



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal en la Municipalidad
Distrital de Shunte, 2025**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

**Diana Gabriela Blas Larianco
Evik Katelen Asencios Hernandez**

Asesor

Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

.....
Dr. Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 394

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

METADATOS

DATOS DE LA AUTORA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Asencios Hernandez, Evik Katelen	75203047	04/05/2026
Blas Larianco, Diana Gabriela	48447129	04/05/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Valenzuela Narváez, Daniel Alberto Oswaldo	15724937	https://orcid.org/0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Vellon Flores De Solano, Viviana Ines	15596783	https://orcid.org/0000-0001-6611-7218
Huerta Hidalgo, Wilmer	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
Escalante Candiotti, Nadiezhda Yenny	40830037	https://orcid.org/0000-0002-9638-324x

Evik Asencios Y Diana Blas 2025-096729

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL...

Quick Submit

Quick Submit

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3418828058

Fecha de entrega

20 nov 2025, 12:42 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 nov 2025, 1:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

2025-096729_TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño del archivo

604.7 KB

66 páginas

14.048 palabras

75.228 caracteres



Página 1 de 71 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3418828058



Página 2 de 71 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3418828058

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet

5% Publicaciones

12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos llegar a este momento tan importante de nuestras vidas, brindándonos inteligencia, sabiduría y fortaleza para obtener un logro más, quien nos acompañó en todo el proceso guiándonos en los momentos más difíciles para no rendirnos cuando querríamos hacer. Gracias por darnos fuerzas, salud y esperanza para continuar.

A mis padres por brindarme su apoyo incondicional desde el primer momento que inició este largo camino, gracias por creer en mi incluso cuando yo dudaba, por su enseñanza y ejemplo que me brindaron.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento primeramente a dios quien está en todos los momentos de nuestras vidas dándonos sabiduría y guiándonos para recorrer este camino.

A mi madre por haber confiado en mi en cada proceso de mi vida, a pesar de la distancia y circunstancias que pase para llegar aquí. Su apoyo, confianza y amor me ayudo luchar cada día.

A todos los docentes que fueron participes de mi desarrollo académico dentro de las aulas y por compartir sus conocimientos con mi persona. A mi asesor de tesis por contribuir en la correcta dirección de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específico	3
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	5
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Investigaciones internacionales	6
2.1.2. Investigaciones nacionales	7
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Definición de términos básicos	17
2.4. Hipótesis de investigación.....	18
2.4.1. Hipótesis general	18
2.4.2. Hipótesis específicas	18

2.5. Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA.....	21
3.1. Diseño metodológico.....	21
3.2. Población y muestra	21
3.2.1. Población	21
3.2.2. Muestra.....	22
3.3. Técnicas de recolección de datos	22
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	22
CAPÍTULO IV.....	23
RESULTADOS	23
4.1. Análisis de resultados	23
4.2. Contratación de hipótesis	32
CAPÍTULO V	37
DISCUSIÓN.....	37
5.1. Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1. Conclusiones	40
6.2. Recomendaciones	41
REFERENCIAS	42
7.1. Fuentes bibliográficas.....	42
7.2. Fuentes electrónicas.....	42
ANEXOS	46

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025. Métodos: Tipo básica, correlacional, diseño no experimental, cuantitativo. La población fue de 52 trabajadores de la Municipalidad. Resultados: El 65% de los encuestados manifestó un nivel alto de liderazgo transformacional, el 27% un nivel regular y el 8% un nivel bajo. Por otro lado, se observa que el 64% de los participantes reportó un alto rendimiento laboral, el 29% un nivel regular y solo el 8% un nivel bajo. Conclusión: La correlación de Spearman fue 0.873 con $p= 0.000$, siendo una relación positiva alta y estadísticamente significativa. Este resultado permite aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Shunte.

Palabras clave: liderazgo transformacional, rendimiento laboral, motivación inspiradora, estimulación intelectual.

ABSTRACT

Aim: To determine the relationship between transformational leadership and job performance of staff at the Shunte District Municipality, 2025. **Methods:** Basic, correlational, non-experimental, quantitative study. The population consisted of 52 municipal employees. **Results:** 65% of respondents reported a high level of transformational leadership, 27% a moderate level, and 8% a low level. Conversely, 64% of participants reported high job performance, 29% a moderate level, and only 8% a low level. **Conclusion:** Spearman's rank correlation coefficient was 0.873 with $p = 0.000$, indicating a strong and statistically significant positive correlation. This result supports the alternative hypothesis, concluding that transformational leadership is significantly related to the job performance of staff at the Shunte District Municipality.

Key words: transformational leadership, work performance, inspirational motivation, intellectual stimulation.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional no solo aumenta la productividad y optimiza el clima laboral, sino que también fortalece la imagen institucional. Sin embargo, existe un problema clave: el grado de conocimiento del personal sobre cómo este tipo de liderazgo influye en su rendimiento. Esta percepción es crucial para comprender cómo el estilo de liderazgo impacta el desempeño laboral, destacando la relevancia de una gestión consciente y adecuada a las carencias de los colaboradores para maximizar los beneficios del liderazgo transformacional (Núñez, 2024).

El presente estudio tiene como propósito conocer como el liderazgo transformacional se relaciona con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

El estudio es presentado a través de capítulos, el Capítulo I desarrolla los hechos que describen la realidad problemática en el planteamiento del problema, además contiene la formulación de preguntas y planteamiento de los objetivos. El Capítulo II desarrolla la doctrina y enfoques teóricos, incluyen antecedentes y fundamentos conceptuales sobre el liderazgo transformacional y rendimiento en el trabajo. El Capítulo III, describe los procedimientos especiales que contempla la metodología, especificando el diseño de investigación, así como la técnica para recolectar datos y el análisis respectivo. El Capítulo IV contiene resultados obtenidos con el análisis estadístico, mientras que en el Capítulo V se discute los hallazgos en contraste con antecedentes y al final se propone las conclusiones del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es esencial fomentar un liderazgo que impulse el cambio y promueva un rendimiento laboral óptimo entre todos los empleados, a fin de que materialicen sus objetivos y contribuyan al crecimiento económico en el entorno actual, tanto en el ámbito público como privado. Sin embargo, esto implica diversas complicaciones en el camino. En cuanto al estudio elaborado por Riaño (2021), al analizar el liderazgo transformacional, sus resultados revelaron una tendencia baja, lo que impacta negativamente en la eficiencia en el trabajo, ya que la carencia de un liderazgo efectivo desmotiva al personal.

Del mismo modo, las falencias en el liderazgo influyen en el rendimiento laboral, siendo una de las causas más importantes de falta de motivación y afecta a la institución (Galarza, Tocto y Peñaloza, 2021).

En nuestro país, en el ámbito municipal, se identifica poca práctica del liderazgo transformacional, lo que conduce a un tenso clima en el trabajo, con conflictos entre personal y un diálogo poco cercano. Lo que repercute en un mejor logro de los blancos institucionales (Huamán, 2022). En relación al rendimiento laboral, la pesquisa hecha por Sullca (2022) indica que, al analizar los estilos de liderazgo, se identificó una tendencia baja, lo que tiene repercusión negativa en la productividad laboral. Esto debido a la carencia de liderazgo apropiado genera falta de motivación en los trabajadores.

El liderazgo transformacional no solo favorece el incremento de la productividad y del fortalecimiento del clima en el trabajo, sino que además aporta a optimizar la imagen de la institución. Aunque, aparece una dificultad relevante: el limitado conocimiento por parte del trabajador sobre la incidencia que esta clase de liderazgo ejerce sobre su propio rendimiento. Entender dicha relación es clave a fin de

reconocer cómo el estilo de liderazgo incide en el desempeño laboral, resaltando la necesidad de un manejo que responda de manera adecuada a las deficiencias y carencias del personal a fin de potenciar buenos efectos del liderazgo transformacional (Núñez, 2024).

La relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral tiene diferentes retos dentro del entorno organizacional, a causa de, cantidad de casos, el empleo de este liderazgo resulta limitada. Aun cuando sus beneficios se ligan respaldadas en la doctrina, la mala percepción de ciertos trabajadores acerca del impacto para reducir u efectividad y dificultad la mejora del rendimiento en el trabajo (Núñez, 2024). Según lo descrito previamente, este estudio tiene como propósito conocer cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

El estudio se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Shunte, donde se lograron identificar problemas que están impactando el rendimiento laboral del personal. Se evidencian dificultades en el desempeño de las tareas, como el escaso esfuerzo en sus actividades; además, la mayoría no resuelve los problemas que se presentan. Otra posible causa es la falta de iniciativa, ya que el personal demuestra una actitud negativa hacia sus responsabilidades. Asimismo, se observó que la entidad municipal presenta problemas en el rendimiento en el contexto, pues se denota poca participación en las reuniones debido al ambiente laboral negativo, y las escasas oportunidades brindadas por la institución disminuyen la participación de los trabajadores.

