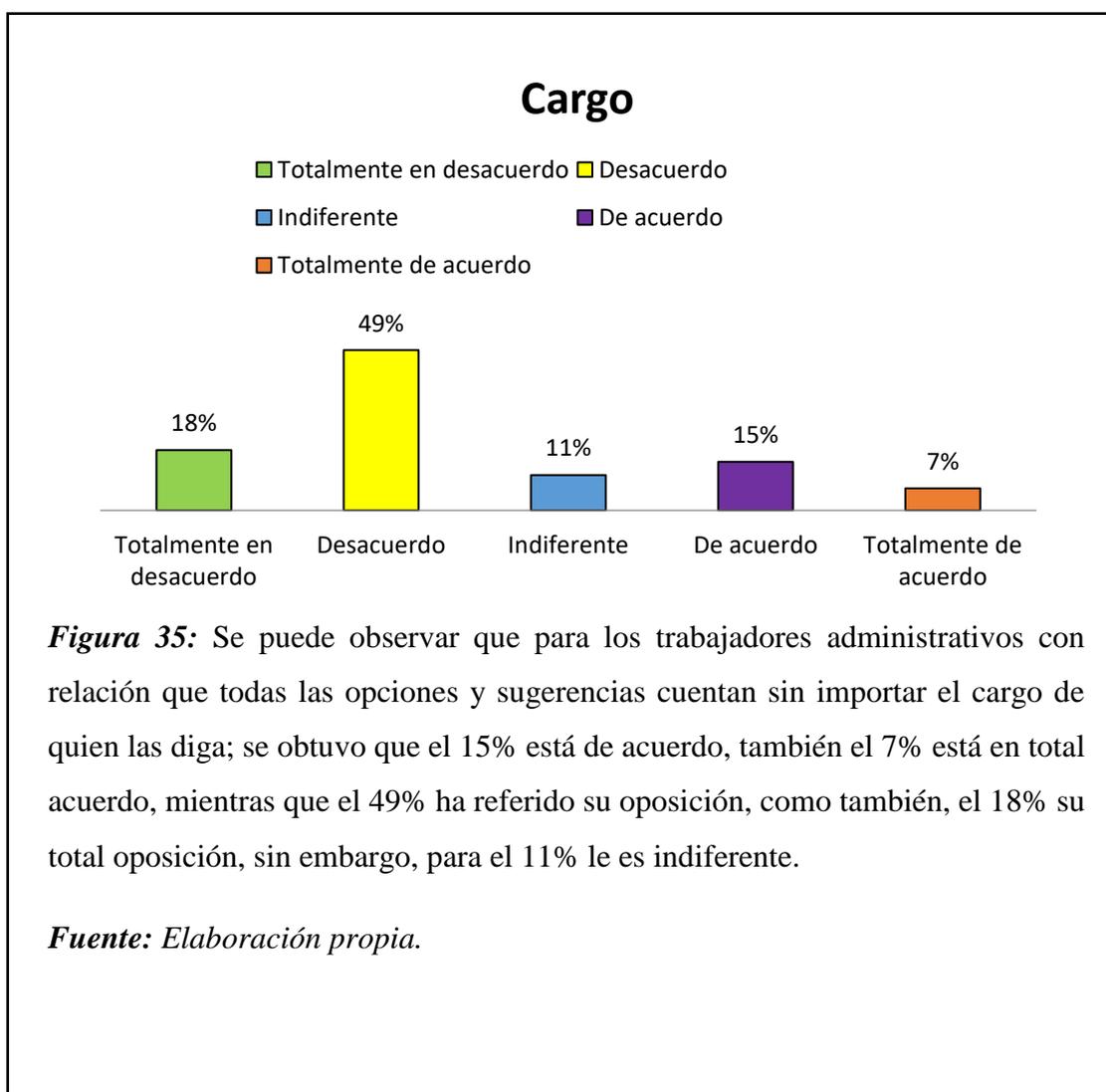


Tabla 40: Su trabajo es rutinario.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	74	33%
Desacuerdo	126	57%
Indiferente	18	8%
De acuerdo	3	1%
Totalmente de acuerdo	1	0%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

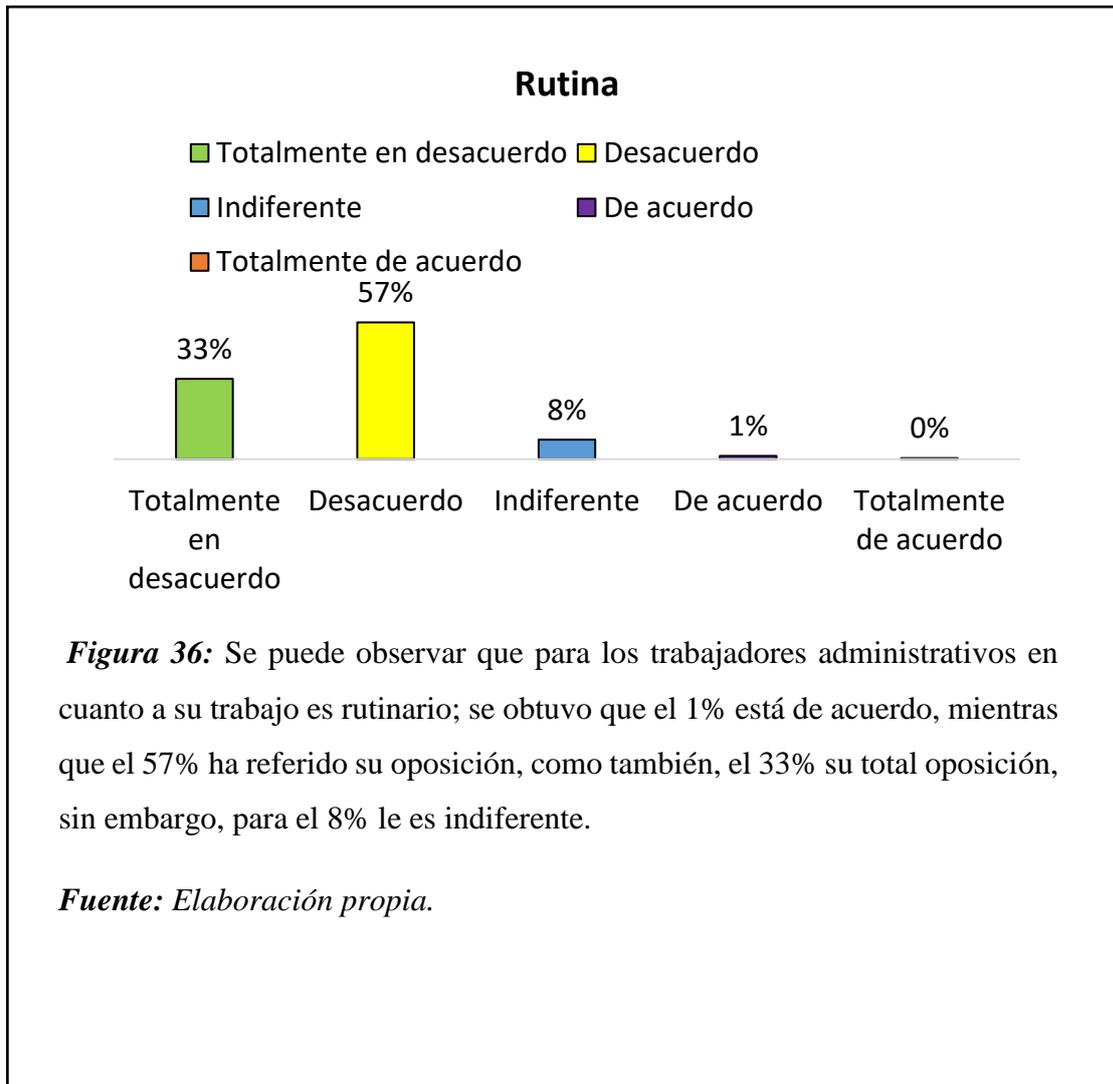


Tabla 41: Cuándo hay un problema busca soluciones.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	73	33%
Desacuerdo	63	28%
Indiferente	52	23%
De acuerdo	28	13%
Totalmente de acuerdo	6	3%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

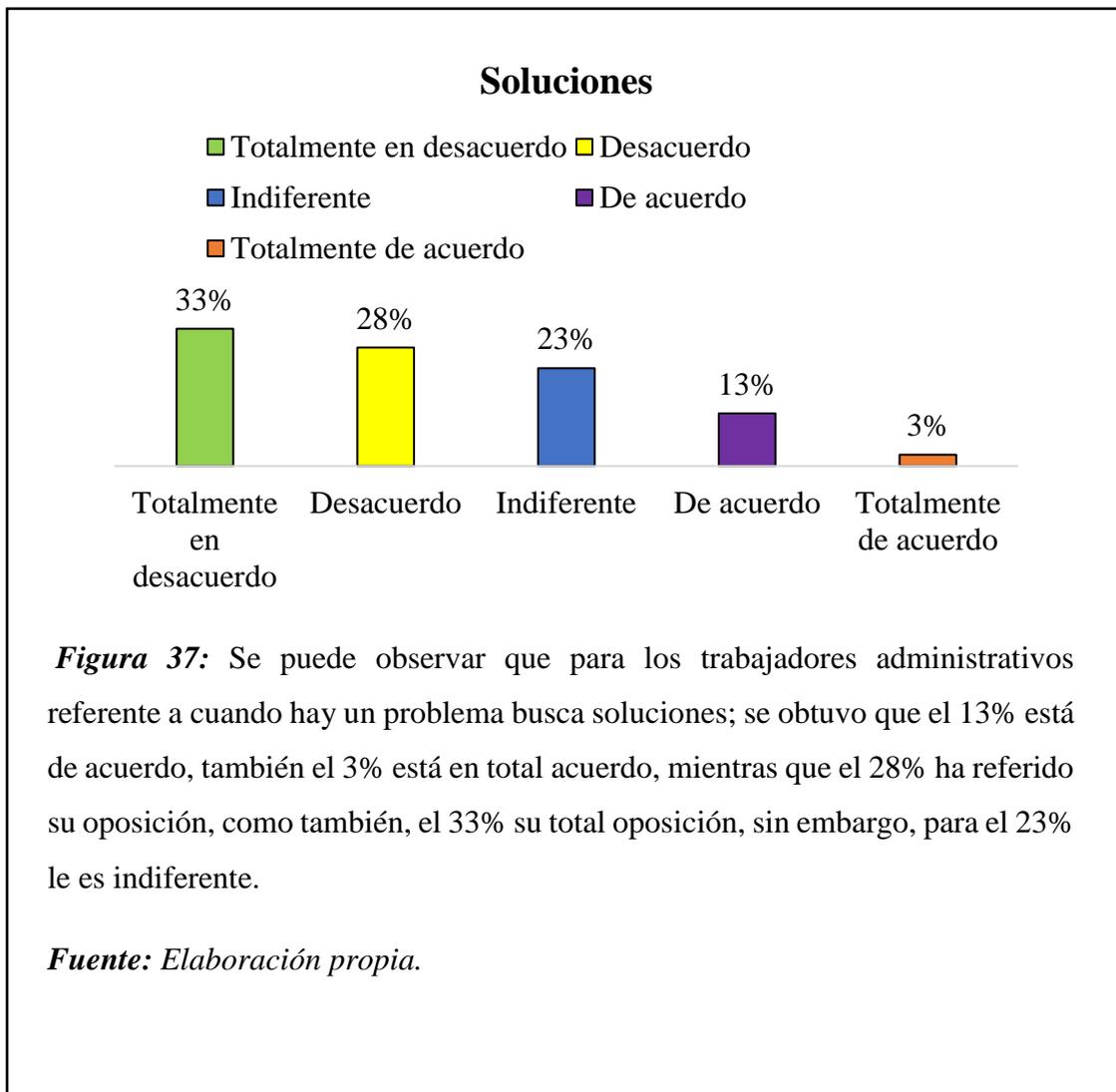


Tabla 42: Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	70	32%
Desacuerdo	105	47%
Indiferente	33	15%
De acuerdo	13	6%
Totalmente de acuerdo	1	0%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

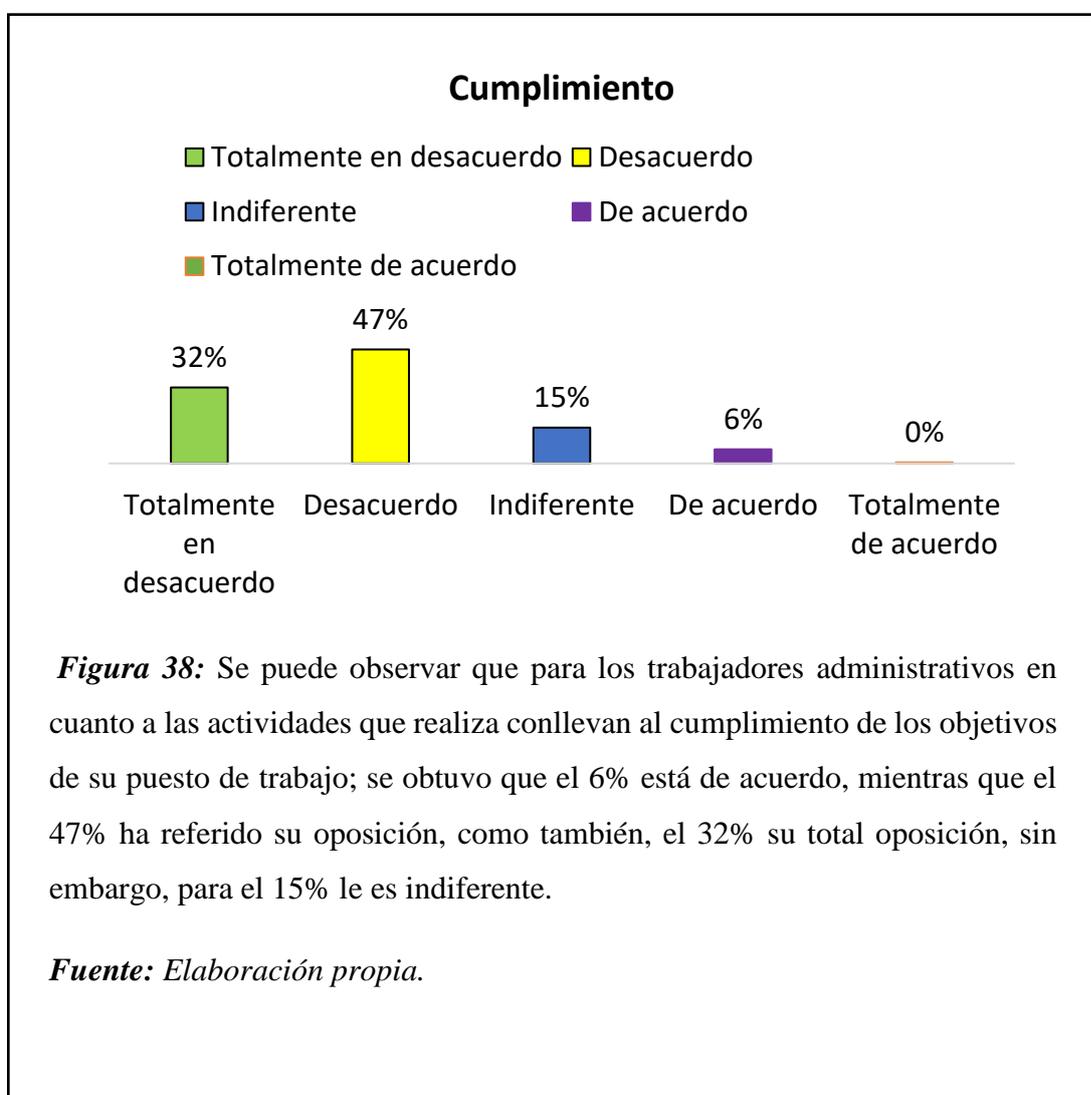


Tabla 43: Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	45	20%
Desacuerdo	72	32%
Indiferente	45	20%
De acuerdo	41	18%
Totalmente de acuerdo	19	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

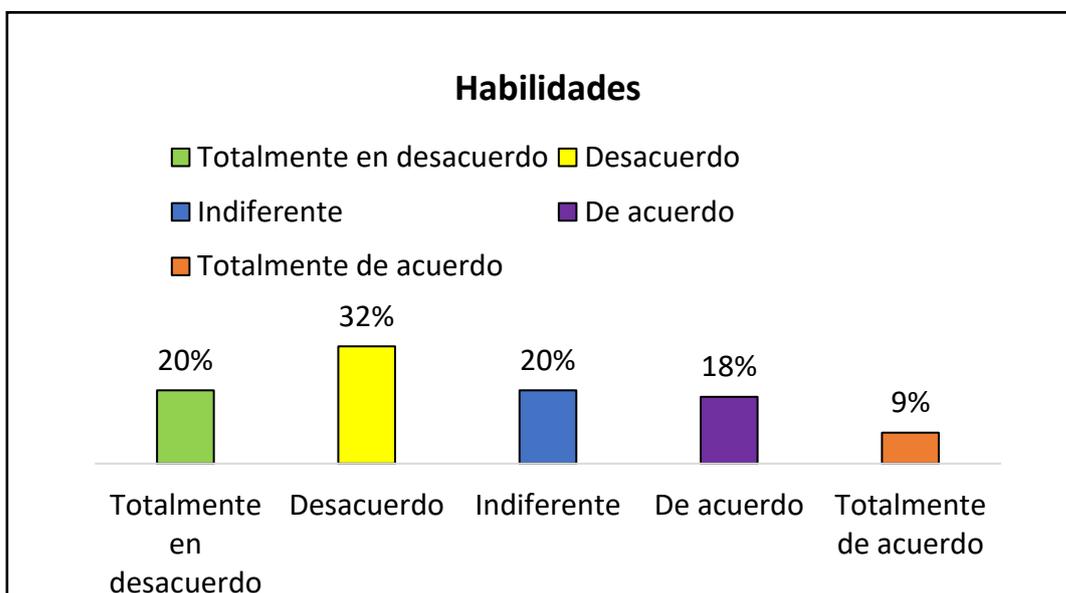


Figura 39: Se puede observar que para los trabajadores administrativos en cuanto a su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades; se obtuvo que el 18% está de acuerdo, también el 9% está en total acuerdo, mientras que el 32% ha referido su oposición, como también, el 20% su total oposición, sin embargo, para el 20% le es indiferente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 44: El espacio de trabajo permanece limpio, ordenado y libre de obstáculos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	74	33%
Desacuerdo	70	32%
Indiferente	33	15%
De acuerdo	34	15%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