Del mismo modo, la Municipalidad Distrital de Shunte evidencia dificultades relacionadas con el liderazgo transformacional. Existen problemas con el impacto idealizado que la entidad quiere lograr, ya que el alcalde no fomenta los intereses colectivos, sino que muestra favoritismo hacia algunos trabajadores. Otra problemática se relaciona con la motivación inspiradora, dado que no se definen las responsabilidades, lo cual ocasiona una sobrecarga laboral. También se presentan deficiencias en la estimulación intelectual, ya que la falta de motivación lleva a que los colaboradores tengan una mala imagen de sus superiores, al punto de renunciar sin conocer las razones exactas de su retiro. Finalmente, la consideración individualizada representa otra dificultad, pues los empleados desarrollan pocas interacciones con su líder, lo que genera un desequilibrio entre la vida laboral y personal, sacrificando su estabilidad psicológica por el trabajo.

Es crucial para la Municipalidad Distrital de Shunte comprender que, si las problemáticas previamente señaladas persisten, la entidad podría enfrentar consecuencias graves en términos de imagen institucional. Estos inconvenientes no solo afectarían su eficiencia, sino que también pondrían en riesgo sus objetivos trazados.

La ejecución de esta investigación fue fundamental para reconocer y proponer recomendaciones que brinden soluciones eficaces a los problemas que enfrenta la Municipalidad Distrital de Shunte. Las propuestas planteadas se centran en aspectos clave como la capacitación y el fomento de talleres que contribuyan a mejorar el rendimiento del personal.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025?
- b. ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025?
- c. ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025?
- d. ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- b. Conocer la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- c. Conocer la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- d. Conocer la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Este estudio con base a los resultados obtenidos y el contraste con los fundamentos científicos permite explicar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el rendimiento laboral en una institución municipal, de tal forma que permite identificar las dimensiones que guardan mayor asociación con la segunda variable de estudio.

Justificación práctica

El presente estudio a partir de la identificación de las deficiencias encontradas en el liderazgo transformacional permitirá tomar medidas para superar los problemas en la municipalidad y así mejorar el rendimiento de los trabajadores en la municipalidad.

1.5. Delimitación del estudio

- Organizacional: Municipio del distrito de Shunte, Tocache, departamento de San Martín.
- Temporalidad: período 2025.
- Social: trabajadores de la municipalidad.
- Semántica: liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

Se sostiene este estudio gracias al recurso financiero, operativos, teóricos y humanos, entre otros, que facilitaron la culminación de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Cabezas (2022) realizó el estudio teniendo como propósito analizar el efecto que tiene el gestionar personas sobre el rendimiento laboral. El estudio fue de carácter descriptivo donde 25 trabajadores aplicaron un cuestionario. Los resultados evidencian que el proceso de atención al cliente presenta un 39% de subprocesos realizados por los despachadores; de estos, el 17% refleja oportunidades de mejora, mientras que un 44% no tiene un cumplimiento adecuado. En relación con el proceso de descarga de combustible, un 62% de los subprocesos se desarrolla con observaciones. Por otra parte, el proceso de selección y reclutamiento muestra un 52% de incumplimiento. Se concluye que la gestión de personas tiene un impacto del 35% sobre el rendimiento laboral por procesos en el personal de la estación de servicios estudiada.

García y Salmon (2022) realizaron el estudio donde tuvieron como propósito identificar la incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral. Es una investigación de carácter cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de corte transeccional. El universo fue de 500 servidores públicos y la muestra de 232 funcionarios municipales. Utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. La conclusión permite conocer una relación directa positiva, de nivel moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción en el trabajo.

Roncallo y Roqueme (2021), examinaron una asociación o relación entre las variables de estudio, siendo estas el liderazgo transformacional y engagement laboral. El enfoque fue cuantitativo, nivel descriptivo y diseño de campo. La investigación empleó la encuesta. La población fue de 325 trabajadores públicos. Los resultados muestran un vínculo entre las variables en estudio. Se estudiaron aspectos dimensionales como la comunicación inspiradora, el estímulo de carácter intelectual, el reconocer el trabajo de las personas, que son propias del liderazgo transformacional. Estas permitieron conocer correlación de tipo positivo con magnitud moderado con los aspectos dimensionales como el estar dedicado al trabajo, fuerza de trabajo. Se concluye que la relación es fuerte, y se evidenció una correlación más elevada que la reportada en estudios previos, confirmando en el contexto colombiano la asociación del engagement con acciones de carácter práctico de las actividades de personal directivo propio del liderazgo transformacional.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Faquin y Rojas (2024), en su investigación tuvieron como objetivo establecer la vinculación o asociación del rendimiento en el trabajo con el liderazgo transformacional. El estudio fue no experimental, con corte transversal. Los sujetos de estudio fueron 32 trabajadores quienes respondieron a un cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados indican que un 59.4% del personal del servicio de gestión de recaudación tributaria identifica la relación entre las variables en estudio. El análisis estadístico arrojó un coeficiente Rho de 0.752, representando una relación positiva alta. Se concluye que el valor alcanzado en la significancia fue $p = 0.000$, permitiendo aceptar la hipótesis general: existe una relación significativa entre variables, demostrando que una variable ejerce incidencia en la otra variable.

Chambi (2024) en su investigación planteó como propósito general conocer cómo el liderazgo transformacional incide en el rendimiento del trabajo realizado por el personal. Fue una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, transeccional, no experimental y nivel explicativo. La población fue de 140 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Los resultados

reflejan que un 49% del personal percibe un nivel elevado de liderazgo transformacional, mientras que un 45.2% considera que es de nivel medio y un 5.8% de nivel bajo. En cuanto al rendimiento en el trabajo, un 65.4% del personal indicó tener un nivel alto, 33.7% un nivel medio y solo un 1.0% un nivel bajo. Esto refleja una elevada percepción tanto del liderazgo transformacional como del rendimiento laboral. Se concluye que el liderazgo transformacional ejerce una influencia positiva sobre el rendimiento laboral ($p = 0.000$).

De La Cruz y Quispe (2022) en su investigación tuvieron como propósito general conocer la relación del liderazgo transformacional con el rendimiento del trabajador. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional. La población sujeta de análisis fueron 60 personas de las cuales se obtuvieron datos al aplicar un cuestionario. Los resultados reflejan que un 5% del personal indicó que el liderazgo transformacional casi nunca se presenta en su entorno de trabajo. De ese grupo, el 3.3% señaló que el rendimiento laboral también casi nunca se da, mientras que el 1.7% indicó que se da a veces. Se concluye que existe una correlación positiva moderada, alcanzando un valor de Rho de Spearman de 0.550.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo transformacional

Durán et al. (2024) indican que:

El liderazgo transformacional es importante en las instituciones, ya que implica que el director general y su equipo de gestión deben trabajar juntos para impactar en el personal y avanzar en una dirección común, enfocados en la materialización de los blancos y el confort de la sociedad. (p. 15)

Canal et al. (2023) consideran que el liderazgo transformacional implica un proceso de dirección en el que la modificación del entorno constituye un elemento esencial, y este cambio se logra a través de las acciones del líder, quien inspira y estimula a sus colaboradores.

Cárdenas, Palacios y Carreño (2023) se basan “en el manejo, articulación y respaldo de iniciativas personales, además del incentivo de roles no autorizados propios de un nuevo estilo de liderazgo, con influencia en el logro de resultados positivos” (p. 54).

Molina (2023) sostiene que consiste “en una característica personal extraordinaria, un rasgo diferencial de impacto que un individuo brinda sobre otros, donde la obediencia no se sustenta con evidencias objetivas que expliquen dicha obediencia” (p. 794).

2.2.1.1. Dimensiones

Según lo desarrollado por Varela y Marín (2021), los líderes promueven el desarrollo del potencial individual al facilitar la experimentación y valorar el aprendizaje derivado de los errores, sin recurrir a críticas públicas. Sus dimensiones son:

- a. **Influencia idealizada.** El carisma favorece la generación de sentimientos de orgullo, confianza y respeto entre el personal, motivados por líderes que motivan al desarrollo colectivo. Por medio de comportamientos carismáticos, los líderes logran motivar el manejo de la institución y consolidar la cohesión del equipo. Entre las más importantes expresiones de este tipo de liderazgo se hallan en la transmisión de valores y creencias significativas, el diálogo de un propósito inspirador y el incentivo de una visión enfocada en el confort grupal (Varela y Marín, 2021).
- b. **Motivación inspiradora.** El líder inspira a sus trabajadores a través de la motivación que aparece de comunicar con claridad sus expectativas. Esta clase de impacto comprende la construcción de una visión convincente del futuro, capaz de alinear al personal con los blancos organizacionales. De igual forma, fortalece en el personal la relevancia de los blancos institucionales y de los resultados colectivos, incentivando de esta manera un sentido de blanco compartido (Varela y Marín, 2021).
- c. **Estimulación intelectual.** Este tipo de liderazgo incentiva la inteligencia, el conocimiento y el aprendizaje continuo entre los trabajadores, alentando la creatividad y la apertura al cambio. De igual manera, comprende desafiar al personal a cuestionar sus propias suposiciones y adoptar nuevas formas de pensar. Al estimular el replanteamiento de ideas y prácticas arraigadas en la organización, el líder transformacional permite que el personal desarrolle nuevas perspectivas y avance la consecución de la misión institucional (Varela y Marín, 2021).

- d. Consideración individualizada. Este enfoque se centra hacia las motivaciones de los seguidores, conduciéndolos a reflexionar acerca de las implicaciones éticas y morales de sus actos y blancos. Se caracteriza por una interacción individualizada, que brinda acompañamiento, orientación y entendimiento sobre las carencias de desarrollo personal y profesional de cada trabajador (Varela y Marín, 2021).

2.2.1.2. Rasgos del liderazgo transformacional

Canal et al. (2023) numerosos autores indican que las cualidades del liderazgo han sido objeto de amplio debate y han representado, de manera histórica, un eje esencial dentro de doctrinas organizacionales. En perspectiva, el liderazgo transformacional se diferencia por su perspectiva en el conocimiento profundo de la organización y en el diálogo efectivo de sus blancos objetivos, incentivando una dinámica eficiente sustentada en los cambios de ideas entre los mismos.

Los líderes transformacionales, por medio de sus interacciones con los equipos de trabajo, motivan nuevas visiones colectivas, incentivando a las personas a velar por el bienestar común. Una observación muy importante en investigaciones actuales señala que dichos líderes inspiran a sus seguidores a hallar un blanco significativo en sus carreras, así como a visualizar su desarrollo a largo plazo. Aunque este efecto varía según el nivel de inserción laboral del trabajador, ya que las relaciones laborales fuertes tienden a favorecer la permanencia en el puesto actual.

Bajo este escenario, la adaptabilidad profesional se reconoce como una influencia social principal en la inserción laboral y como un aspecto que incentiva el logro profesional, tanto en su dimensión objetiva como subjetiva. En síntesis, la promoción y consolidación del liderazgo transformacional en las entidades no solo redefine la forma en que se ejerce la conducción por parte de quienes poseen autoridad o influencia, sino que también contribuye de manera notable a mejorar la eficiencia del personal, junto con otros métodos estratégicos.

2.2.1.3. Teorías sobre el liderazgo transformacional

Molina (2023) señala que, en relación con las doctrinas del liderazgo transformacional, sobresale la perspectiva de Warren Bennis (1999), un reconocido estudioso del fenómeno en Estados Unidos, cuyo impacto en el desarrollo de estudios sobre

liderazgo es ampliamente reconocido, principalmente en el sector público. A lo largo de su trayectoria, Bennis fue consultor presidencial en EE.UU. y uno de los primeros en identificar lo importante que es contar con una visión de cambio continua en las organizaciones, donde la vocación esté orientada al interés y bienestar colectivo.

El autor señala que los peligros de una autoestima excesiva en los líderes, esencialmente en aquellos que ocupan puestos de dirección política, pues su carisma puede impactar de manera negativa en su capacidad de juicio a corto y mediano plazo. Bennis señala que un liderazgo verdaderamente efectivo se sustenta en el trabajo en equipo, incentivando la cooperación entre los profesionales de la organización, quienes debe dejar de lado sus egos personales para construir visiones compartidas. De igual forma, sobresale la necesidad de moderar el ritmo del cambio, de manera que cada uno de los miembros de la organización y no únicamente los más adaptables puedan incorporarse de manera adecuada a los procesos de cambio.

En la misma línea, John Kotter, profesor de la Escuela de Negocios de Harvard, señala que el liderazgo no es una casualidad exclusiva de unos pocos, sino una capacidad que puede desarrollarse por medio de un carácter firme y un aprendizaje continuo. De acuerdo a Kotter, el más importante reto se centra en equilibrar un liderazgo sólido con un manejo efectivo, de modo que ambos elementos funcionen de forma complementaria.

Kotter propone un modelo de cambio organizacional conformado por fases principales que, si bien no son un método aplicable a cualquier situación, brindan una conducta práctica y adaptable. Dichas fases comprenden generar un sentido de urgencia, formar una coalición líder, elaborar y comunicar una visión táctica del cambio, y incentivar su sostenibilidad a lo largo del tiempo.

En los puntos de vista actuales se han profundizado respecto entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Este tipo de liderazgo se diferencia por la capacidad del líder para inspirar a su personal por medio de la visión, el carisma y la motivación, favoreciendo un elevado nivel de compromiso y sentido de pertenencia. A partir de este punto de vista, el cambio organizacional deja de ser iniciativa exclusiva de la elevada dirección para tener una respuesta requerida ante un entorno competitivo y cambiante que incide tanto a instituciones públicas como privadas.

En este contexto se desarrolla la doctrina de liderazgo táctico, donde concibe al líder como un estratega capaz de conducir a sus seguidores a cumplir con los blancos

organizacionales con efectividad y un mejor uso de los recursos. Dicho enfoque comprende capacidades para pensar tácticamente, tomar decisiones prioritarias y alinear al equipo en torno de una visión común, siendo el liderazgo enfocado en el rendimiento y en la sostenibilidad del cambio.

2.2.1.4. Estilo de liderazgo transformacional del gerente

Durán et al. (2024) señalan que diferentes autores definen al liderazgo transformacional como el impacto en los individuos para enfocar sus capacidades hacia blancos determinados, y que la forma en que este proceso se desarrolla está sujeto al estilo de liderazgo asumido por el gerente dentro del contexto organizacional. En un entorno empresarial marcado por continuos cambios y elevados niveles de competencia, resulta clave que la gerencia cuente con la preparación necesaria para confrontar estos retos.

Bajo esa perspectiva de cambio de la gerencia se configura como una respuesta efectiva para conducir las acciones hacia la materialización de blancos propuestos. Dicha perspectiva trata de un grupo articulado de funciones, planeación, organización, dirección y control cuyo flujo tiene por objeto generar condiciones idóneas para el desarrollo de la propia organización como de su personal.

Para ejercer un liderazgo efectivo, un gerente debe reunir un grupo de rasgos claves que fortalecen su capacidad de conducción. Entre las cuales sobresalen la agudeza mental, la madurez emocional, una marcada motivación interna hacia el logro, la capacidad para solucionar, la empatía y la capacidad de representar de manera adecuada en el equipo. La habilidad mental se relaciona con la habilidad del gerente para comunicar con claridad lo que se requiere, en tanto que el manejo de emociones apropiado comprende fiabilidad en sí mismo y en los demás, así como la disposición para identificar y afrontar propias limitaciones.

La motivación intrínseca al logro muestra el impulso del gerente para materializar blancos demandantes, en tanto que la resolución de problemas necesita reconocer sus causas de fondo y emplear los recursos disponibles efectivamente. La empatía, por su parte, supone entender emociones y puntos de vista del personal, y la representatividad comprende asumir el papel de portavoz ante diferentes públicos internos y externos.

La integración equilibrada de dichos rasgos es fundamental para fortalecer la función gerencial y materializar blancos organizacionales. De igual forma, facilita que el gerente

cambie transforme diálogos en su entorno, teniendo un papel inspirado dentro de la institución. Bajo este punto de vista, el gerente se convierte en un referente de los valores organizaciones e incentiva un diálogo abierto que favorece la intervención colectiva en los procesos de toma de decisiones.

2.2.1.5. El liderazgo transformacional y el diseño de escenarios

Cárdenas, Palacios y Carreño (2023) señalan que el actual gerente demanda un liderazgo flexible, dirigido a cambiar el concepto tradicional de las instituciones. Dicha perspectiva incorpora una visión humanista y un modelo de liderazgo que tiene por finalidad fortalecer pilares estructurales por medio de la continua mejora del confort de los diferentes stakeholders.

En la búsqueda de este propósito, resulta esencial contar con un líder capaz de articular esfuerzos personales en relación a blancos compartidos, lo que permite el logro y la consolidación de los blancos. A la vez, al añadir valores humanísticos, el líder organizacional debe contar con un conocimiento sólido y sensato de los procesos administrativos bajo su responsabilidad, lo que facilitará un manejo colectivamente responsable y contribuirá a la creación de un entorno de trabajo positivo.