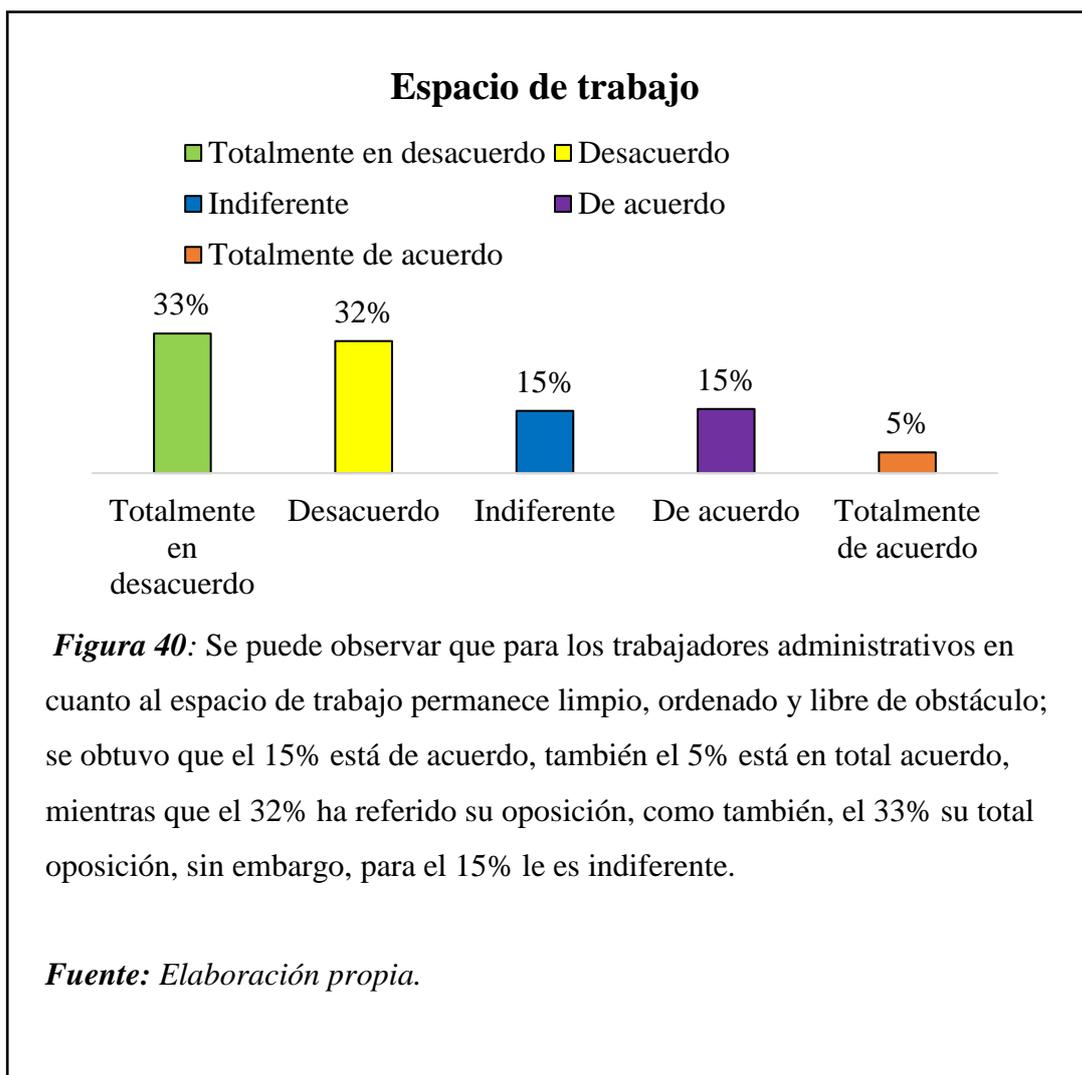


Tabla 45: El ambiente es confortable.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	56	25%
Desacuerdo	76	34%
Indiferente	34	15%
De acuerdo	47	21%
Totalmente de acuerdo	9	4%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

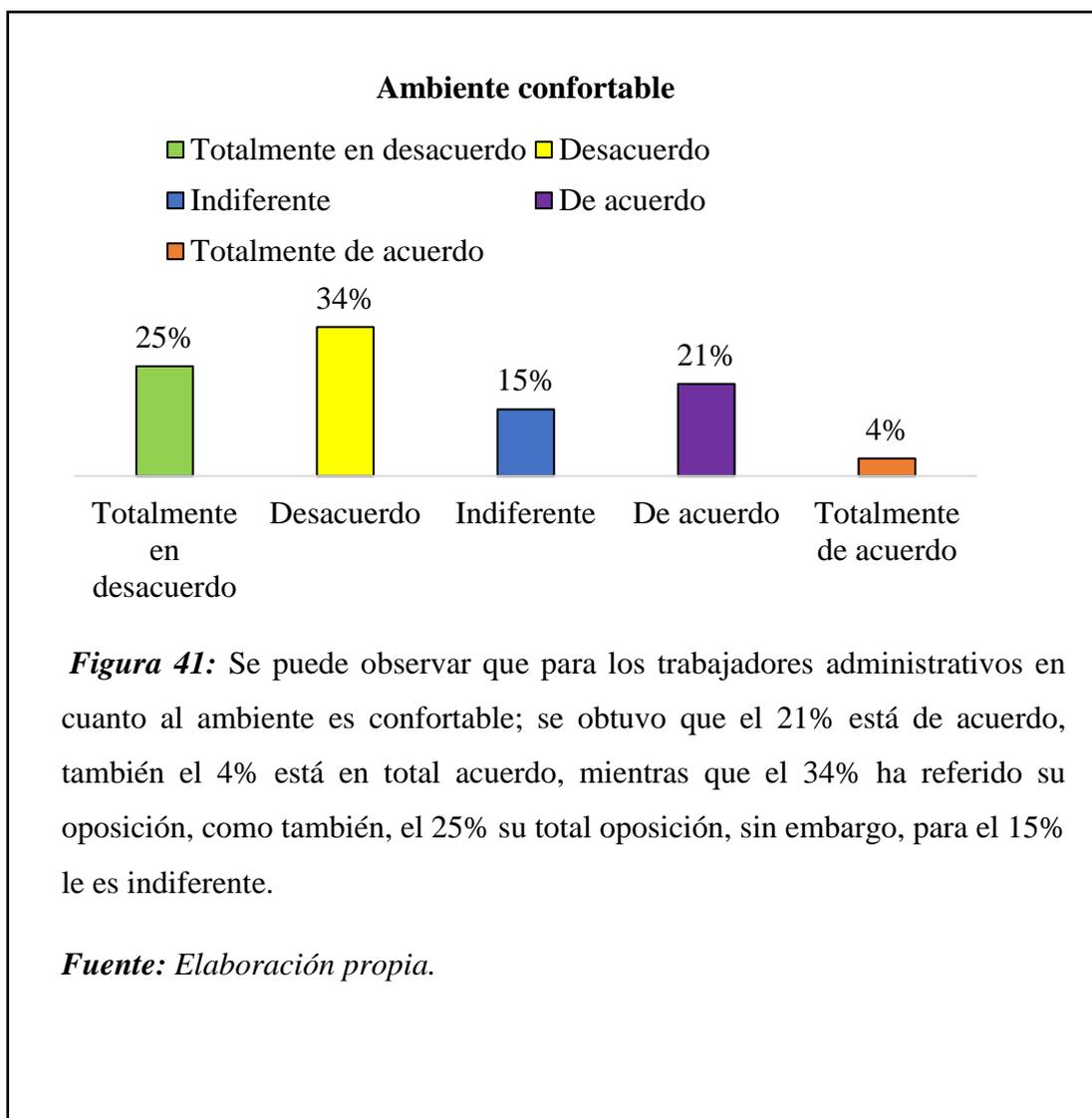


Tabla 46: Es tratado con amabilidad y respeto.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	64	29%
Desacuerdo	69	31%
Indiferente	25	11%
De acuerdo	53	24%
Totalmente de acuerdo	11	5%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

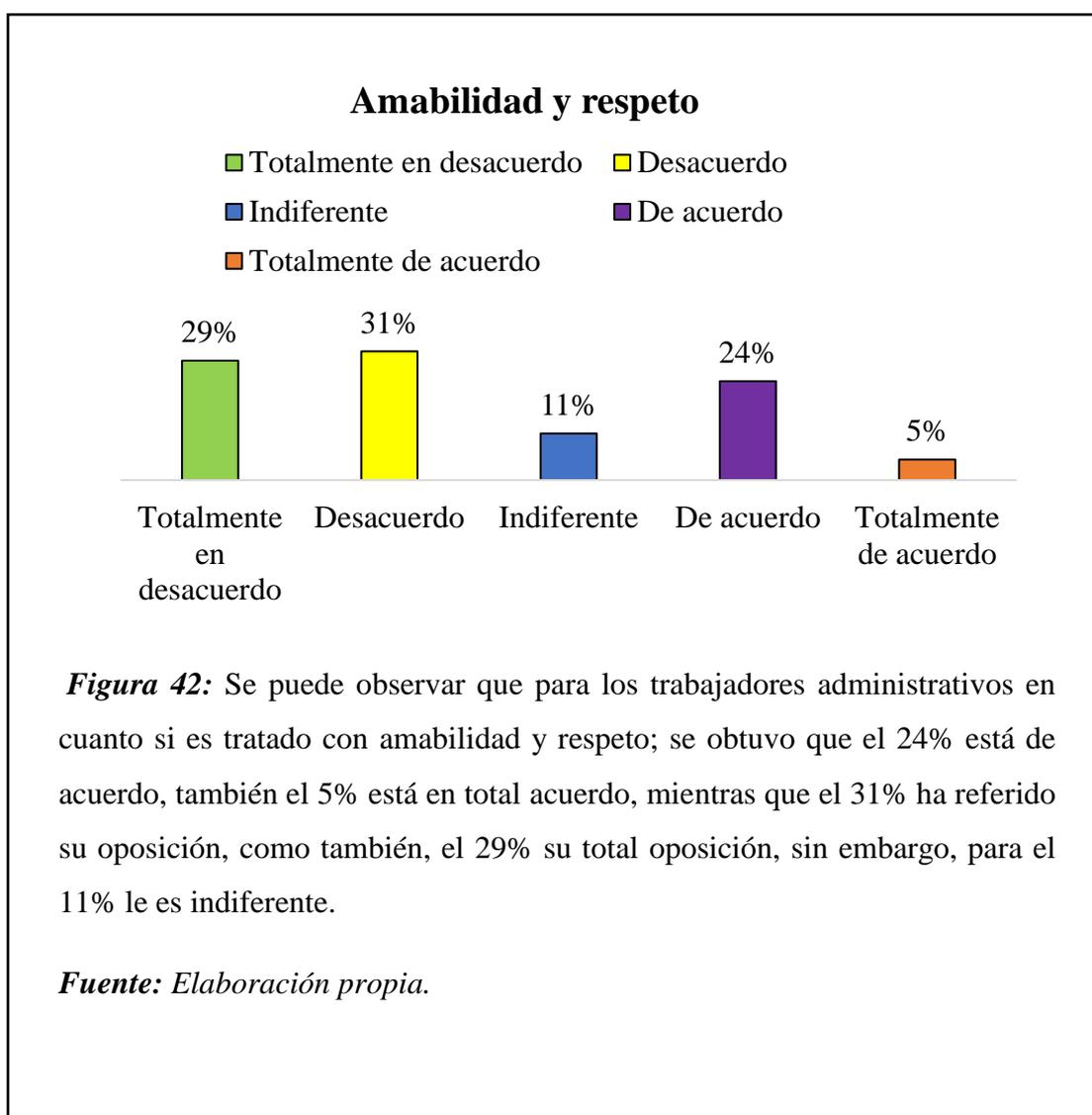


Tabla 47: Está implementado el botiquín de su área de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	40	18%
Desacuerdo	89	40%
Indiferente	27	12%
De acuerdo	46	21%
Totalmente de acuerdo	20	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL.

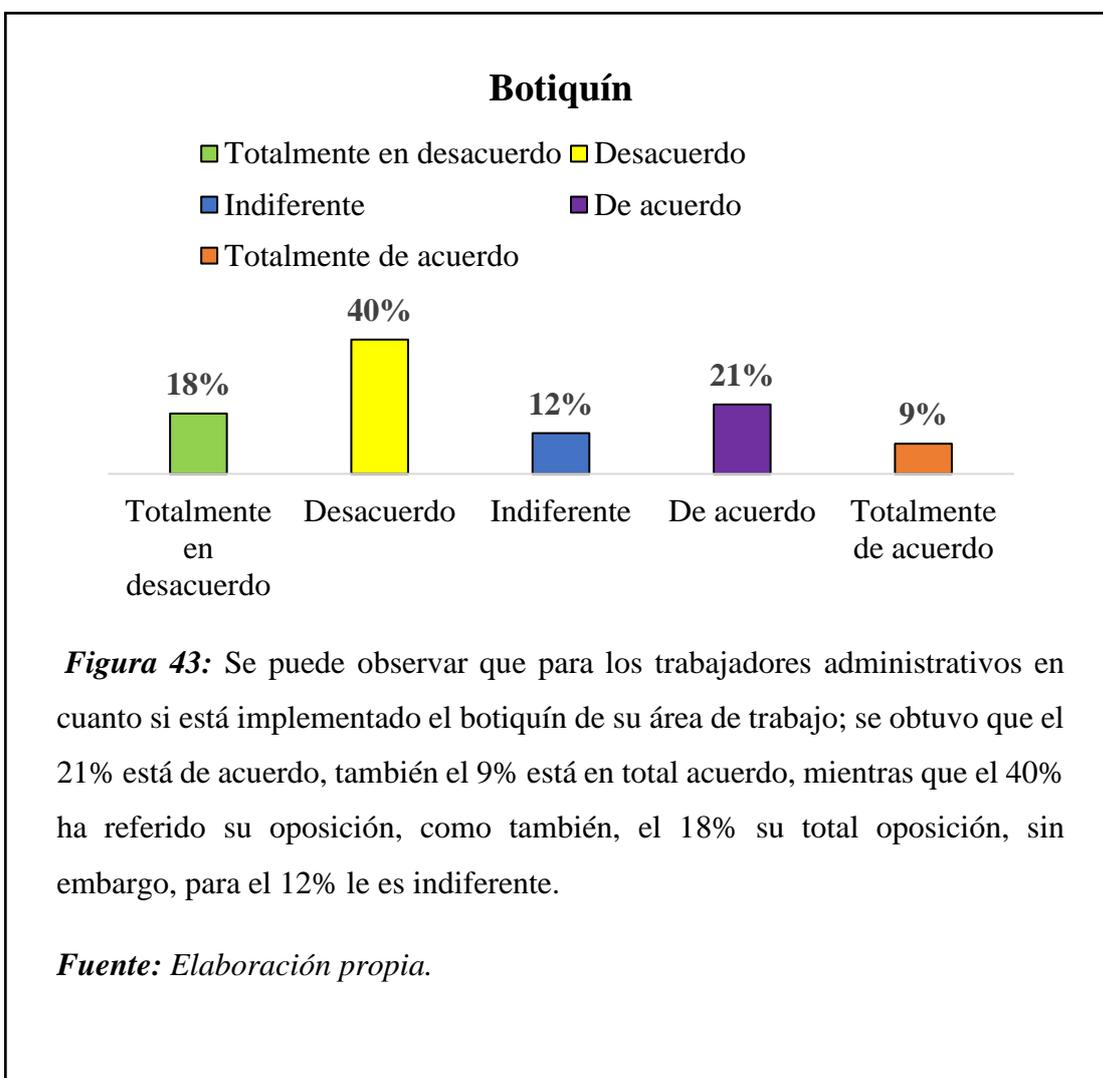


Tabla 48: Se siente útil con la labor que realiza.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	73	33%
Desacuerdo	87	39%
Indiferente	16	7%
De acuerdo	30	14%
Totalmente de acuerdo	16	7%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