2.2.2. Variable 2: Rendimiento laboral

Navarrete et al. (2023) indican que:

El desempeño laboral se entiende como la habilidad del trabajador para ejecutar sus actividades efectivamente, contribuyendo así al logro de sus blancos organizacionales. En relación con lo mencionado, se requiere que el trabajador desarrolle sus acciones con responsabilidad, puntualidad y compromiso, lo cual no solo favorece su crecimiento profesional, sino también la materialización de blancos organizacionales (p. 21).

Sánchez et al. (2023) indican que:

El rendimiento laboral se manifiesta como una conducta observable de efectividad por parte del empleado, reflejada en la producción de bienes o servicios. Bajo esta perspectiva, las organizaciones deben transmitir e interiorizar en su personal la misión, visión y responsabilidad organizacional, dado que esto facilitará un mejor desempeño y, como efecto, mejorará su nivel de rendimiento en el trabajo (p. 47).

Larico et al. (2021) se refieren a que el rendimiento laboral “es un grupo de comportamientos que el empleado manifiesta en la materialización de sus funciones, donde también es conocido como desempeño laboral” (p.15).

Olivera, Leyva y Napán (2021) lo definen como “la habilidad de un individuo para producir, crear, fabricar, ejecutar y concluir actividades en el menor tiempo posible, con un mínimo de esfuerzo y un elevado estándar de calidad” (p.55).

2.2.2.1. Dimensiones

Con respecto a las dimensiones del rendimiento laboral, en este estudio se tomaron las propuestas por Montenegro, Ramírez y Troya (2023), quienes indican que son:

- a. Rendimiento en la tarea: Es cada actividad en relación con el puesto de trabajo. Dentro del contexto laboral, el rendimiento se vincula con la habilidad del empleado para realizar sus actividades con efectividad, relacionándose con niveles de productividad, materialización de blancos y reducción de incidentes laborales.
- b. Rendimiento en el contexto: Hace referencia a las actividades destinadas a garantizar un entorno de trabajo favorable. Asimismo, se consideran conductas cooperativas, dado que generan un impacto positivo en la organización, aun cuando no sean exigidas ni recompensadas formalmente.

2.2.2.2. Aspectos del rendimiento laboral

De acuerdo con Navarrete et al. (2023), el rendimiento laboral se relaciona estrechamente con los diferentes elementos del recurso humano, especialmente con la percepción que tiene el trabajador sobre su experiencia en el puesto de trabajo al ejecutar sus funciones. Comprende cómo se siente respecto a su propia eficiencia, la materialización de blancos, la eficacia y eficiencia con las que desempeña sus actividades, así como su nivel de satisfacción con las horas dedicadas al cumplimiento de los objetivos esperados.

El rendimiento laboral se manifiesta principalmente a través de la productividad, relacionada directamente con la consecución de los blancos organizacionales. Este rendimiento se sostiene en la calidad y el uso adecuado del tiempo laboral, de manera que, a menor tiempo requerido para lograr un resultado deseado, mayor será la eficiencia del proceso.

Las investigaciones evidencian que el rendimiento del personal depende, en gran medida, tanto del conocimiento técnico esencial como de las capacidades blandas que posee. Asimismo, se reconoce que el desempeño laboral abarca distintos aspectos que permiten medir el rendimiento, entre los que destaca el entorno laboral, el cual puede tener un impacto positivo o negativo en la ejecución de actividades y, por ende, en la efectividad general.

2.2.2.3. Relación clima organizacional y rendimiento laboral

Yaulilahua (2023) señala que el clima organizacional cumple un rol esencial en el funcionamiento de las organizaciones. En función de este propósito, la participación de un líder que pueda canalizar los esfuerzos de cada miembro hacia blancos grupales es clave, dado que ello permite el logro y la estabilidad de blancos organizacionales.

Un buen clima organizacional está sujeta, en buena parte, de la calidad de los vínculos entre el personal, donde impacta de manera directa en su conducta y efectividad. Un buen desempeño, al mismo tiempo, aporta en consolidar un clima laboral apropiado. A partir de este punto de vista, existen aspectos esenciales que se reflejan en el comportamiento del personal público. El clima organizacional representa el entorno donde el personal desempeña sus funciones, incidiendo en las relaciones con supervisores directos, pares o subordinados.

Sin embargo, la escasa cohesión entre el personal y una distribución de responsabilidades centrada en un único grupo o individuo puede generar un ambiente laboral estresante y difícil de comprender para gran parte del equipo.

2.2.2.4. Elementos que impactan en el rendimiento laboral

Existen diversos aspectos que impactan en el rendimiento laboral. A este respecto, Larico et al. (2021) mencionan que hay una serie de elementos que inciden directamente en el desempeño laboral: el ambiente de trabajo, el establecimiento de blancos, el reconocimiento del rendimiento, la intervención del trabajador, la formación y desarrollo profesional, y el liderazgo empresarial.

Entre estos, el incentivo sobresale como un factor principal, no solo en el clima laboral, sino también en la vida personal, familiar y educativa del trabajador. Se convierte, por tanto, en un elemento esencial del funcionamiento organizacional. El incentivo es parte integral tanto del empleado como de la organización y la dinámica económica general.

Desde esta perspectiva, el aspecto económico —particularmente la remuneración— cumple un rol relevante, ya que influye en el nivel de motivación del personal. De igual forma, gran parte de los trabajadores enfocan su esfuerzo en función del cumplimiento de los objetivos establecidos. La motivación impulsa a los individuos a avanzar con determinación hacia sus metas, funcionando como un estímulo para el comportamiento a largo plazo.

Por otra parte, la percepción que un empleado tiene sobre su relevancia dentro de la organización es fundamental para un rendimiento adecuado en sus actividades. Por ello, es indispensable que cuente con los conocimientos, destrezas y experiencia necesarios, lo que a su vez contribuye a su continuidad dentro de la institución.

2.2.2.5. Pros y contras del rendimiento laboral

Según Larico et al. (2021), el rendimiento laboral conlleva tanto pros como contras dentro del entorno organizacional. Entre los pros más destacados se encuentran:

- La optimización del clima organizacional, construyendo confianza y credibilidad entre los trabajadores, y minimizando prácticas arbitrarias.
- El incentivo de una postura enfocada al progreso continuo por parte del personal.
- La provisión del feedback necesario para que el empleado conozca su nivel de rendimiento.
- La identificación de carencias en la capacitación, lo cual facilita la intervención con formación específica cuando se detectan bajos niveles de desempeño.

No obstante, también se presentan algunas contras, entre ellas:

- La posibilidad de que los criterios del evaluador sean subjetivos, lo cual afecta la percepción de justicia en el sistema y puede perjudicar a los trabajadores.
- La carencia de capacitación adecuada en los evaluadores, limitando la imparcialidad y equidad del proceso.
- La generación de ansiedad en el personal debido al temor de consecuencias negativas, como la pérdida del empleo, por un rendimiento considerado inadecuado. Esto puede llevar al trabajador a centrarse más en cumplir con la evaluación que en su desarrollo genuino.

- La asociación del desempeño con la asignación de remuneraciones o beneficios económicos, lo cual puede generar presión adicional y percepciones de desigualdad si no se gestiona con claridad.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo transformacional

Según Molina (2023), consiste “en una característica personal extraordinaria, un rasgo diferencial de impacto que un individuo brinda sobre otros, donde la obediencia no se sustenta con evidencias objetivas que expliquen dicha obediencia” (p. 794).

Rendimiento laboral

Olivera, Leyva y Napán (2021) lo definen como “la habilidad de un individuo para producir, crear, fabricar, ejecutar y concluir actividades en el menor tiempo posible, con un mínimo de esfuerzo y un elevado estándar de calidad” (p. 55).

Influencia idealizada

El carisma favorece la generación de sentimientos de orgullo, confianza y respeto entre el personal, motivados por líderes que motivan al desarrollo colectivo (Varela y Marín, 2021).

Motivación inspiradora

El líder inspira a sus seguidores por medio de la motivación que aparece de comunicar con claridad sus expectativas (Varela y Marín, 2021).

Estimulación intelectual

Incentiva la inteligencia, el conocimiento y el aprendizaje continuo entre los trabajadores, alentando la creatividad y la apertura al cambio. De igual manera, comprende desafiar al personal a cuestionar sus propias suposiciones y adoptar nuevas formas de pensar (Varela y Marín, 2021).

Consideración individualizada

Este enfoque se centra hacia las motivaciones de los seguidores, conduciéndolos a reflexionar acerca de las implicaciones éticas y morales de sus actos y blancos (Varela y Marín, 2021).

Rendimiento en la tarea

Es cada actividad en relación con el puesto de trabajo (Montenegro, Ramírez y Troya, 2023).