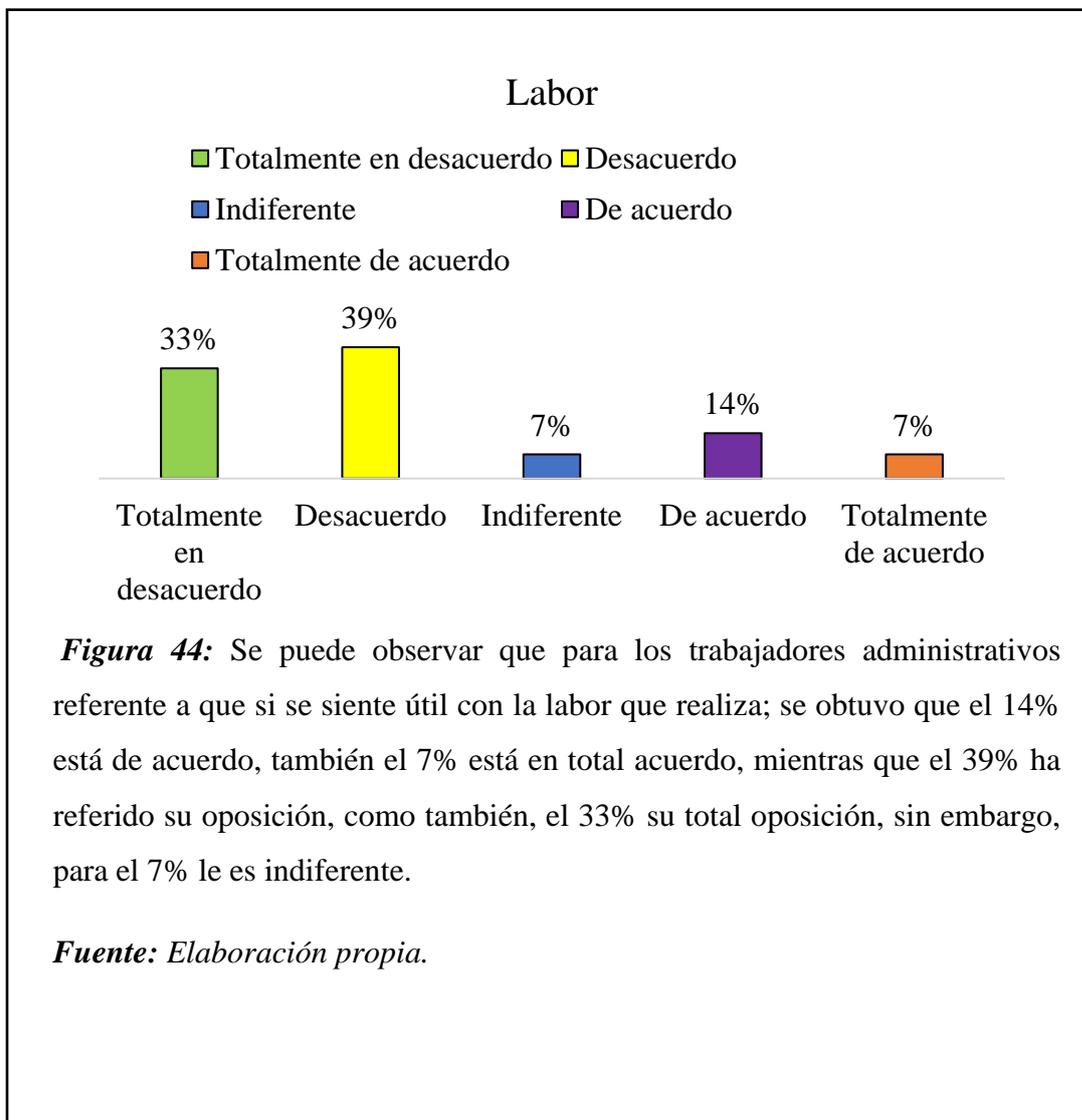


Tabla 49: Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	24%
Desacuerdo	77	35%
Indiferente	19	9%
De acuerdo	48	22%
Totalmente de acuerdo	25	11%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

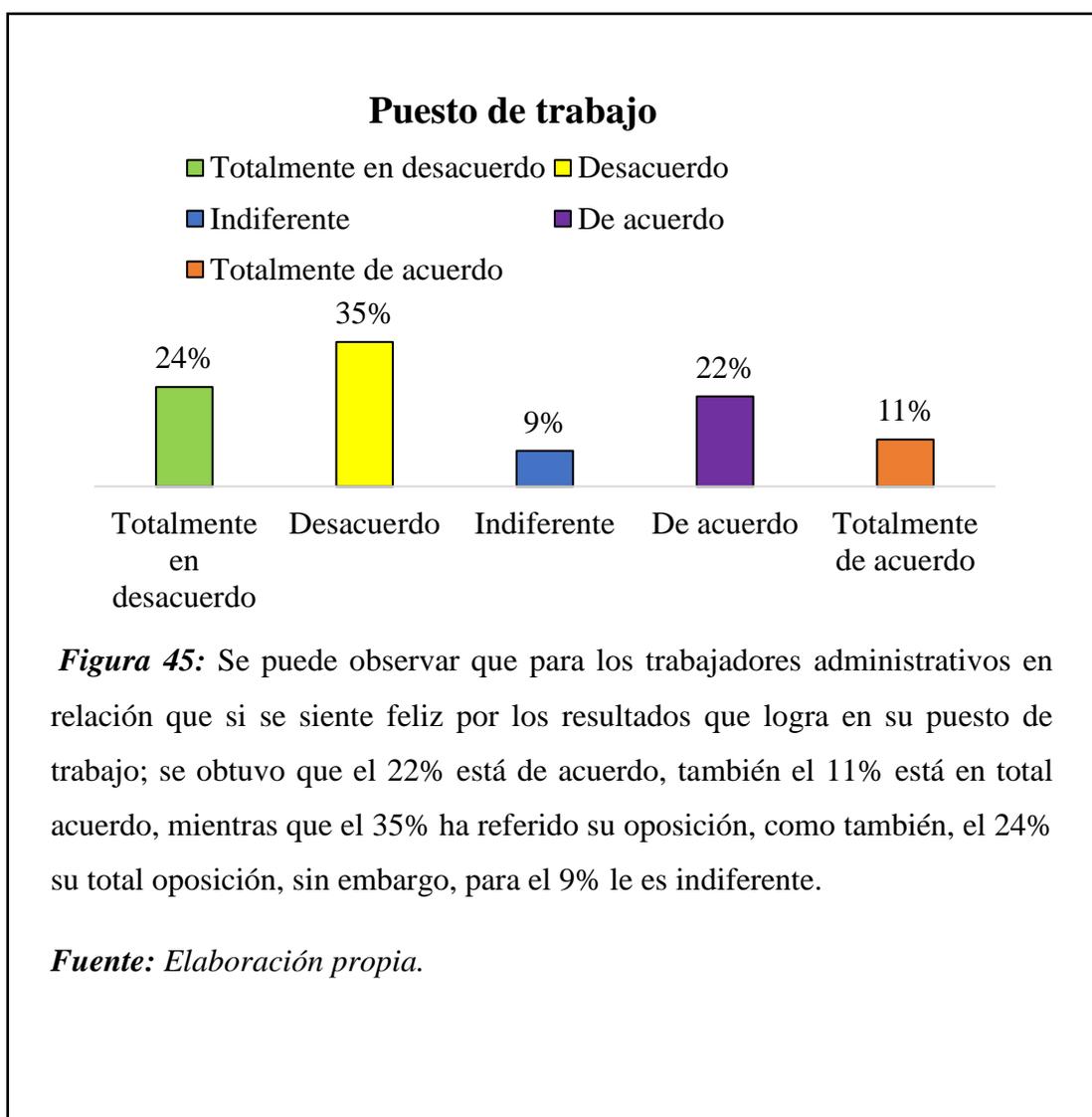


Tabla 50: Su trabajo le hace sentir realizado.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	92	41%
Desacuerdo	92	41%
Indiferente	35	16%
De acuerdo	2	1%
Totalmente de acuerdo	1	0%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

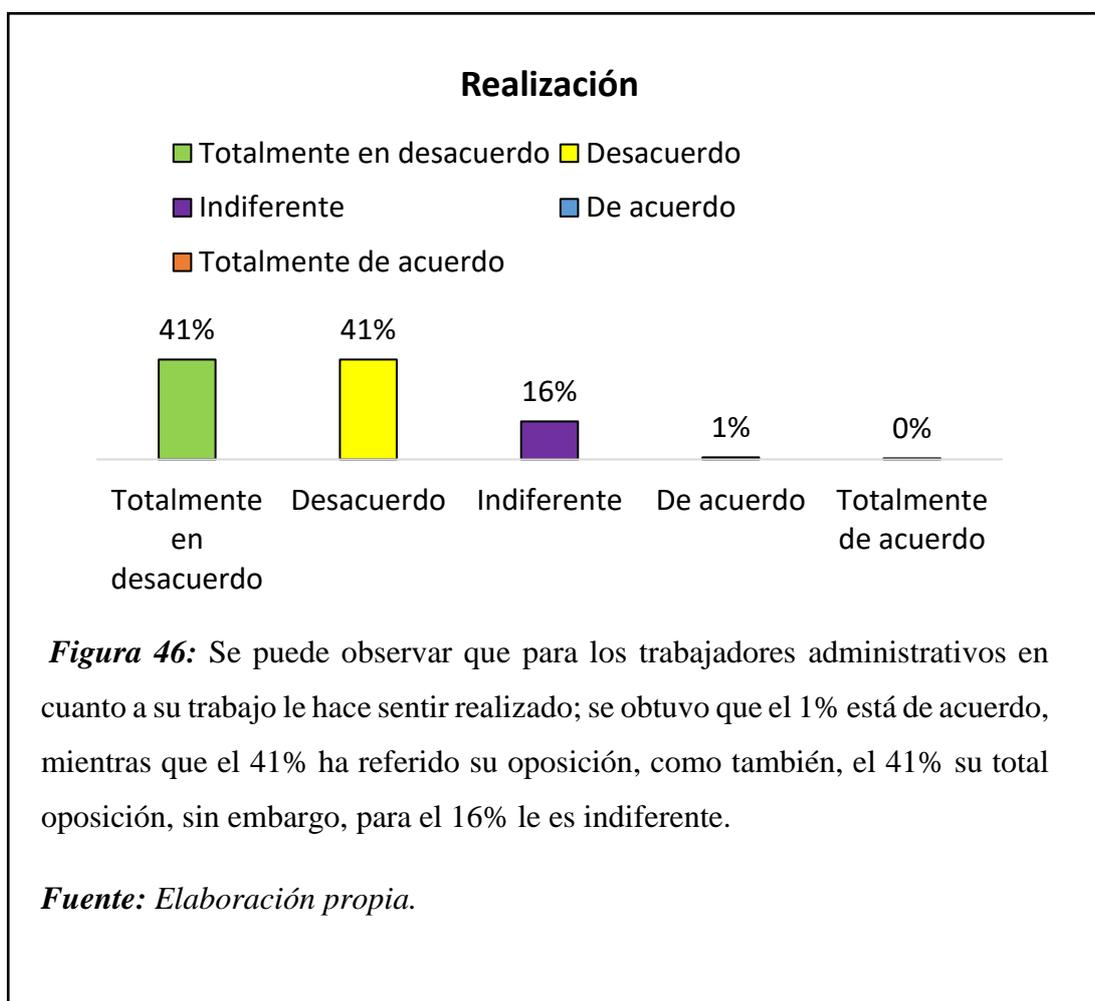


Tabla 51: Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	73	33%
Desacuerdo	94	42%
Indiferente	26	12%
De acuerdo	27	12%
Totalmente de acuerdo	2	1%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

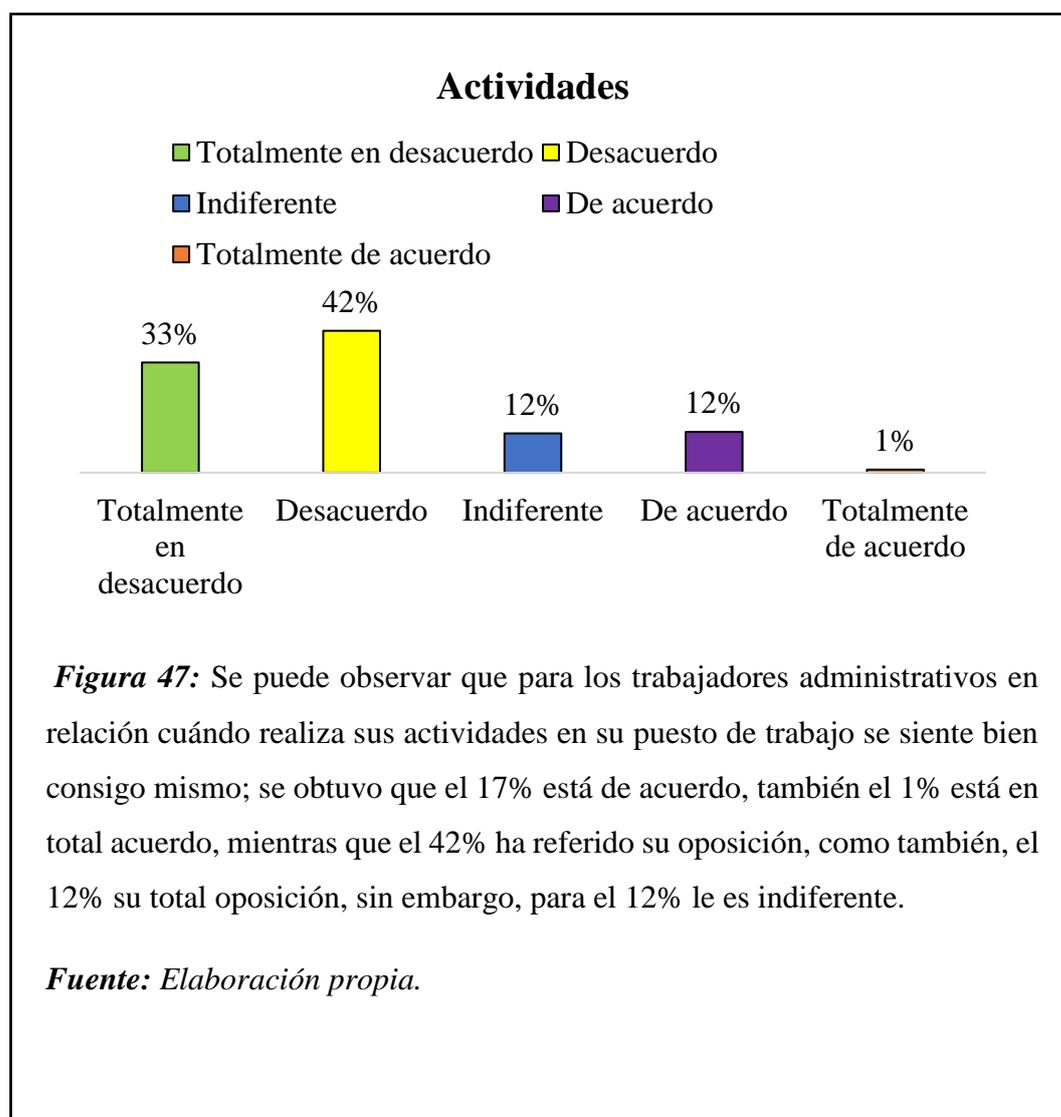


Tabla 52: Las actividades que realiza, aporta a cumplir sus objetivos en su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	91	41%
Desacuerdo	105	47%
Indiferente	18	8%
De acuerdo	4	2%
Totalmente de acuerdo	4	2%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

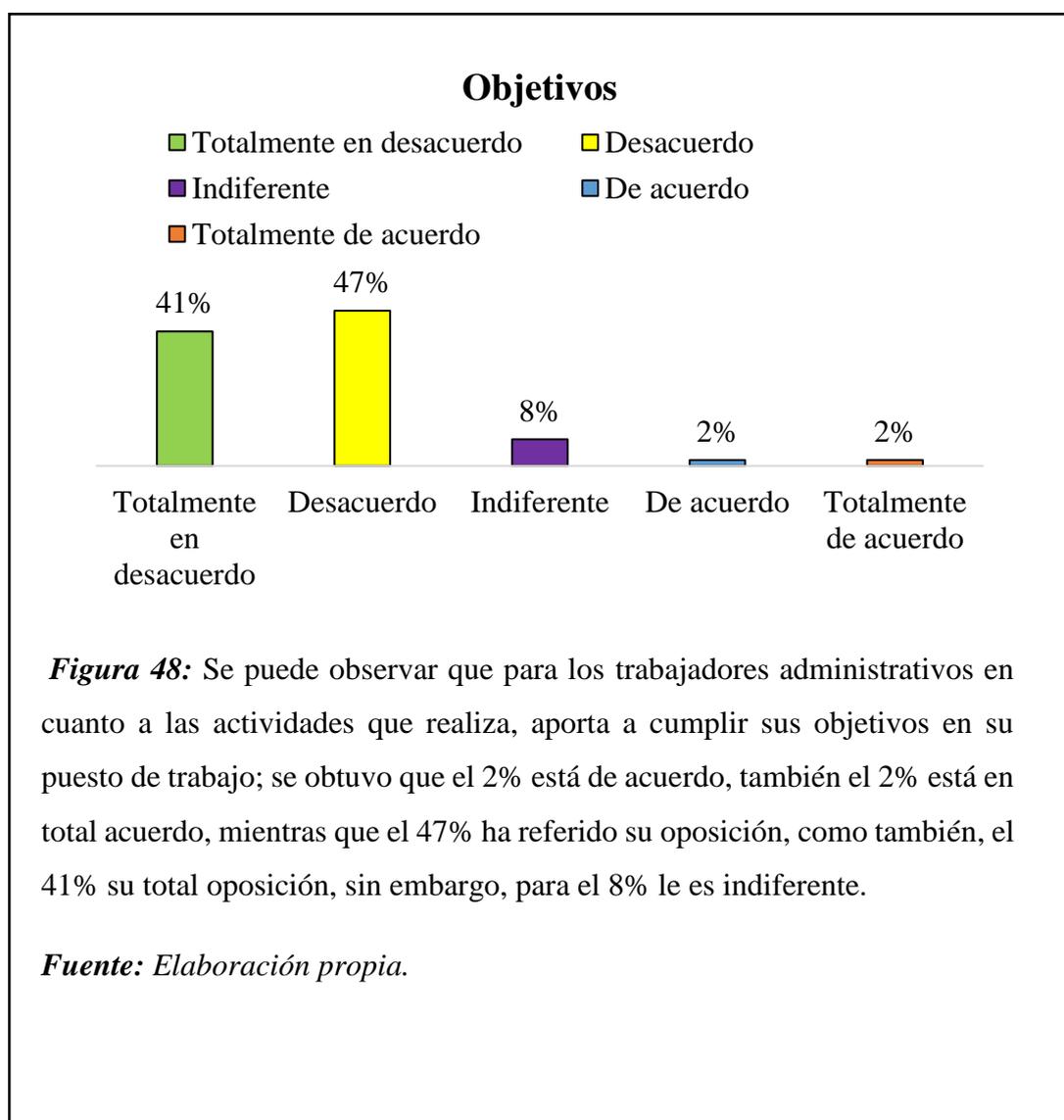


Tabla 53: Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	62	28%
Desacuerdo	91	41%
Indiferente	21	9%
De acuerdo	33	15%
Totalmente de acuerdo	15	7%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

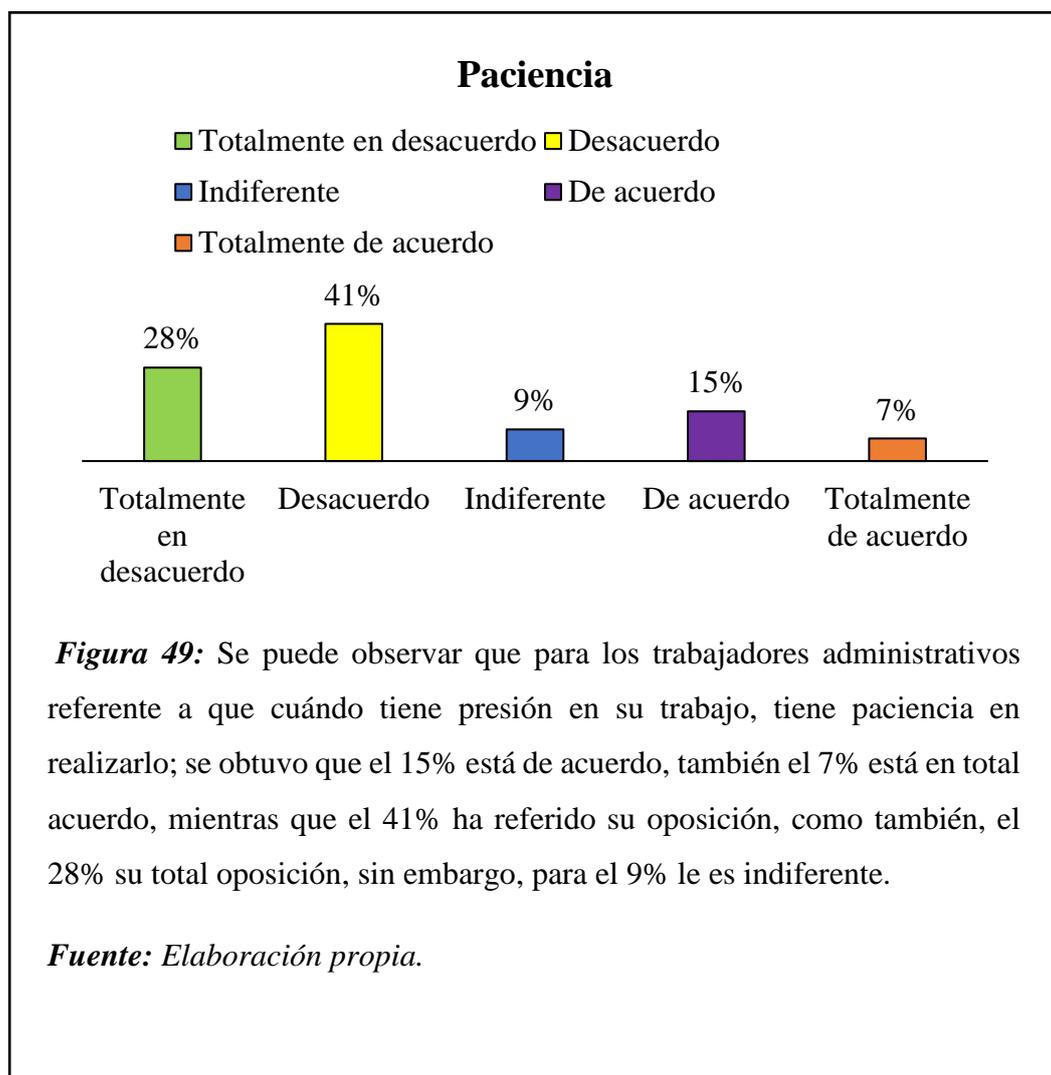


Tabla 54: Existe liderazgo en la organización.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	66	30%
Desacuerdo	90	41%
Indiferente	11	5%
De acuerdo	50	23%
Totalmente de acuerdo	5	2%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

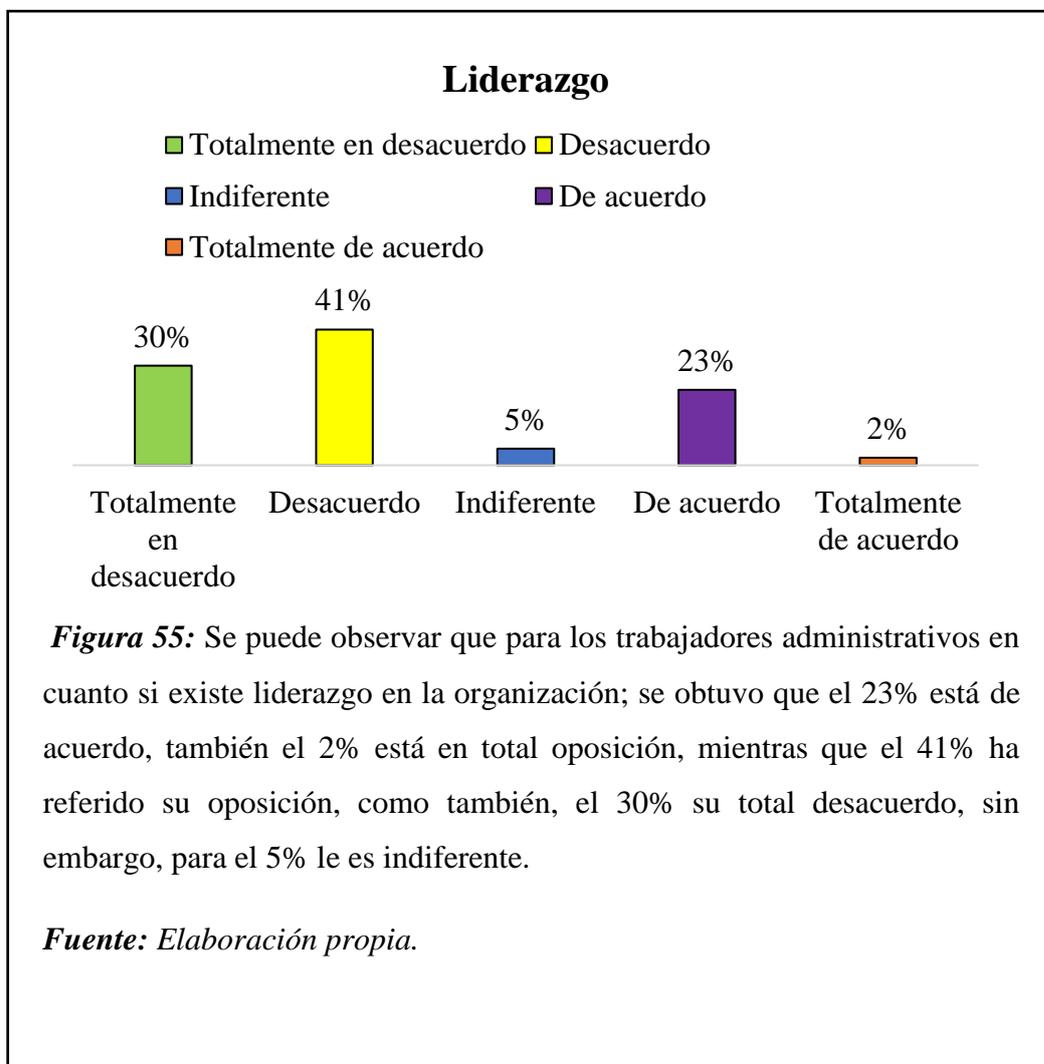


Tabla 55: Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	82	37%
Desacuerdo	52	23%
Indiferente	27	12%
De acuerdo	42	19%
Totalmente de acuerdo	19	9%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

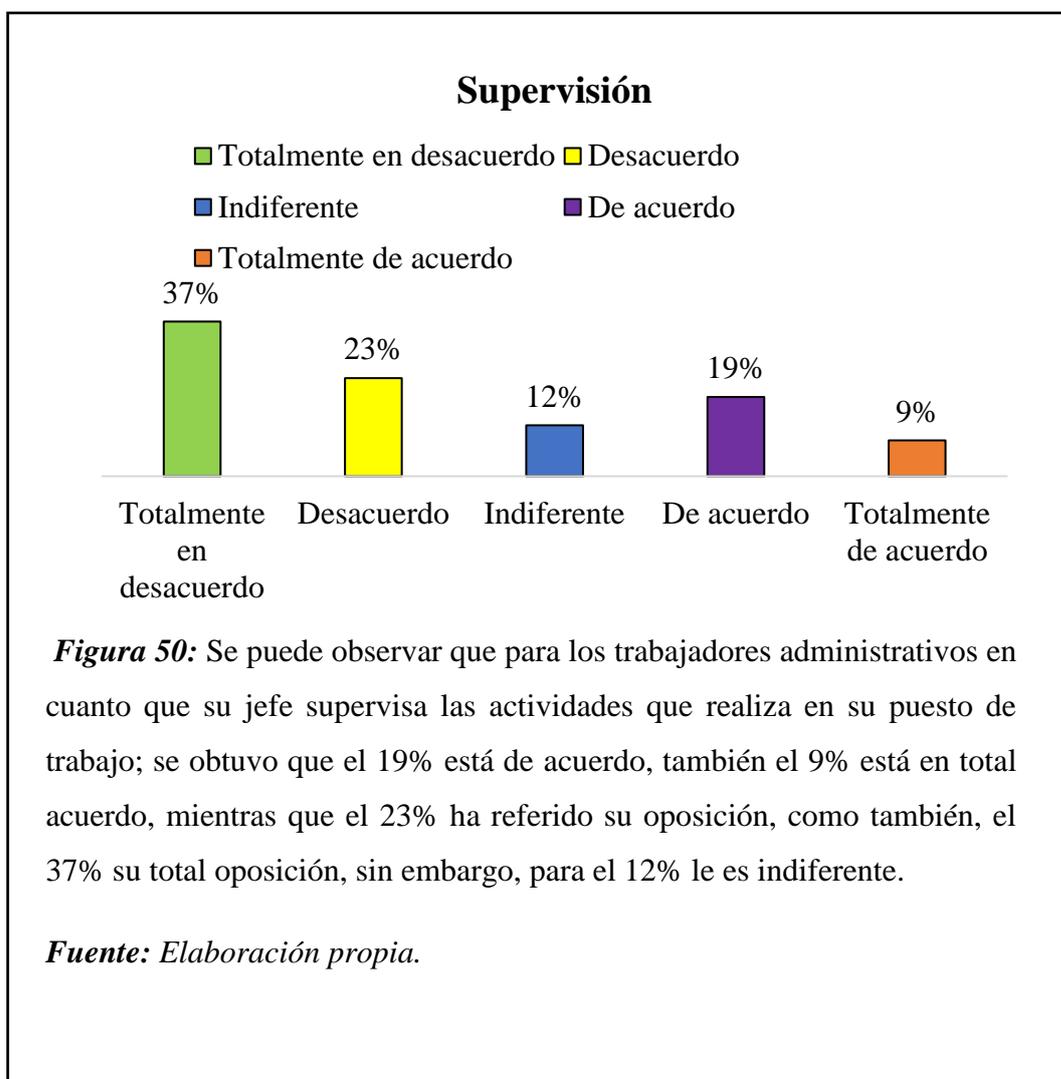


Tabla 56: *Está conforme con las horas de capacitación que le brindan.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	77	35%
Desacuerdo	69	31%
Indiferente	57	26%
De acuerdo	19	9%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	221	100%

Fuente: *Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL*

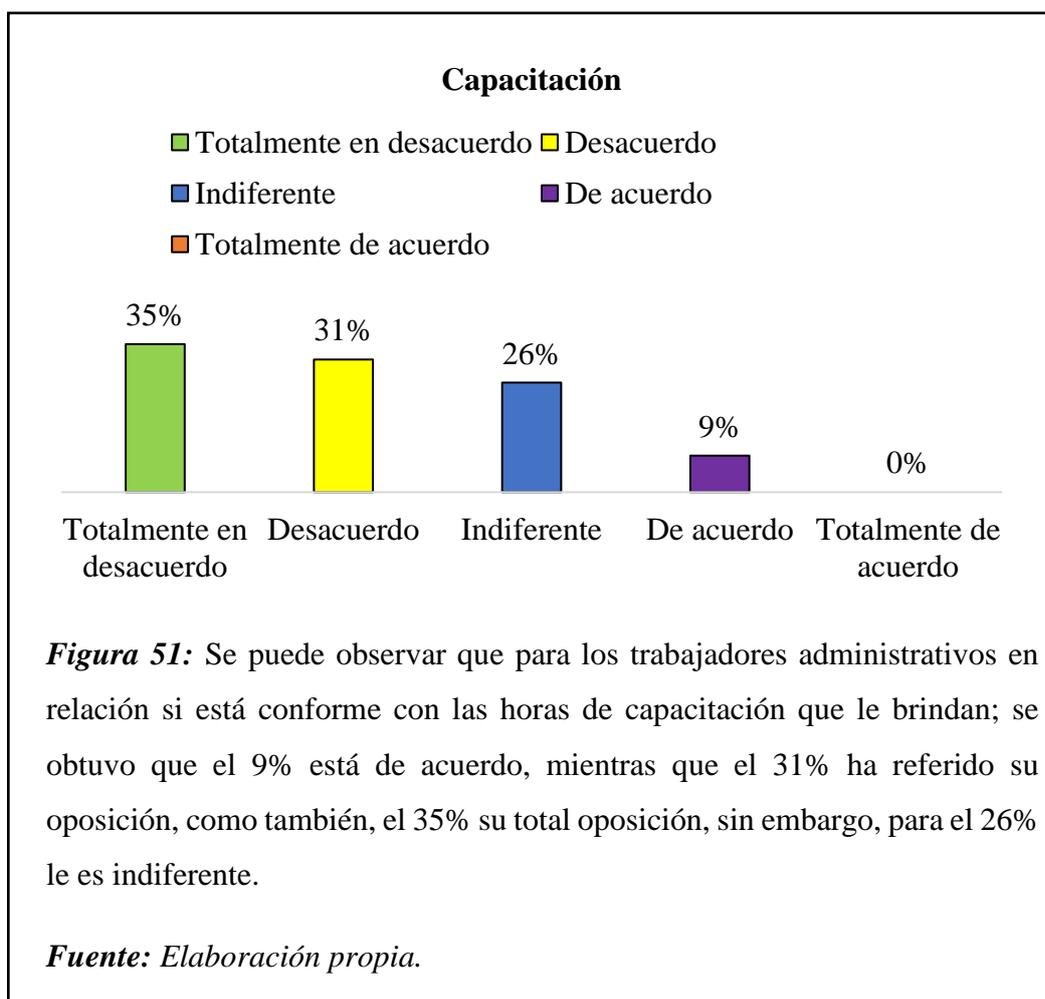
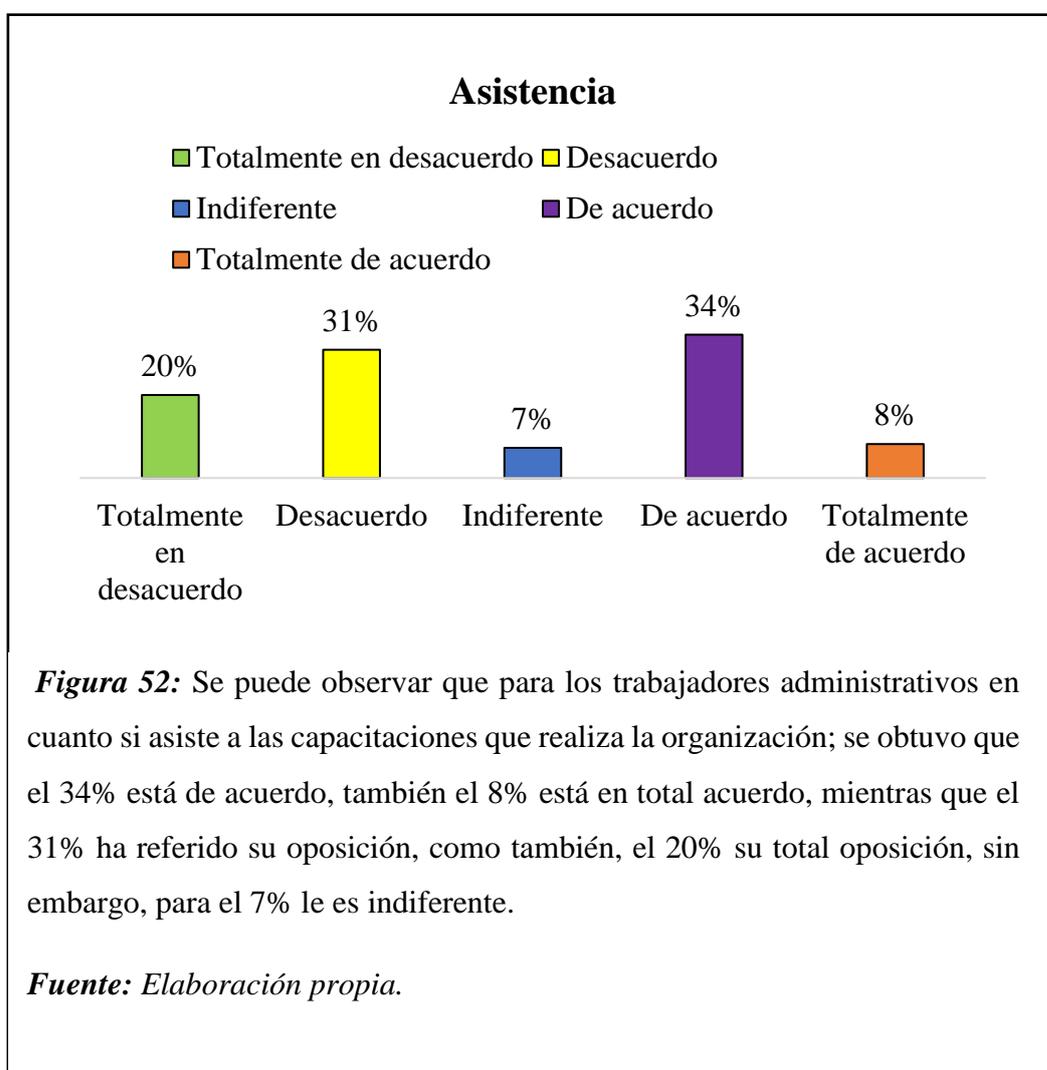