Rendimiento en el contexto

Hace referencia a las actividades destinadas a garantizar un entorno de trabajo favorable. (Montenegro, Ramírez y Troya, 2023).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La influencia idealizada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- b. La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- c. La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.
- d. La consideración individualizada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	- Valores y creencias.	01	Cuestionario
		- Comunicar un sentido de propósito.	02	
		- Fomentar un enfoque en los intereses colectivos.	03	
	Motivación inspiradora	- Definir responsabilidades.	04	
		- Resultados de la organización.	05	
	Estimulación intelectual	- Creatividad e innovación.	06	
		- Cuestionar sus suposiciones.	07	
	Consideración individualizada	- Interacciones con los seguidores.	08	
		- Comprensión relevantes a su desarrollo personal.	09	

Fuente: Varela y Marín (2021).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	- Dedicación y empeño.	10	Cuestionario
		- Soluciones innovadoras.	11	
		- Propuesta inmediata.	12	
		- Metas a alcanzar.	13	
		- Conocimiento reciente.	14	
		- Dedicado al trabajo.	15	
	Rendimiento en el contexto	- Participación del trabajo.	16	
	- Participación ambiente laboral.	17		

Fuente: Montenegro, Ramírez y Troya (2023).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica, donde se contrastó los resultados de la investigación con los conocimientos previos plasmados en teorías y enfoques doctrinarios y que a partir de los mismos se obtienen nuevos conocimientos que permiten conocer la realidad y explicar porque los hechos suceden de esa manera (Álvarez, 2020).

Nivel correlacional, estableciéndose la relación entre las variables con las pruebas de hipótesis y sus análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental porque no se realizó ninguna actividad o acción en una variable para ver sus efectos en la otra variable, es así que no se realizó ninguna manipulación en las variables. Asimismo, la investigación es de enfoque transeccional, en donde los datos obtenidos del cuestionario se obtuvieron en un único momento y en un contexto específico del tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Enfoque cuantitativo, dado que se emplearon métodos, procedimientos especiales y técnicas cuantitativas para analizar la asociación o relación de las variables (Ñaupas et al., 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Representada por 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shunte.

3.2.2. Muestra

El muestreo es censal al considerarse como sujetos de estudio al total de la población.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se realizó con la técnica de la encuesta, haciendo uso del cuestionario que evaluó las variables: liderazgo transformacional y rendimiento laboral. El cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shunte.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó el análisis estadístico de ambas variables con el análisis descriptivo mediante la distribución de frecuencias.

El análisis de correlación se realizó con el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman). El software empleado fue el SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del liderazgo transformacional

Tabla 1
Influencia idealizada

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Influencia idealizada	4	7.0%	20	39.0%	28	54.0%
Valores y creencias.	8	16.0%	22	42.0%	22	42.0%
Comunicar un sentido de propósito.	13	25.0%	15	29.0%	24	46.0%
Fomentar un enfoque en los intereses colectivos.	11	21.0%	18	35.0%	23	44.0%

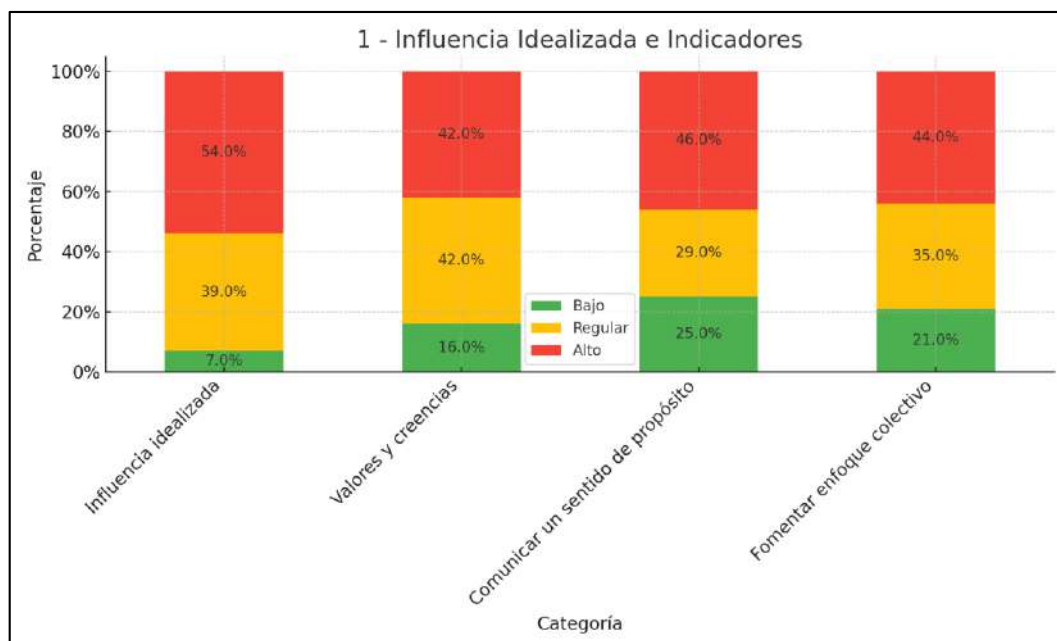


Figura 1. Influencia idealizada.

En la Tabla 1 y Figura 1 se muestra la distribución de frecuencia de la influencia idealizada y sus indicadores. Se observa que el 54% de los encuestados percibe un nivel alto de influencia idealizada, el 39% un nivel regular y solo el 7% un nivel bajo. Respecto al indicador "valores y creencias", el 42% se ubicó tanto en nivel alto como en nivel regular,

mientras que el 16% indicó un nivel bajo. En el indicador "comunicar un sentido de propósito", el 46% manifestó un nivel alto, el 29% un nivel regular y el 25% un nivel bajo. Por último, "fomentar un enfoque en los intereses colectivos" fue evaluado en nivel alto por el 44% de los participantes, en nivel regular por el 35% y en bajo por el 21%.

Tabla 2

Motivación inspiradora

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Motivación inspiradora	5	9.0%	19	37.0%	28	54.0%
Definir responsabilidades.	6	12.0%	21	40.0%	25	48.0%
Resultados de la organización.	13	25.0%	14	27.0%	25	48.0%

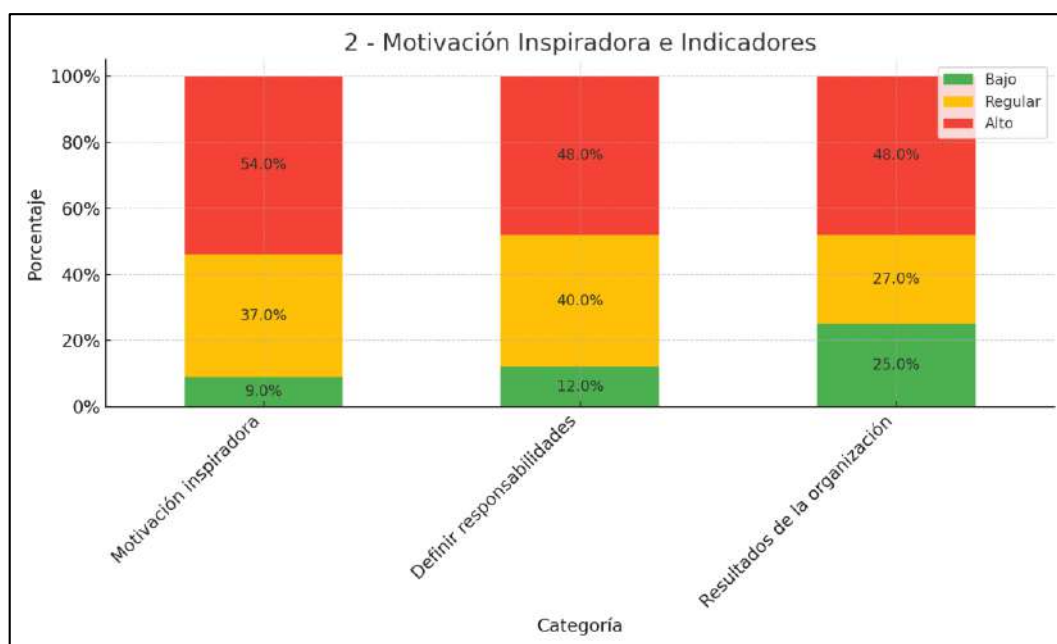


Figura 2. Motivación inspiradora.