Tabla 57: Asiste a las capacitaciones que realiza la organización.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	44	20%
Desacuerdo	68	31%
Indiferente	16	7%
De acuerdo	76	34%
Totalmente de acuerdo	18	8%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL



3.2 Criterio de medición.

Tabla 58: Dimensión: Nivel de influencia idealizada.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	30%
Nivel medio	106	48%
Nivel alto	49	22%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

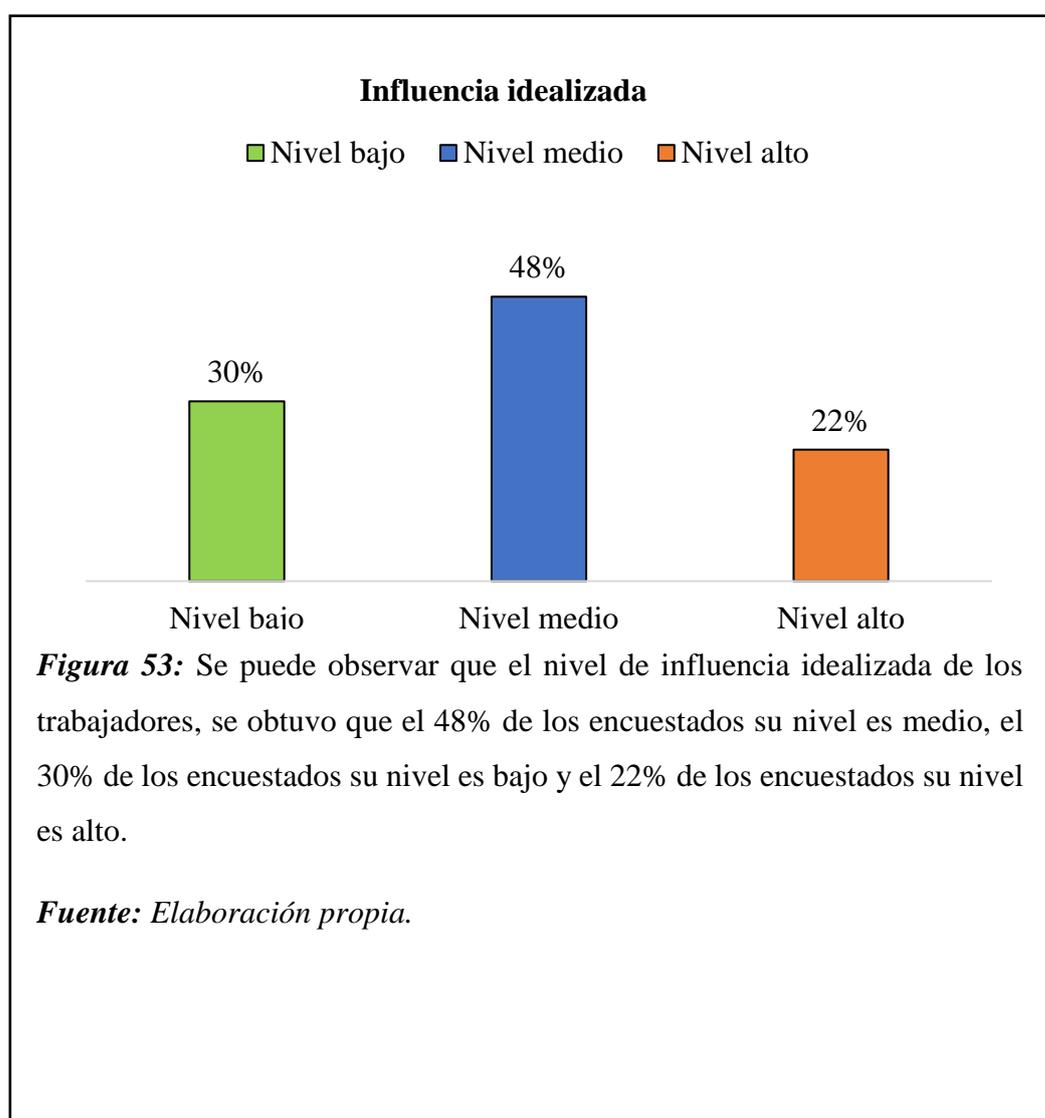


Tabla 59: Dimensión: Nivel de motivación inspiradora.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	69	31%
Nivel medio	93	42%
Nivel alto	60	27%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

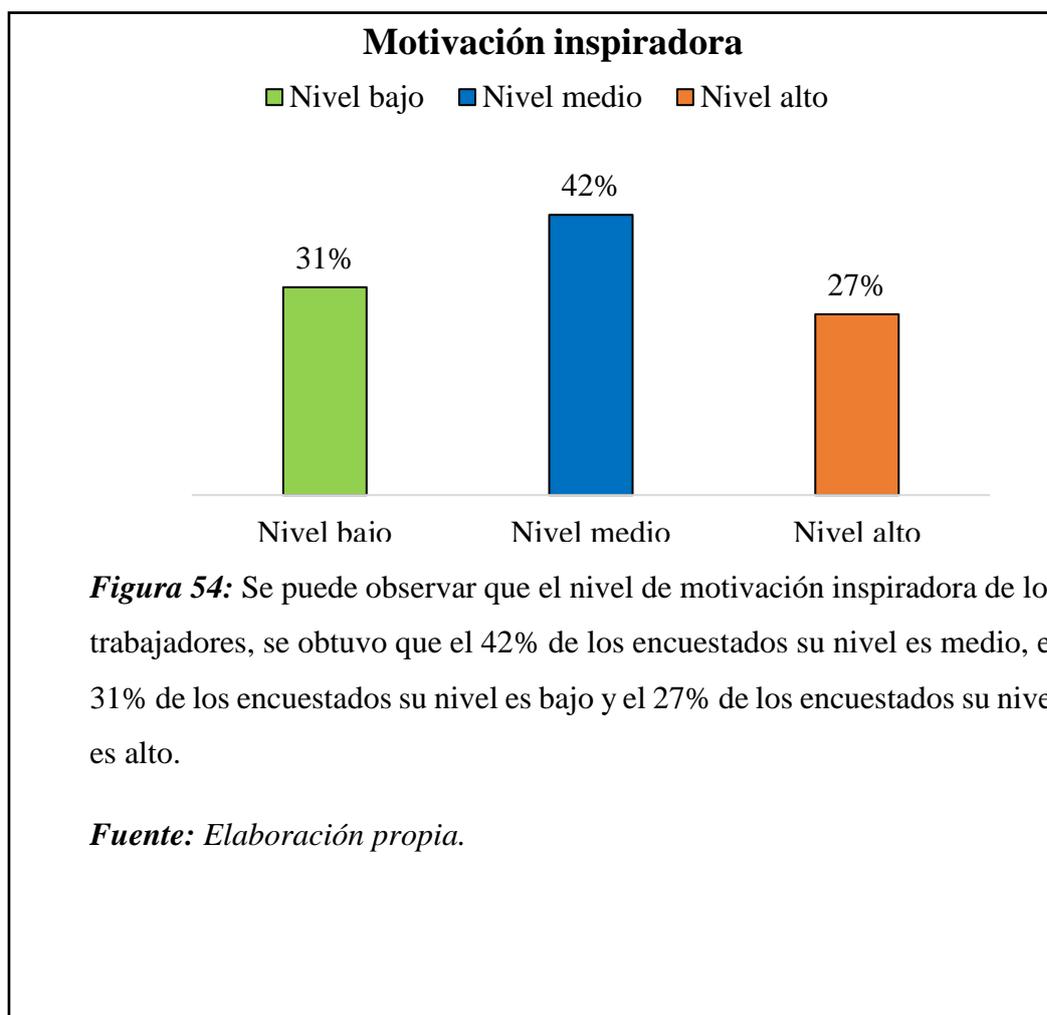


Tabla 60: Dimensión: Nivel de estimulación intelectual.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	76	34%
Nivel medio	83	37%
Nivel alto	63	28%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

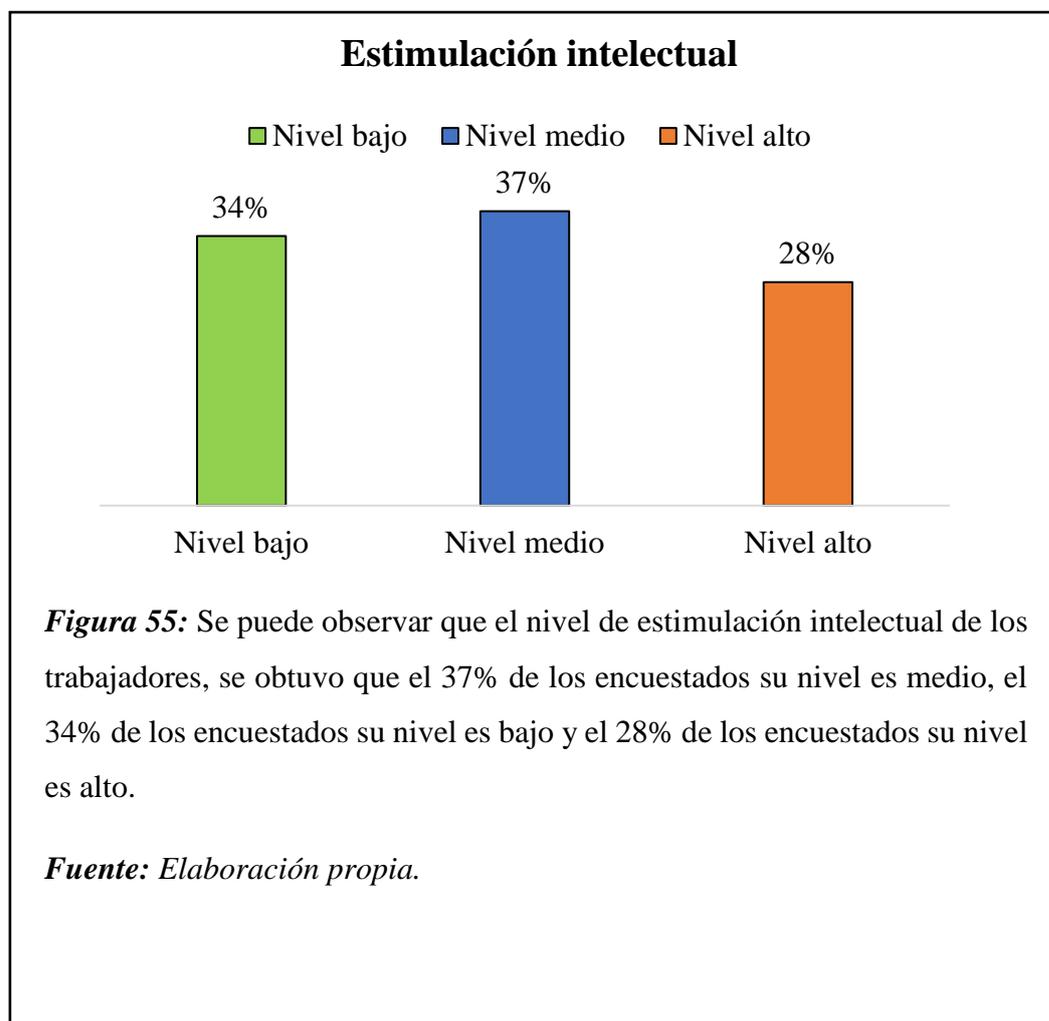


Tabla 61: Dimensión: Nivel de consideración individualizada.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	75	34%
Nivel medio	83	37%
Nivel alto	64	29%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

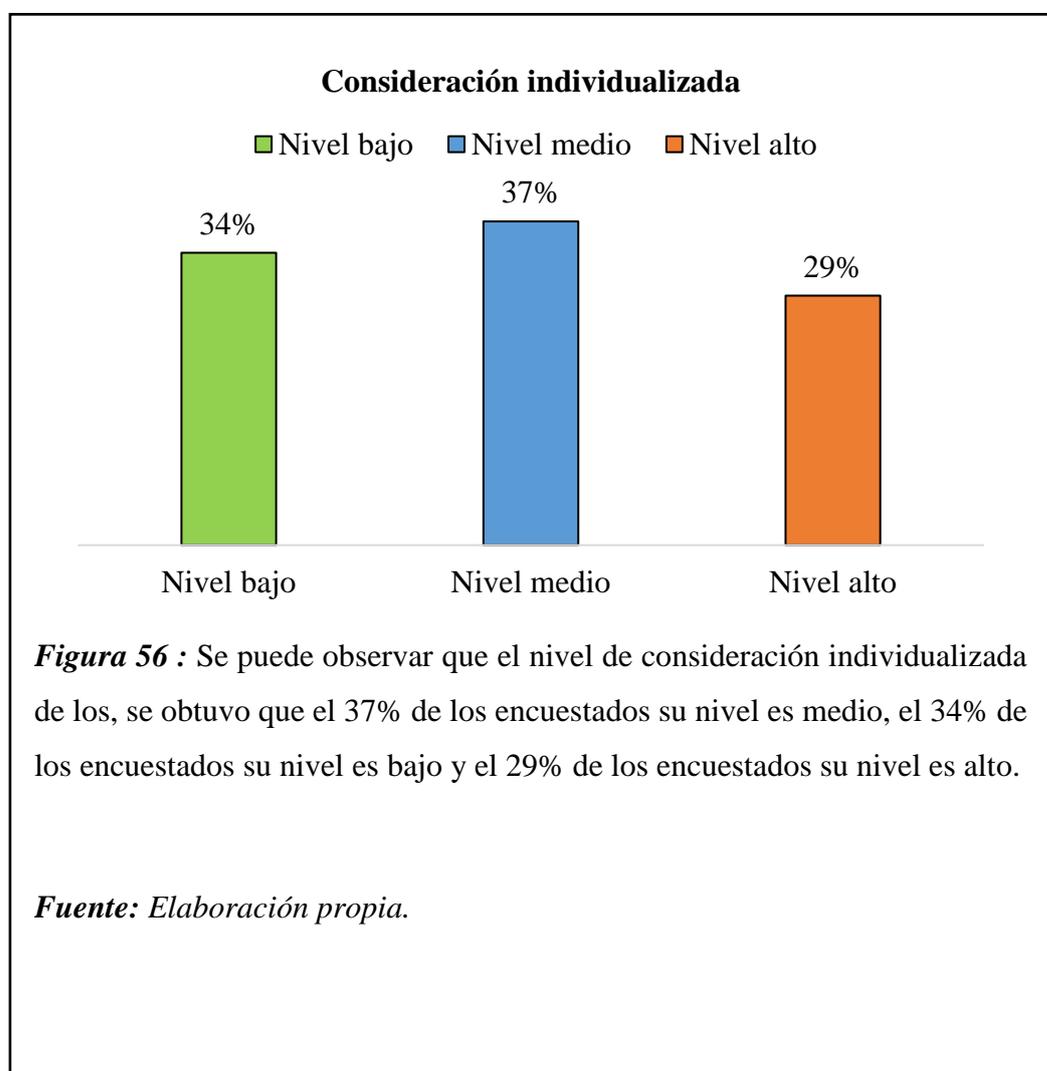


Tabla 62: Dimensión: Nivel de satisfacción del trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	30%
Nivel medio	89	40%
Nivel alto	66	30%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

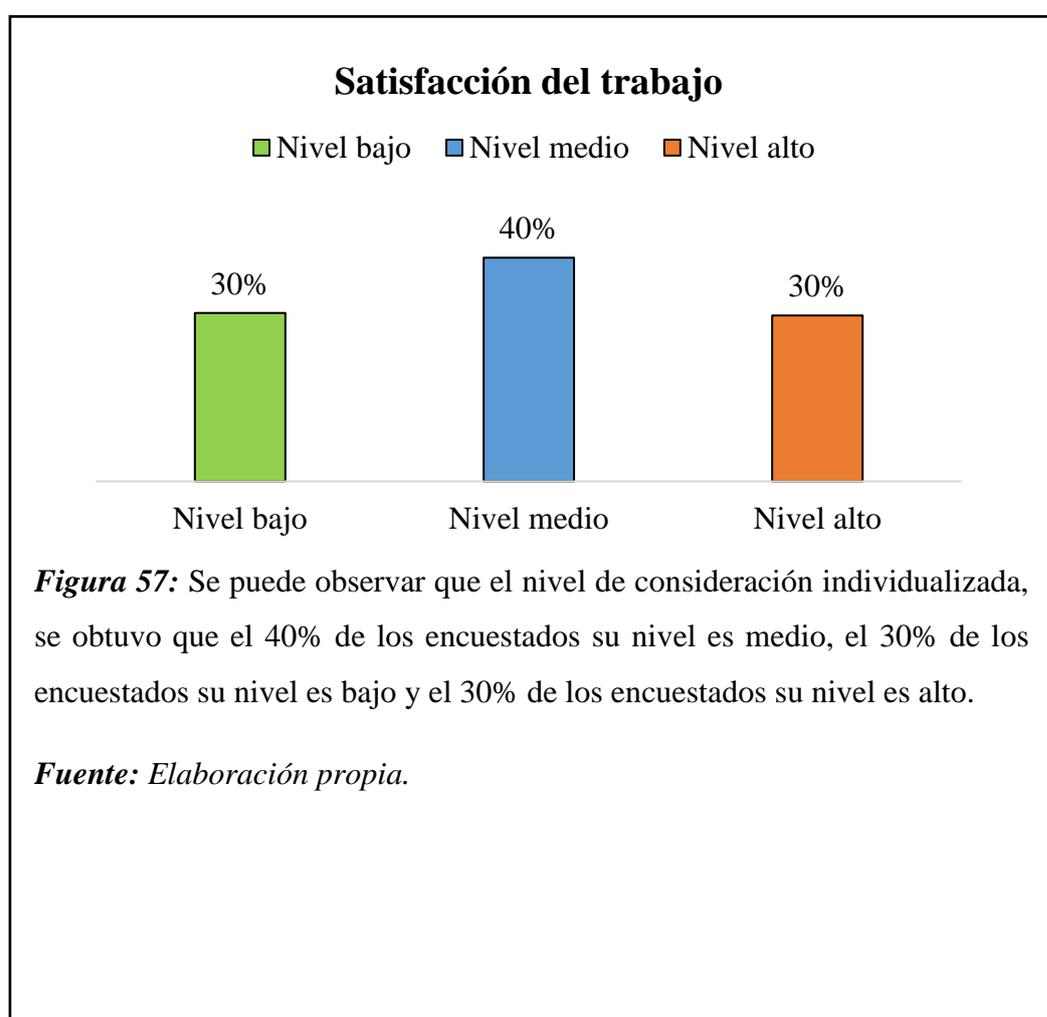


Tabla 63: Dimensión: Nivel de autoestima.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	119	54%
Nivel medio	47	21%
Nivel alto	56	25%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

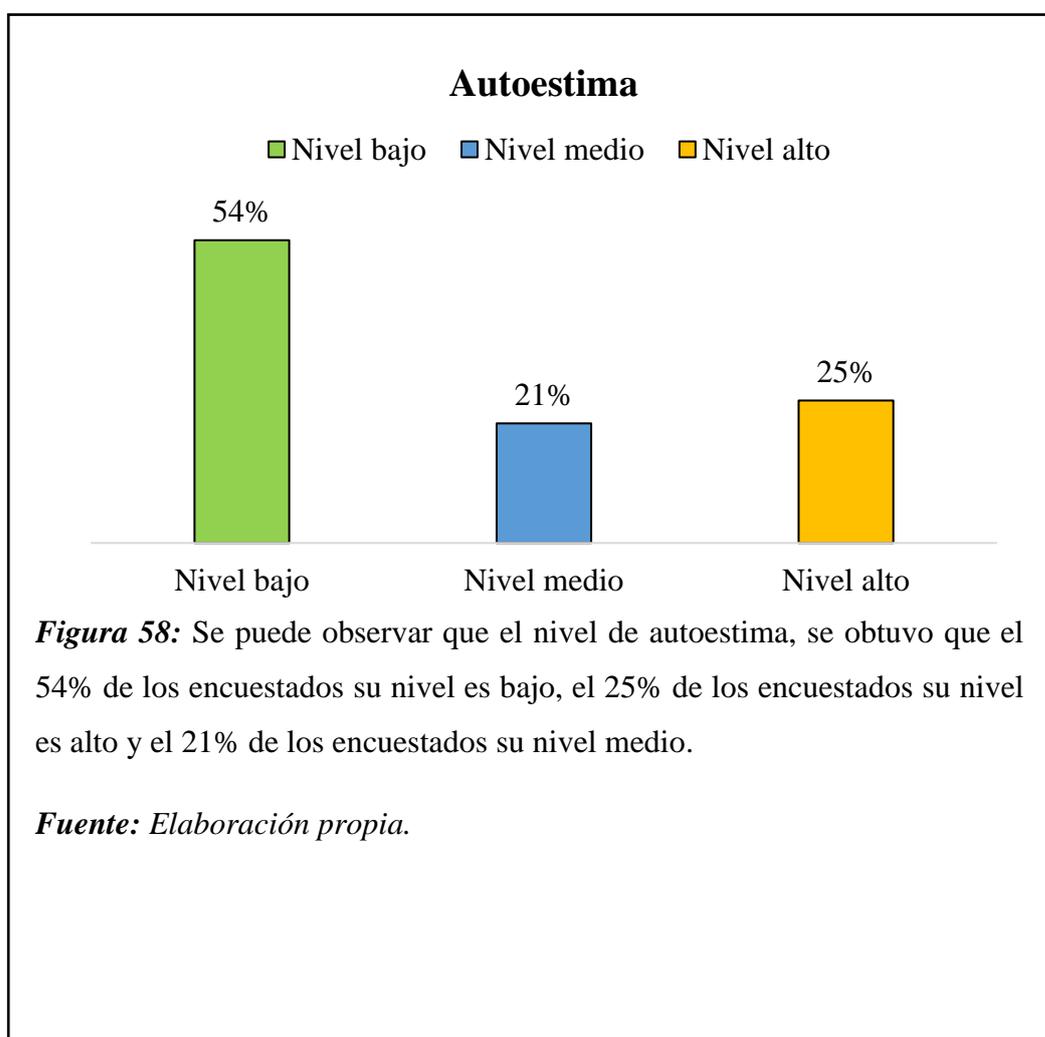


Tabla 64: Dimensión: Nivel de trabajo en equipo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	78	35%
Nivel medio	79	36%
Nivel alto	65	29%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

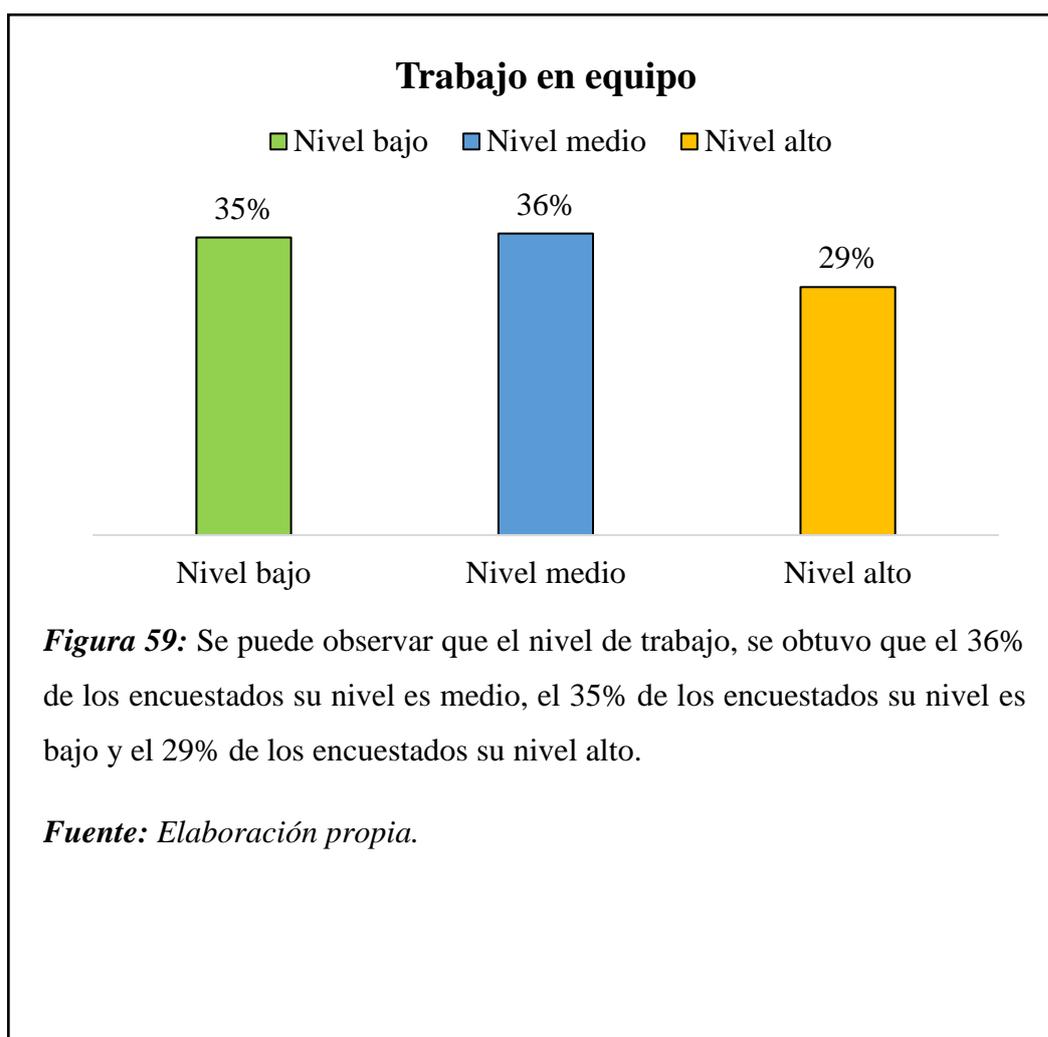


Tabla 65: Dimensión: Nivel de capacitación del trabajador.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	66	30%
Nivel medio	91	41%
Nivel alto	65	29%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

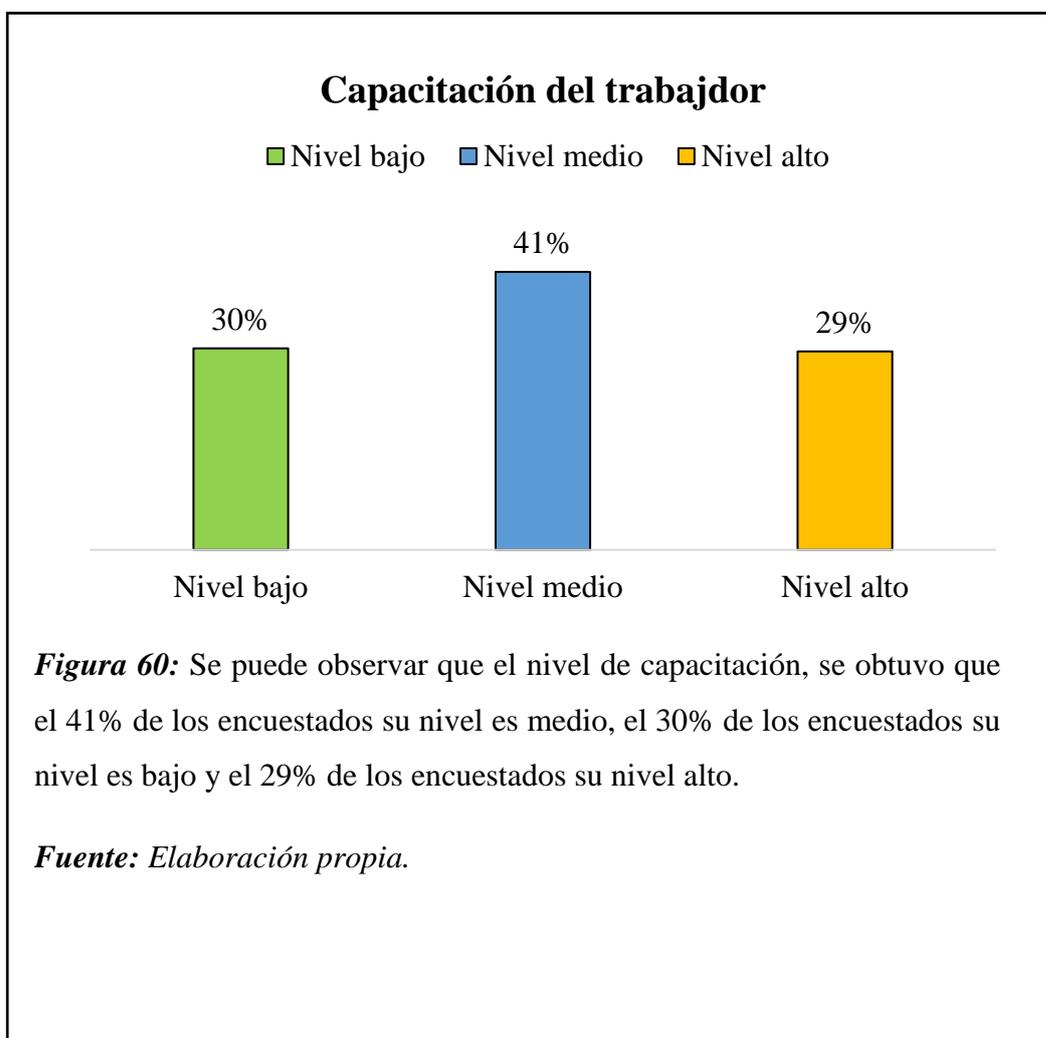


Tabla 66: Variable independiente: Nivel de liderazgo transformacional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	30%
Nivel medio	94	42%
Nivel alto	61	27%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL

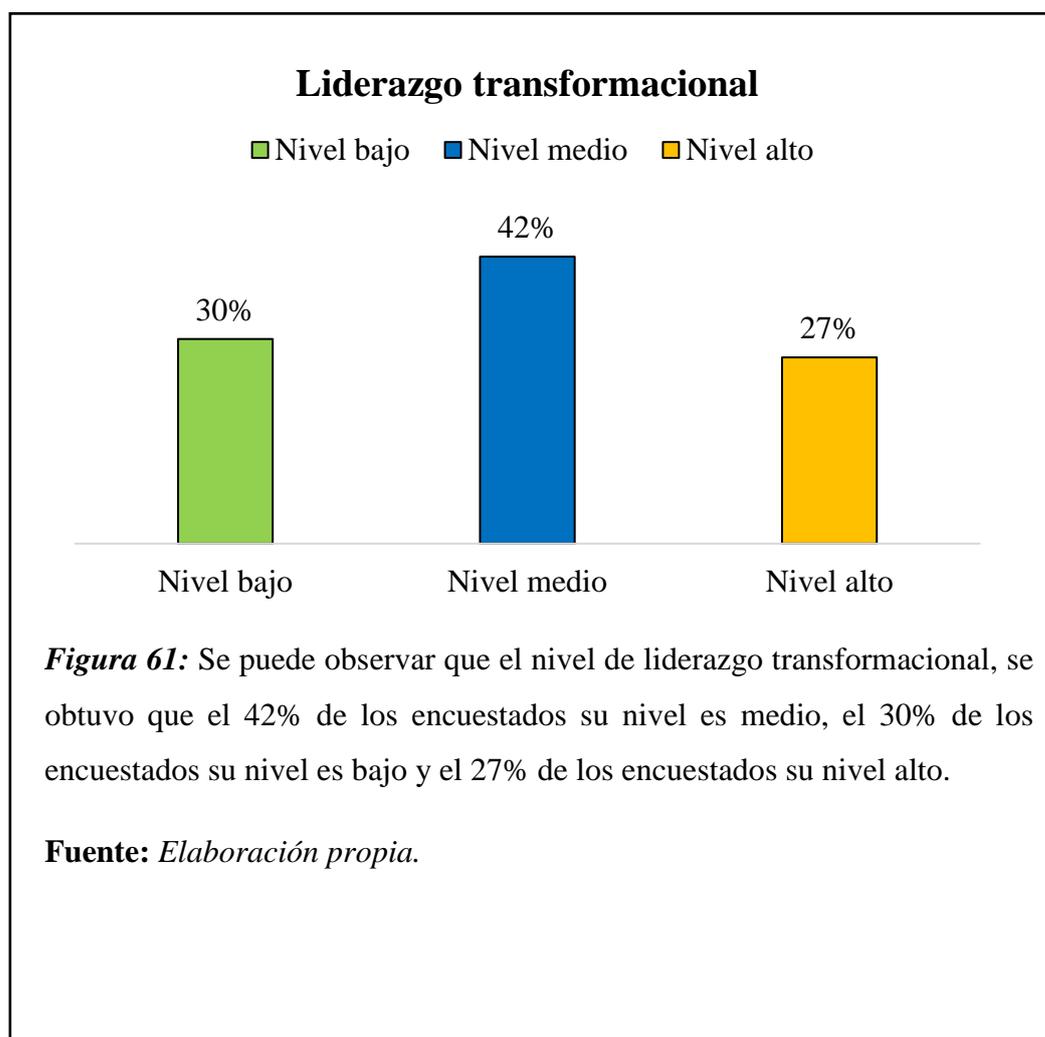
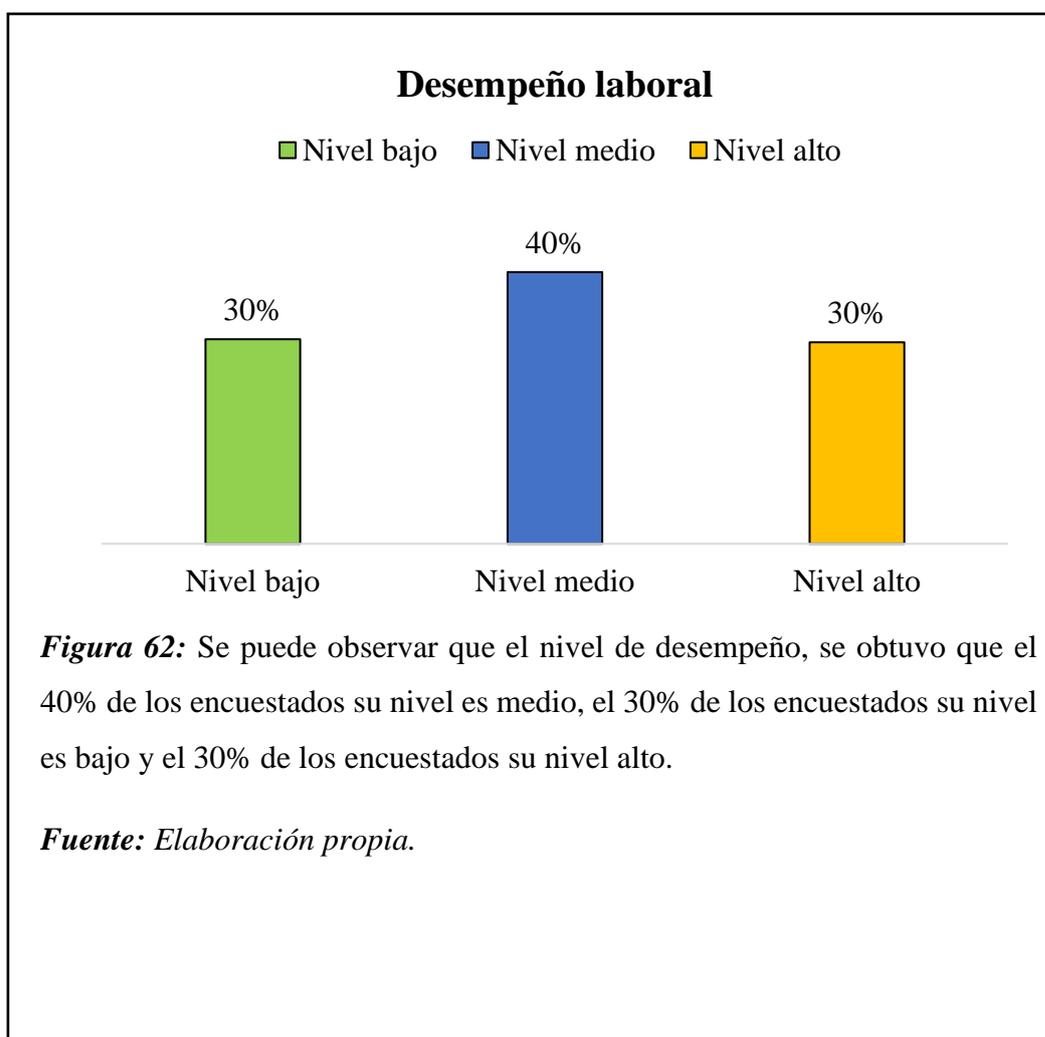