En la Tabla 2 y Figura 2 se presenta la distribución de frecuencia de la motivación inspiradora y sus indicadores. El 54% de los encuestados reportó un nivel alto de motivación inspiradora, el 37% un nivel regular y el 9% un nivel bajo. En cuanto al indicador "definir responsabilidades", el 48% se ubicó en nivel alto, el 40% en regular y el 12% en bajo. Con respecto a los "resultados de la organización", el 48% indicó un nivel alto, el 27% un nivel regular y el 25% un nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la estimulación intelectual

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Estimulación intelectual	6	11.0%	17	33.0%	29	56.0%
Creatividad e innovación.	8	15.0%	15	29.0%	29	56.0%
Cuestionar sus suposiciones.	9	17.0%	16	31.0%	27	52.0%

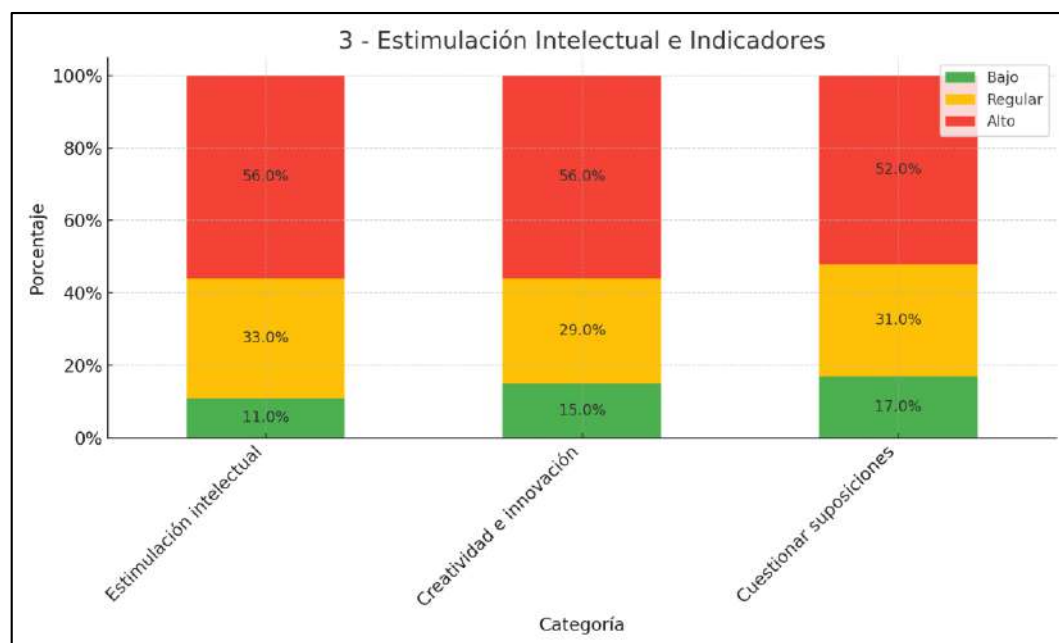


Figura 3. Estimulación intelectual.

En la Tabla 3 y Figura 3 se muestra la distribución de frecuencia de la estimulación intelectual y sus indicadores. Se evidenció que el 56% de los encuestados percibe un nivel alto de estimulación intelectual, el 33% un nivel regular y el 11% un nivel bajo. Para el indicador "creatividad e innovación", el 56% manifestó un nivel alto, el 29% un nivel regular y el 15% un nivel bajo. En cuanto a "cuestionar sus suposiciones", el 52% reportó un nivel alto, el 31% un nivel regular y el 17% un nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la consideración individualizada

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Consideración individualizada	6	12.0%	19	36.0%	27	52.0%
Interacciones con los seguidores.	7	14.0%	20	39.0%	25	47.0%
Comprensiones relevantes a su desarrollo personal.	6	12.0%	24	46.0%	22	42.0%

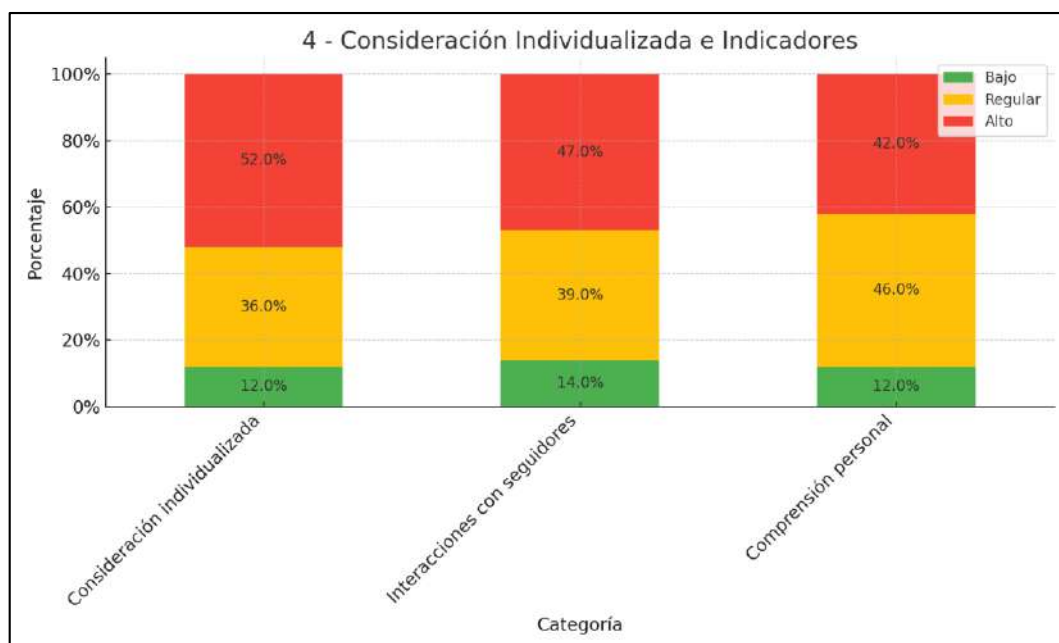


Figura 4. Consideración individualizada.

En la Tabla 4 y Figura 4 se detalla la distribución de frecuencia de la consideración individualizada y sus indicadores. El 52% de los participantes indicó un nivel alto, el 36% un nivel regular y el 12% un nivel bajo. Para el indicador "interacciones con los seguidores", el 47% se ubicó en nivel alto, el 39% en regular y el 14% en bajo. En "comprensiones relevantes a su desarrollo personal", el 42% alcanzó un nivel alto, el 46% un nivel regular y el 12% un nivel bajo.

Tabla 5
Distribución de frecuencia del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8.0
	Regular	14	27.0
	Alto	34	65.0
	Total	52	100.0

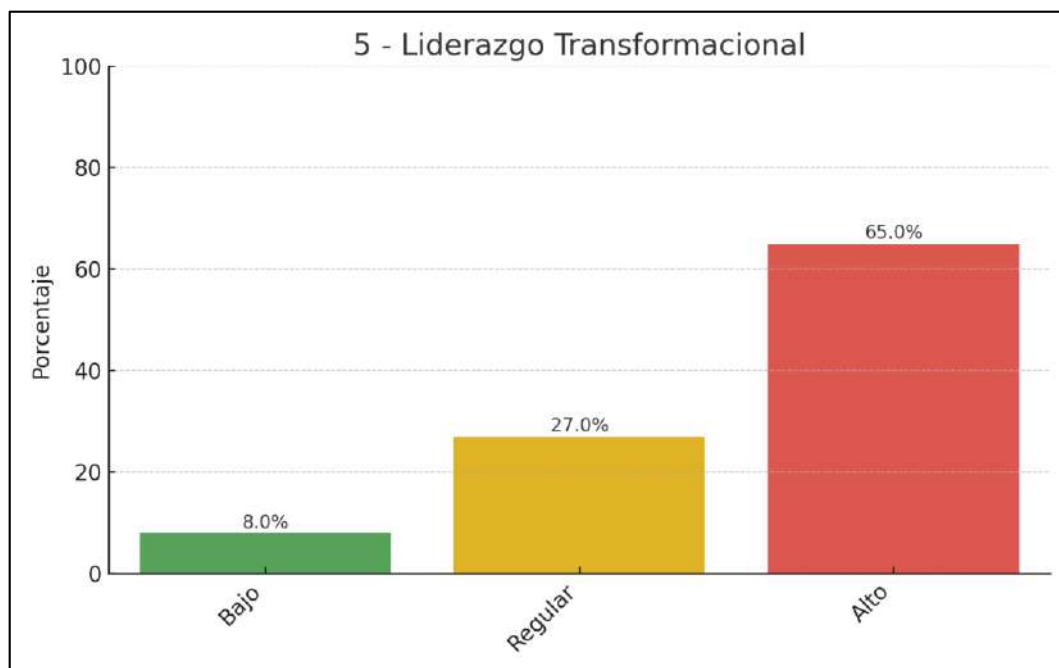


Figura 5. Liderazgo transformacional.

En la Tabla 5 y Figura 5 se expone la distribución de frecuencia del liderazgo transformacional. El 65% de los encuestados manifestó un nivel alto de liderazgo transformacional, el 27% un nivel regular y el 8% un nivel bajo, lo que refleja una percepción predominantemente positiva de esta dimensión del liderazgo.

B. Análisis descriptivo del rendimiento laboral

Tabla 6

Rendimiento en la tarea

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en la tarea	4	7.0%	20	39.0%	28	54.0%
Dedicación y empeño.	7	14.0%	25	48.0%	20	38.0%
Soluciones innovadoras.	7	14.0%	23	44.0%	22	42.0%
Propuesta inmediata.	7	14.0%	21	40.0%	24	46.0%
Metas a alcanzar.	9	17.0%	20	39.0%	23	44.0%
Conocimiento reciente.	7	14.0%	21	40.0%	24	46.0%
Dedicado al trabajo	7	14.0%	21	40.0%	24	46.0%

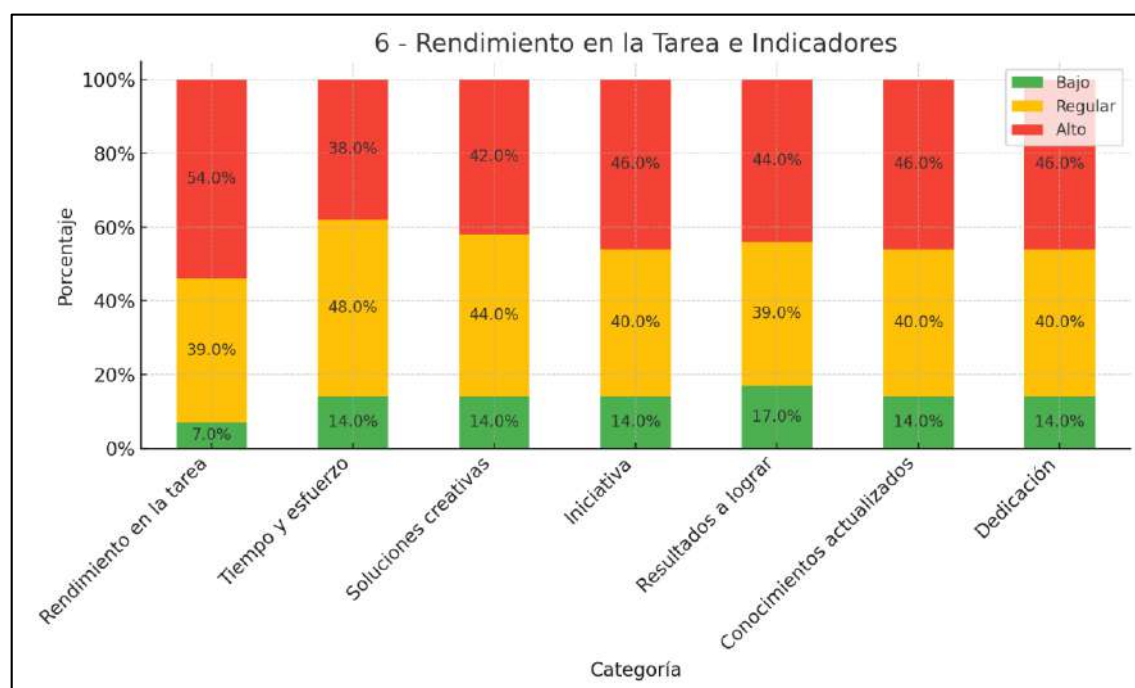


Figura 6. Rendimiento en la tarea.

En la Tabla 6 y Figura 6 se presenta la distribución de frecuencia del rendimiento en la tarea y sus indicadores. El 54% de los encuestados señaló un nivel alto, el 39% un nivel regular y el 7% un nivel bajo. En el indicador "dedicación y empeño", el 38% se ubicó en nivel alto, el 48% en regular y el 14% en bajo. En "soluciones innovadoras", el 42% reportó un nivel alto, 44% nivel regular y 14% nivel bajo. Para "propuesta inmediata", el 46% indicó un nivel alto, 40% nivel regular y 14% nivel bajo. En "metas a alcanzar", 44% manifestó un nivel alto, 39% nivel regular y 17% un nivel bajo. En cuanto a "conocimiento reciente", el 46%

se ubicó en nivel alto, el 40% regular y el 14% bajo. Finalmente, en el indicador "dedicación", los mismos porcentajes se repitieron.

Tabla 7

Rendimiento en el contexto

	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Rendimiento en el contexto	6	11.0%	16	31.0%	30	58.0%
Participación del trabajo.	7	13.0%	17	33.0%	28	54.0%
Participación ambiente laboral	6	12.0%	21	40.0%	25	48.0%

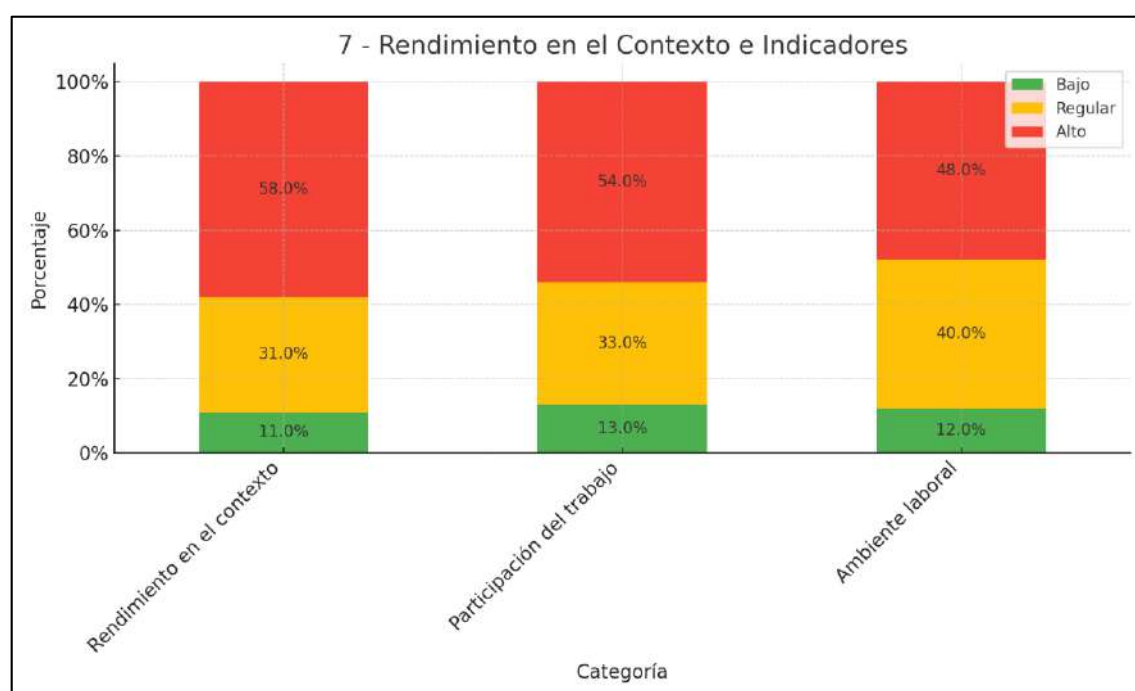


Figura 7. Rendimiento en el contexto.

En la Tabla 7 y Figura 7 se aprecia la distribución de frecuencias del rendimiento en el contexto y sus indicadores. El 58% de los encuestados reportó un nivel alto, 31% nivel regular y 11% nivel bajo. En el indicador "participación del trabajo", el 54% se posicionó en nivel alto, el 33% en regular y el 13% en bajo. En "participación en el ambiente laboral", el 48% manifestó un nivel alto, 40% nivel regular y 12% nivel bajo.