Tabla 67: Variable dependiente: Nivel de desempeño laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	30%
Nivel medio	89	40%
Nivel alto	66	30%
Total	222	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPL



3.3 Prueba de normalidad

Por motivos de la normalidad de los resultados se ha realizado con la prueba de Kolmogorov-Smirnov siendo la población de estudio es más de 50.

Tabla 68: Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		VI	VD
N		222	222
<u>Parámetros normales^{a,b}</u>	Media	66,68	58,89
	Desv.	20,126	18,842
	Desviación		
<u>Máximas diferencias extremas</u>	Absoluto	,107	,145
	Positivo	,107	,145
	Negativo	-,086	-,093
<u>Estadístico de prueba</u>		,107	,145
<u>Sig. asintótica(bilateral)</u>		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 66 que pertenece al resultado de normalidad de datos de la VI y VD se obtiene que $p < 0.05$; por lo tanto, no es normal.

3.4 Correlación

Para establecer el valor de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la MPL se utilizó el Rho de Spearman porque en la prueba de normalidad el resultado obtenido no es normal.

Tabla 69: Correlación de liderazgo transformacional y desempeño laboral.

		<u>Correlaciones</u>	
		VI	VD
Rho de Spearman	VI	1,000	,873** ▲ 3.5
			,000
		222	222
	VD	,873**	1,000
		,000	.
		222	222

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

3.5 Prueba de hipótesis.

Para el estudio de hipótesis el nivel de significancia es del 5% que viene hacer el 0,05, se acepta H1 y se rechaza H0, porque la probabilidad es > a 0.05. El valor de Rho de Spearman es de 0,873 es decir si existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.

3.6 Discusión de resultados.

El estudio tuvo como objeto principal encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la MPL-2019. Teniendo como variables; el liderazgo transformacional y desempeño laboral. La herramienta utilizada fue validada por 5 docentes expertos de la USS.

Con relación a la dimensión influencia idealizada se encontró pruebas acerca del indicador respeto, se obtuvo un resultado que el 37% se muestra en oposición con su pago de sus derechos laborales conforme a ley, el 30% se muestra totalmente en oposición, el 20% se muestra indiferente, el 8% se muestra que está de acuerdo y el 5% está totalmente de acuerdo (ver figura 3). De acuerdo a los resultados se puede concluir que a los trabajadores administrativos no le pagan sus derechos conforme a ley. Los resultados encontrados coinciden con los resultados de Quispe (2015) el cual concluye que a los trabajadores de diferentes empresas se debe pagar sus derechos laborales conforme a ley ya que esto genera que el trabajador tenga confianza y le permitirá mejorar su desempeño laboral.

Con relación a la dimensión motivación inspiradora se halló resultados acerca del indicador comunicación, se obtuvo un resultado que el 59% se muestra en desacuerdo respecto que su jefe utiliza un lenguaje entendible, el 16% se muestra totalmente en oposición, el 10% se muestra indiferente, el 9% se muestra de acuerdo y el 5% se muestra totalmente de acuerdo (ver figura 8). De acuerdo a los resultados se puede concluir que los jefes de los trabajadores administrativos no utilizan un lenguaje entendible. Los resultados encontrados coinciden con los resultados de Jiménez, C. (2016) el cual concluye que en las empresas para que exista una buena comunicación, debe existir un lenguaje entendible por parte de los jefes hacia los subordinados.

Con relación a la dimensión estimulación intelectual se hallaron resultados acerca del indicador de racionalidad, se obtuvo un resultado del 53% está totalmente de acuerdo que su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo, el 18% está de acuerdo, el 14% esta indiferente, el 9% está en oposición, el 6% está totalmente en oposición (ver figura 16). Se puede concluir que en la MPL su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo. Los resultados encontrados encajan con los resultados de Díaz y Vilchez (2017) ellos concluyen que es fundamental que al tomar una decisión se debe identificar las consecuencias de esta decisión.

Respecto a la dimensión consideración individualizada se encontraron resultados acerca del indicador necesidades, se obtuvo que el 34% se muestra totalmente en desacuerdo que la organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades, el 30% se muestra en oposición, el 18% se muestra totalmente de acuerdo, el 12% se muestra de acuerdo y el 7% se muestra indiferente (ver figura 28). Se puede concluir que la organización no brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades. Los resultados encontrados encajan con los resultados de Huilca, B. (2015) el cual concluye que las organizaciones deben brindar al trabajador su equipamiento para desarrollar sus tareas generando mejorar en su desempeño laboral.

Respecto a la dimensión satisfacción del trabajo de su indicador las condiciones laborales; se obtuvo que el 32% se muestra en desacuerdo que su puesto de trabajo le admite exponer sus habilidades al máximo, el 20% se muestra totalmente en oposición, el 20% se muestra indiferente, el 18% se muestra de acuerdo y el 5% se muestra totalmente de acuerdo (ver figura 41). Se puede concluir que a los trabajadores administrativos de la organización no pueden desarrollar al máximo sus destrezas en su puesto de trabajo. Los resultados

encontrados encajan con los resultados de López. H, Ramos.R, & López. C (2018) ellos concluyen que el trabajador en una organización dentro de su área de trabajo debe desarrollar sus habilidades.

Respecto a la dimensión autoestima de su indicador las condiciones laborales; se obtuvo que el 42% se muestra en desacuerdo cuando realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo, el 33% se muestra totalmente en oposición cuando realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo, el 12% se muestra indiferente, el 9% se muestra de acuerdo y el 1% se muestra (ver figura 47). Se puede concluir que los trabajadores administrativos cuando realiza sus actividades en su puesto de trabajo no se sienten bien consigo mismos. Los resultados encontrados concuerdan con los resultados de Zans, A. (2016) el cual concluye que el trabajador en una organización es importante que se sienta comprometido con la organización y con el puesto de trabajo el cual labora.

Respecto a la dimensión trabajo en equipo de su indicador las condiciones laborales; se obtuvo que el 37% se muestra totalmente en desacuerdo que su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo, el 23% se muestra en oposición, el 19% se muestra de acuerdo, el 12% se muestra indiferente y el 9% se muestra totalmente de acuerdo (ver figura 51). Se concluye que su jefe no supervisa las actividades que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo. Los resultados encontrados concuerdan con los resultados de Mego, M. (2016) el cual concluye que es importante que los jefes supervisen las tareas que realizan los colaboradores con el fin de identificar falencias en caso hubiera para que puedan capacitarlo al colaborador.

Respecto a la dimensión capacitación del trabajador de su indicador horas invertidas en capacitación; se obtuvo que el 35% se muestra totalmente en oposición con las horas de capacitación que le brindan, el 31% se muestra en desacuerdo, el 26% se muestra indiferente, el 9% se muestra de acuerdo (ver figura 52). Se concluye que los trabajadores administrativos no están conformes con las horas de capacitación que le brindan. Los resultados encontrados concuerdan con los resultados de Sailema, C. (2018) el cual concluye que es importante la capacitación en una empresa porque ayude a que el colaborador este actualizado adquiriendo nuevos conocimientos el le ayudara a desempeñarse mejor en su puesto de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

El nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la MPL, se obtuvo que el 42% de los colaboradores su nivel es medio, el 30% reflejan un nivel bajo y el 27% tienen un nivel alto.

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL, el 40% tienen un nivel medio, el 30% tienen un nivel bajo y el 30% un nivel alto.

Según el Rho de Spearman se obtuvo una relación entre las variables de 0,873; dando a conocer que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a la MPL:

Tomar en cuenta el liderazgo transformacional que existe en la entidad porque hay una relación positiva con su desempeño laboral el cual es lo que conlleva a que la organización obtenga sus metas. Puesto que la productividad laboral estará con indicadores positivos si toman medidas para mejorar el liderazgo transformacional.

Se recomienda fomentar la importancia del liderazgo transformacional, ya que este tipo de liderazgo inspira una visión para lograr excelentes resultados. Por ende, se debe asimilar la importancia que existe para la municipalidad que exista dentro de sus puestos gerenciales y administrativos este tipo de liderazgo.

Se recomienda que se priorice de manera primordial un liderazgo transformacional dentro de sus puestos administrativos para que esto mejore el desempeño de sus subordinados, así mismo esto se vea reflejado en el crecimiento y productividad de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Alfonzo, Sandobal. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la empresa Mi Banco, Lima, La Molina, Perú-2018. *Investigación Valdizana*, 168-176.
- Bazalar, J. (2017). La cultura organizacional y el rendimiento laborañ del personal de la entidad financiera Mi Banco- Sede Huacho. *Scielo*, 3-10.
- Bermúdez, R. (2018). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en universidades Manabitas. *Scielo*, 25-28.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de lainvestigación*. Colombia: Pearson.
- Bernal, L. (2016). *Capacitación*. San Francisco: Prezi.
- Crespo (2017). Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima: Universidad Nacional de San Agustín de Lima.
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2018). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Oftamología. *Scielo*, 1-13.
- Correa, E., Quintero, A., Díaz, T., & Estrada, J. (2018). Estudio de los factores de riesgo ergonómicos que pueden afectar el desempeño laboral de los controladores de tránsito aérep que prestan sus servicios en el Aeropuerto Interancional José María Córdova, ubicado en el municipio de Rionegro, Antioquia. *Revista Ingeniería Industrial UPB*, 36-38.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw Hill.
- Demosch, A., & Cascorbi. (2007). Satisfacción laboral: descubre cómo evaluarla y toma medidas para motivar a tus trabajadores. *Gestion.Org*, 1-20.
- Diaz, E., & Vilchez, J. (2017). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estresllas en la ciudad de Chiclaio,Perú-2017*. Chiclayo: USM.
- Emanuel, K. (2016). *El respeto*. México: Areqlin.
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de Educación básica en Ecuador. *Scielo*, 132-139.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía*. Escuintala: Universidad Rafael Landivar.
- Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Fonseca, M. (2017). *Comunicación oral fundamentos y práctica estratégica*. México: Pearson Educación.
- Huillca, B. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jiménez, C. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. *Scielo*, 1-13.
- Lagos, V. (2017). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chile: Universidad Nacional Multidisciplinaria Matagalpa.
- Llanos, L. D., & Tapia, Y. C. (2017). *Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una Municipalidad De Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- López , H., Ramos, R., & López , C. (2018). El desempeño laboral influencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. *UNJFSC*, 40-43.
- Lozano, G. (2017). *Estrategias de competencias laborales genéricas para mejorar desempeño laboral de colaboradores del área administrativa clínica del Pacífico, Chiclayo- 2017*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Luna, L. (2018). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COONULTRUP LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander*. Pamplona: Universidad Nacional A bierta y a Distancia.
- Maldonado, A. (2017). *Influencia de la motivacion para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Victor Largo Herrera*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Maslow, A. (2018). *Creatividad.El hombre autorrealizado*. New York: Kairós.
- Mego, M. (2019). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaen-Cajamarca,2016*. Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo.
- Mello, F., Collazos, M., & Fernández, A. (2019). Propuestas de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán-periodo2018. *Scielo*, 1-12.
- Montoya, J. (2012). *Métodología para medir y evaluar individualmente el trabajo en equipo*. Medellín: Universidad de Antioqui.
- Mori, K. I., & Fernández, A. G. (2018). *Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Paucar, M., & Barboza, S. (2015). *Niveles de autoestima*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Pérez , V., Rosales, M., & Maldonado , M. (2017). La asesoría. *Scielo*, 103.

- Perez, Y. (2018). *Programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en electrotiendas del Perú S.A.C, Chiclayo-2018*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Ponce, V., & Sanmartín, E. (2015). *Las inteligencias múltiples y su relación con el aprendizaje*. Ecuador: Univercidad de Cuenca.
- Quispe. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*. Andahuaylas. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas,2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Huaylas. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Quispe, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laborall en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas,2017*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Rafael, E. N. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa*. Escuintla: Impresos Comerciales Univesales.
- Ramírez, G., & Troncos, K. (2019). *Mejora del desempeño laboral de los colaboradores en Agencia Chiclayo, Crediscotia Financiera 2019*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipàn.
- Ramos, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui,2017*. Huanuco: Universidad de Huanuco.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración*. México: Pearson.
- Rojas, B. (2018). Solución de problemas: Una estrategia para la evaluacion del pensamiento creativo. *Sapiens*, 121.
- Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivaciónlaboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander*. PAMPLONA: Universidad Nacional Abierta y a Distancia .
- Rosales, I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia - 2018*. Huaraz: Universidad César Vallejo.
- Sailema, C. (2018). *El estres laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz constructores CIA.LTDA en la ciudad de Ambato, de la Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad TÉCNICA de Ambato.
- Salcedo, A. (2016). *Liderazgo transformacional*. Madrid: ESIC.
- Sánchez, I. (2017). *La comunicación interna y su vinculación con la eficiencia laboral del personal de consulta externa del hospital general docente Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín. *Tzhoecoen*, 57-62.
- Stanton, W., Etzel, M., & Walker, B. (2015). *Fundamentos de Marketing*. España: Mc Graw Hill.
- Tavara, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones-Sede Chiclayo, 2018*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Thompson, A., & Satrickland, A. (2015). *Administración Estratégica Conceptos y Casos*. México: Mc Graw Hill.
- Yañez, R., Ahumada, L., & Cova, F. (2015). Confianza y desconfianza. Dos factores necesarios para el desarrollo de la confianza social. *Scielo*, 12.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM-Mangua en el periodo 2016*. Matagalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPL - 2019

- Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.
- Se le garantiza que la información proporcionada será de estricta reserva en la presente investigación.

MARQUE CON UNA (x) LA ALTERNATIVA QUE USTED CREA CORRESPONDIENTE:

N°	PREGUNTAS	OPCION DE RESPUESTA				
		T o t a l m e n t e d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	I n d i f e r e n t e	D e s a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
		5	4	3	2	1
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
1	¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la MPL?					
2	¿Su jefe le hace saber la visión de la MPL?					
3	¿ Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?					
4	¿ Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?					
5	¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?					
6	¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?					
7	¿Se le brindan atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
8	¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?					
9	¿ Se informa de las decisiones de su jefe?					
10	¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?					

11	¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?					
12	¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?					
13	¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?					
14	¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?					
15	¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?					
16	¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?					
17	¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?					
18	¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?					
19	¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas?					
20	¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema?					
21	¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño?					
22	¿ Su jefe le escucha cuando tiene un problema?					
23	¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?					
24	¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras?					
25	¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo?					
26	¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial?					
27	¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas?					
28	¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias?					
DESEMPEÑO LABORAL						
29	¿ Dentro de su área de trabajo existe trabajo en equipo?					
30	¿ Dentro de su área laboral existe apoyo entre compañeros?					
31	¿ El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?					
32	¿ Cuando tiene dudas, lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?					
33	¿ Tiene una buena relación con su jefe?					
34	¿ Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?					
35	¿ Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					
36	¿ Su trabajo es rutinario?					
37	¿ Cuando hay un problema busca soluciones?					

38	¿ Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo?					
39	¿ Su puesto de trabajo le permite desarrollar al máximo sus habilidades?					
40	¿ El espacio de trabajo permanece limpio, ordenado y libre de obstáculos?					
41	¿El ambiente donde trabaja es confortable?					
42	¿ Es tratado con amabilidad y respeto?					
43	¿ Está implementado el botiquín de su área de trabajo?					
44	¿ Se encuentra a gusto con la labor que realiza?					
45	¿ Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?					
46	¿ Su trabajo le hace sentir realizado?					
47	¿ Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?					
48	¿ Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo?					
49	¿ Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?					
50	¿ Existe liderazgo en la organización?					
51	¿ Su jefe supervisa las actividades que realizan en su puesto de trabajo?					
52	¿ Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?					
53	¿ Asiste a las capacitaciones que realiza la organización?					

Anexo 2: Validación de la encuesta

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MIRKO MERINO
PROFESIÓN	HC en Adm.
ESPECIALIDAD	GOSTU
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20
CARGO	ITZ
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"	
NOMBRES	HUAMAN COTRINA BETZA MARELI
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p>GENERAL</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>c. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p>
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo del alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:	
<p>1. ¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su jefe le hace saber la visión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Se informa de las decisiones de su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>..... </p>
<p>24. ¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>25. ¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>26. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>27. ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>28. ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>

DESEMPEÑO LABORAL:	
<p>1. ¿Dentro de su desempeño laboral hay trabajo en equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Dentro de su área laboral hay apoyo entre compañeros?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Cuándo tienen dudas lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Tiene una buena relación con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	
7. ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
8. ¿Su trabajo es rutinario? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
9. ¿Cuándo hay un problema busca soluciones? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
10. ¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
11. ¿Su puesto de trabajo le permite que desarrolle al máximo sus habilidades? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
12. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos? a. Totalmente de acuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:

<ul style="list-style-type: none"> b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿En su trabajo es usted tratado con amabilidad y respeto?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Está implementado el botiquín de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Se siente útil con la labor que realiza?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Existe liderazgo en la organización?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Asiste a las capacitaciones que se realiza en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA ⁵³ N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 FIRMA: _____
 DNI: 67679

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINO	
PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN	
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5	
CARGO	DTC - USS	
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"		
NOMBRES	HUAMAN COTRINA BETZA MARELI	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.	
	ESPECIFICO a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo del alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.	

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:	
<p>1. ¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su jefe le hace saber la visión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Se informa de las decisiones de su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>..... </p>
<p>24. ¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>25. ¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>26. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>27. ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>28. ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>

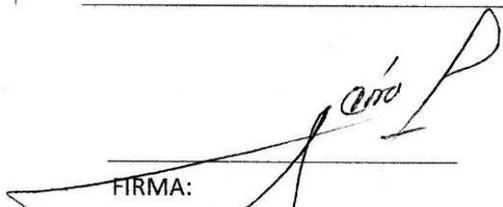
DESEMPEÑO LABORAL:	
<p>1. ¿Dentro de su desempeño laboral hay trabajo en equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Dentro de su área laboral hay apoyo entre compañeros?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Cuándo tienen dudas lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Tiene una buena relación con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	
7. ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
8. ¿Su trabajo es rutinario? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
9. ¿Cuándo hay un problema busca soluciones? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
10. ¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
11. ¿Su puesto de trabajo le permite que desarrolle al máximo sus habilidades? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
12. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos? a. Totalmente de acuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:

<ul style="list-style-type: none"> b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿En su trabajo es usted tratado con amabilidad y respeto?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Está implementado el botiquín de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Se siente útil con la labor que realiza?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p>
<p>19. ¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>20. ¿Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>21. ¿Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>22. ¿Existe liderazgo en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>23. ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>24. ¿Está conforme con las horas de capacitación que le brindan? a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (✓) TD () SUGERENCIAS:</p>

b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Asiste a las capacitaciones que se realiza en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA 53 N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 FIRMA:
 DNI: Dr. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS
 CATEDRÁTICO
 DNI: 09582232

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	EDUAR ROLAND YUESTA TORRES
PROFESIÓN	CONTADOR
ESPECIALIDAD	AUDITOR - EVALUADOR - COACI/AN/4
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 años
CARGO	JEFE UNID. INVESTIGACION FACOM
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"	
NOMBRES	HUAMAN COTRINA BETZA MARELI
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
	ESPECIFICO a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo del alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:	
<p>1. ¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su jefe le hace saber la visión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Se informa de las decisiones de su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>..... </p>
<p>24. ¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>25. ¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>26. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>27. ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>28. ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>

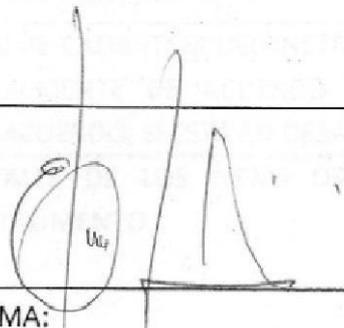
DESEMPEÑO LABORAL:	
<p>1. ¿Dentro de su desempeño laboral hay trabajo en equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Dentro de su área laboral hay apoyo entre compañeros?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Cuándo tienen dudas lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Tiene una buena relación con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	
7. ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
8. ¿Su trabajo es rutinario? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
9. ¿Cuándo hay un problema busca soluciones? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
10. ¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
11. ¿Su puesto de trabajo le permite que desarrolle al máximo sus habilidades? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
12. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos? a. Totalmente de acuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:

<ul style="list-style-type: none"> b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿En su trabajo es usted tratado con amabilidad y respeto?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Está implementado el botiquín de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Se siente útil con la labor que realiza?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo 	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Existe liderazgo en la organización?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Asiste a las capacitaciones que se realiza en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>53</u> N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 FIRMA: _____
 DNI: 16432818

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rocero Salazar Cesar R.
PROFESIÓN	Lic. Comercio y Negocios Int.
ESPECIALIDAD	Negocios Int.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 años
CARGO	DIC
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"	
NOMBRES	HUAMAN COTRINA BETZA MARELI
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p>GENERAL</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>c. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p>
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo del alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:	
<p>1. ¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su jefe le hace saber la visión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Se informa de las decisiones de su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p>
<p>18. ¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>19. ¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>20. ¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>21. ¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>22. ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>
<p>23. ¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS:</p>

<p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>..... </p>
<p>24. ¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>25. ¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>26. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>27. ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>28. ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD () SUGERENCIAS: </p>

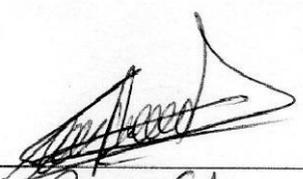
DESEMPEÑO LABORAL:	
<p>1. ¿Dentro de su desempeño laboral hay trabajo en equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Dentro de su área laboral hay apoyo entre compañeros?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Cuándo tienen dudas lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Tiene una buena relación con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	
7. ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
8. ¿Su trabajo es rutinario? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
9. ¿Cuándo hay un problema busca soluciones? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
10. ¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
11. ¿Su puesto de trabajo le permite que desarrolle al máximo sus habilidades? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:
12. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos? a. Totalmente de acuerdo	TA (/) TD () SUGERENCIAS:

<ul style="list-style-type: none"> b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿En su trabajo es usted tratado con amabilidad y respeto?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Está implementado el botiquín de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Se siente útil con la labor que realiza?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo 	<p>TA () TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Existe liderazgo en la organización?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Asiste a las capacitaciones que se realiza en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA ⁵³ N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 FIRMA: Rosero Salazar Cesar.
 DNI: 44308266

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rodas Cobos Jose
PROFESIÓN	Estadísticas
ESPECIALIDAD	Análisis de datos
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	3 años
CARGO	D.T.C
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019”	
NOMBRES	HUAMAN COTRINA BETZA MARELI
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
	<u>ESPECIFICO</u> a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 53 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo del alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:	
<p>1. ¿Es importante que su jefe le haga conocer la misión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su jefe le hace saber la visión de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿Le pagan sus derechos laborales conforme a ley?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Su jefe toma en cuenta su comentario y sugerencia?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Le permiten hacer retroalimentación acerca de la información que recibe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>6. ¿Le permiten tomar decisiones de manera autónoma?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>7. ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su jefe utiliza un lenguaje entendible cuando se dirige a usted?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Se informa de las decisiones de su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Es capaz de afrontar los problemas con seguridad?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Desarrolla sus actividades con el miedo a fracasar?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Las tareas que realiza le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Se siente motivado con los reconocimientos laborales que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿Fomenta la participación de sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿En su área de trabajo se plantean metas y objetivos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Su jefe soluciona un problema sin perjudicar a su equipo de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Les pagan el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Cuándo se presenta un problema, su jefe lo resuelve con cautela?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Su jefe utiliza la tecnología para desarrollar las actividades asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Busca diferentes técnicas de solución a un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Recibe retroalimentación de su jefe sobre su desempeño?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Su jefe le escucha cuando tiene un problema?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Recibe elogios frecuentemente por parte de su jefe?</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

<p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>..... </p>
<p>24. ¿Las instrucciones que recibe de su jefe son claras? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>25. ¿Su jefe lo asesora con temas referentes a su puesto de trabajo? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>26. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar su máximo potencial? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>27. ¿Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>
<p>28. ¿La organización le brinda el equipamiento adecuado para desarrollar sus actividades diarias? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD () SUGERENCIAS: </p>

DESEMPEÑO LABORAL:	
<p>1. ¿Dentro de su desempeño laboral hay trabajo en equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Dentro de su área laboral hay apoyo entre compañeros?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿Cuándo tienen dudas lo resuelve consultando a sus compañeros de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿Tiene una buena relación con su jefe?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p> <p>d. Desacuerdo</p> <p>e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿Su jefe propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p> <p>b. De acuerdo</p> <p>c. Indiferente</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	
<p>7. ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su trabajo es rutinario?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿Cuándo hay un problema busca soluciones?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Las actividades que realiza conllevan al cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿Su puesto de trabajo le permite que desarrolle al máximo sus habilidades?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>12. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<ul style="list-style-type: none"> b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿El ambiente donde trabaja es confortable?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14. ¿En su trabajo es usted tratado con amabilidad y respeto?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Está implementado el botiquín de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿Se siente útil con la labor que realiza?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su puesto de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Su trabajo le hace sentir realizado?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo 	<p>TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

<p>c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>.....</p>
<p>19. ¿Cuándo realiza sus actividades en su puesto de trabajo se siente bien consigo mismo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Las actividades que realiza aporta a cumplir sus objetivos en su trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Cuándo tiene presión en su trabajo, tiene paciencia en realizarlo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Existe liderazgo en la organización?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<p>23. ¿Su jefe supervisa las actividades que realiza en su puesto de trabajo?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Está conforme con las horas de capacitación que le brindan?</p> <p>a. Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA (/) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo
25. ¿Asiste a las capacitaciones que se realiza en la organización? a. Totalmente de acuerdo b. De acuerdo c. Indiferente d. Desacuerdo e. Totalmente en desacuerdo	TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA ⁵³ N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

FIRMA: 

DNI: 72944017

Anexo 3: Carta de aceptación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Calle Bolívar N° 400 - Teléfonos 282092 - Anexo 128 - Lambayeque

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Lambayeque, 22 de Abril de 2019.

CARTA N° 0255-2019-MPL-GRH

Señorita
HUAMAN COTRINA BETZA MARELI
Estudiante de la Escuela Profesional de Administración.
Universidad Señor de Sipán.
Presente.-

REF. : CARTA S/N DE FECHA 17/04/2019.

Me es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Gerencia de Recursos Humanos que me honro en representar, y a la vez en atención al documento indicado en referencia comunicarle, que se **AUTORIZA** el permiso, para aplicar encuestas en las diferentes oficinas de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, debiendo coordinar con el Jefe del Área de Control de Personal quien le brindará las facilidades respectivas.

Asimismo comunico que al término de su proyecto deberá remitir informe a esta Gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente

Municipalidad Provincial de Lambayeque

Abog. Sara Lidia Villalobos Sernaqué
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Cc.-
A. Control de Personal.
Archivo
SCVS/imgq

Anexo 4: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?	Objetivo General	H0: ¿No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019?	Variable independiente Liderazgo transformacional	Influencia	Misión
	Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.			idealizada	Visión
					Respeto
	Objetivo Específico.	H1: ¿Existe relación directa entre el liderazgo		Motivación	Confianza
	a. Medir el liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.			inspiradora	Comunicación
	b. Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPL-2019.				Optimismo
				Entusiasmo	
				Estimulación intelectual	Inteligencia
					Racionalidad
					Solución
					Creatividad
					Atención personal
				Consideración individualizada	Dirigir
					Asesoría
					Necesidades

<p>administrativos de la transformacional y MPL-2019. el desempeño</p> <p>c. Establecer la relación laboral de los entre el liderazgo trabajadores transformacional y el administrativos de desempeño laboral de la MPL-2019? los trabajadores administrativos de la MPL-2019.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción del trabajo</p> <hr/> <p>Autoestima</p> <hr/> <p>Trabajo en equipo</p> <hr/> <p>Capacitación del trabajador</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>La relación con jefes y directivos</p> <p>La naturaleza del trabajo</p> <p>Las condiciones laborales</p> <p>Las condiciones de bienestar</p> <hr/> <p>Auto concepto</p> <p>Auto aceptación</p> <p>Autoconfianza</p> <p>Auto respeto</p> <hr/> <p>Cooperación</p> <p>Tolerancia</p> <p>Liderazgo</p> <hr/> <p>Horas invertidas en capacitación</p> <p>Nivel de asistencia a capacitación</p>
--	---	---	---

Anexo 5: Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1174-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 03 de octubre de 2019

VISTO:

El oficio N° 0808-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/10/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 03/10/2019, sobre aprobación de nuevo proyecto de tesis por cambio de título, y;

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N° 0848-FACEM-USS-2019 de fecha 15 de julio de 2019, se aprobó el Proyecto de Tesis titulado: **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019**, presentado por HUAMAN COTRINA BETZA MARELI.

Que, con oficio N° 0808-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/10/2019, de la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación del nuevo proyecto de tesis presentado por la egresada HUAMAN COTRINA BETZA MARELI, por haber modificación el título del proyecto aprobado con resolución indicada en el párrafo precedente.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNO: APROBAR el nuevo Proyecto de Tesis denominado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019**", presentado por HUAMAN COTRINA BETZA MARELI de la Escuela Académico Profesional de Administración.

ARTÍCULO DOS: Dejar sin efecto la resolución N° 0848-FACEM-USS-2019 de fecha 15 de julio de 2019, extremo numeral 06.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC

Dra. Carmen Elvira Rojas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

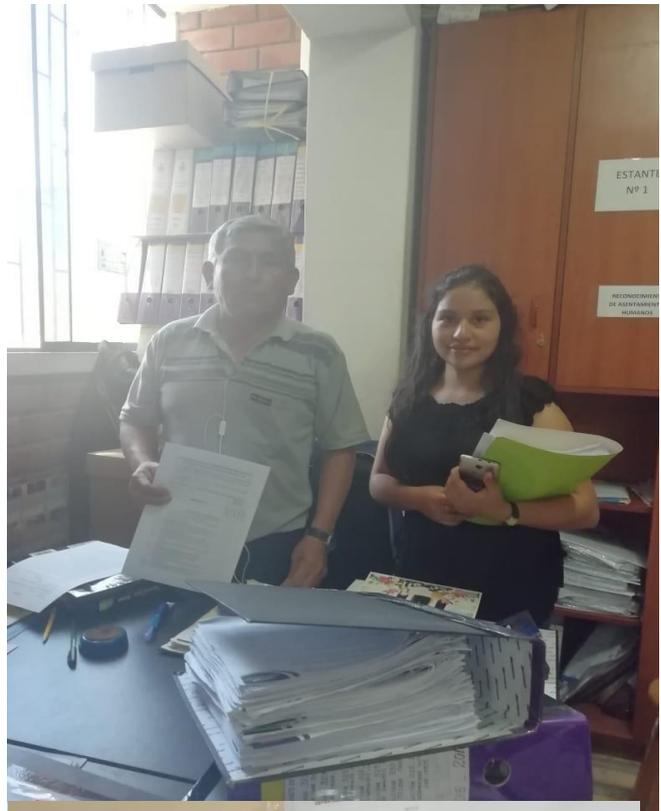
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo

Anexo 6: Fotos de la aplicación de encuesta



Anexo 7: Reporte de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DE SEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MPL-2019.	Betza Mareli Huaman Cotrina

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
10602 Words	57893 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
98 Pages	908.5KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Dec 15, 2022 8:42 AM GMT-5	Dec 15, 2022 8:43 AM GMT-5

- **24% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

<ul style="list-style-type: none">• 21% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 20% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 9% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
--	--

- **Excluir del Reporte de Similitud**
 - Material bibliográfico
 - Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
 - Material citado

Anexo 8: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0808-2019/FACEM-DA-USS**, presentado por el/la Bachiller, **HUAMAN COTRINA BETZA MARELI**, con su tesis Titulada **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 19 de diciembre de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.