Tabla 8
Distribución de frecuencias del Rendimiento laboral

		f	%
Válido	Bajo	4	7.7
	Regular	15	28.8
	Alto	33	63.5
	Total	52	100.0

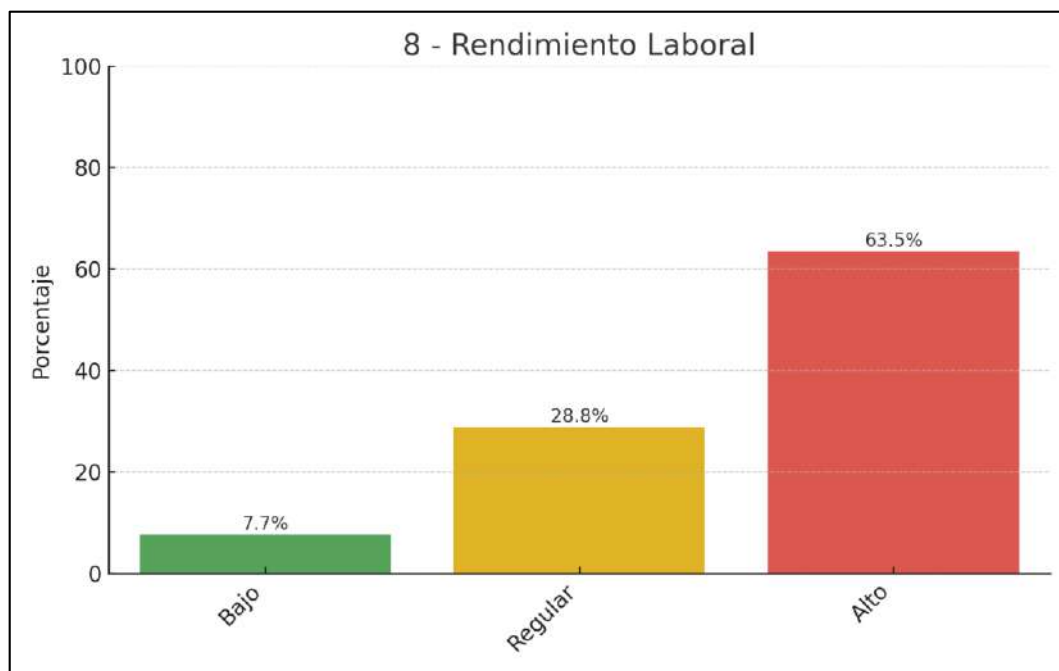


Figura 8. Rendimiento laboral.

En la Tabla 8 y Figura 8 se presenta la distribución de frecuencias del rendimiento laboral. Se observa que el 64% de los participantes reportó un nivel alto, el 29% un nivel regular y solo el 8% un nivel bajo, lo cual refleja una tendencia positiva en el desempeño general del personal evaluado.

C. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.221	52	0.000
Influencia idealizada	0.229	52	0.000
Motivación inspiradora	0.197	52	0.000
Estimulación intelectual	0.182	52	0.000
Consideración individualizada	0.183	52	0.000
Rendimiento laboral	0.215	52	0.000

En la Tabla 9 se aprecia la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicadas, las cuales evidencian en todos los casos un valor de significancia (p) de 0.000. Estos resultados reflejan que las distribuciones de cada una de las variables se apartan notablemente del comportamiento normal, pues los niveles de significancia obtenidos son menores a 0.05. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula de normalidad, lo que indica la pertinencia de emplear procedimientos estadísticos no paramétricos con el propósito de estudiar las variables de investigación.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral

			Liderazgo transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	.873**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.873**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		52	52	

En la Tabla 10 se muestra la correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.873 con un nivel de significancia de 0.000, lo cual indica una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado permite concluir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Shunte.

Hipótesis Específica 1

Ha: La influencia idealizada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

Tabla 11

Prueba Rho de Spearman entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

			Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1.000	.780**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.780**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

En la Tabla 11 se presenta la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral. El coeficiente de Spearman fue de 0.780 y la significancia bilateral fue 0.000, lo cual indica una correlación positiva alta y significativa. Esto permite confirmar que existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral.

Hipótesis Específica 2

Ha: La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

Tabla 12

Prueba Rho de Spearman entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

			Motivación inspiradora	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1.000	.897**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.897**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

En la Tabla 12 se muestra la prueba de correlación entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.897 y una significancia de 0.000, lo que revela una relación positiva muy alta y significativa. Es así que la motivación inspiradora se relaciona con el rendimiento laboral.

Hipótesis Específica 3

Ha: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

Tabla 13

Prueba Rho de Spearman entre la motivación inspiradora y el rendimiento laboral

			Estimulación intelectual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.849**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.849**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

En la Tabla 13 se reporta la correlación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral. El coeficiente de Spearman fue de 0.849 con una significancia de 0.000, evidenciando una relación positiva alta y significativa entre ambas variables. Este resultado permite aceptar que la estimulación intelectual tiene relación con el rendimiento laboral del personal de la municipalidad.

Hipótesis Específica 4

Ha: La consideración individualizada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte, 2025.

Tabla 14

Prueba Rho de Spearman entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.784**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	.784**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

En la Tabla 14 se presenta el contraste entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral. La correlación de Spearman fue 0.784 y significancia de 0.000, demostrando una relación positiva alta. Estos valores permite aseverar que la consideración individualizada tiene relación o asociación con el rendimiento laboral del personal de la municipalidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Se planteó conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Para ello, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.873, y significancia de 0.00, siendo una relación positiva alta. Este resultado señala que, a medida que mejora la práctica del liderazgo transformacional, también se incrementa el rendimiento laboral del personal. Este hallazgo se traduce en una mayor motivación, mayor compromiso con los objetivos institucionales, mejora del ambiente organizacional y fortalecimiento de la imagen institucional. Este resultado coincide con los hallazgos de Faquín y Rojas (2024), quienes concluyeron que existe una relación significativa y positiva ($Rho = 0.752$; $p = 0.00$) entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Dicho estudio destaca cómo una gestión de liderazgo inspiradora y participativa mejora el desempeño del trabajador y eleva la efectividad institucional. Asimismo, Canal et al. (2023) sostienen teóricamente que el liderazgo transformacional es un proceso de dirección esencial para provocar cambios en el entorno organizacional. Señalan que este tipo de liderazgo impulsa a los seguidores hacia metas comunes y fomenta el trabajo en equipo, fortaleciendo la productividad del capital humano.

Se planteó conocer la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.780, con un nivel de significancia de 0.00, lo cual indica una relación positiva alta. Este resultado evidencia que, a medida que los líderes practican una influencia basada en el carisma, el ejemplo ético y el enfoque en intereses colectivos, el personal mejora su desempeño en las tareas y muestra un mayor compromiso organizacional. Este hallazgo permite concluir que, cuando los líderes promueven valores compartidos, inspiran respeto y confianza, y comunican un propósito claro, se fortalece la motivación del equipo, se incrementa la dedicación al cumplimiento de metas y se mejora el ambiente laboral, lo cual se traduce directamente en un mayor rendimiento individual y colectivo. Este resultado concuerda con el

estudio de Roncallo y Roqueme (2023), quienes demostraron que la dimensión de influencia idealizada y el apoyo del liderazgo transformacional mantienen correlaciones moderadas a altas ($r = 0.44$ a 0.64) con componentes clave del engagement laboral como la dedicación, el vigor y la absorción, todos ellos elementos vinculados al rendimiento. Asimismo, desde el sustento teórico, Cárdenas, Palacios y Carreño (2023) afirman que el liderazgo transformacional implica la integración de iniciativas particulares bajo un modelo no autoritario, el cual tiene una influencia directa en la obtención de resultados deseables dentro de la organización.

Se planteó conocer la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.897, con un nivel de significancia de 0.00, siendo una relación positiva alta. Esto indica que, cuando los líderes inspiran a sus colaboradores mediante la comunicación de una visión clara, el reconocimiento del esfuerzo y una motivación constante, se fortalece significativamente el rendimiento laboral. Estos resultados coinciden con el estudio de García y Salmon (2022), quienes concluyeron que existe una relación directa, positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, en una muestra de 232 funcionarios municipales en Ecuador. Su investigación resalta cómo la motivación del líder incide en una percepción positiva del trabajo, lo cual influye directamente en el desempeño y la productividad del personal en las entidades públicas. En el mismo sentido, Durán et al. (2024) sustentan que el liderazgo transformacional es esencial para orientar los esfuerzos colectivos hacia el logro de objetivos compartidos y el bienestar institucional.

Se planteó conocer la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Para ello, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.849, con un nivel de significancia de 0.00, lo que evidencia una relación positiva alta. Esto sugiere que, a mayor estímulo intelectual por parte de los líderes, es decir, cuando promueven el pensamiento crítico, la creatividad y el cuestionamiento de lo establecido, se observa un mejor desempeño laboral en términos de eficacia, compromiso e innovación. Este hallazgo demuestra que los líderes que fomentan la autonomía de pensamiento, la solución creativa de problemas y el aprendizaje continuo generan un entorno en el que el personal se siente desafiado de manera positiva, lo que impacta directamente en su rendimiento. Este

resultado guarda coherencia con el estudio de Cabezas (2022), quien concluyó que una gestión del talento humano orientada a mejorar los procesos críticos como el reclutamiento, la atención al cliente y la capacitación tiene una incidencia del 35% sobre el rendimiento laboral. Aunque su estudio no abordó directamente la estimulación intelectual como dimensión del liderazgo, sus hallazgos respaldan la importancia de fomentar el desarrollo cognitivo.

Se planteó conocer la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.784, con un nivel de significancia de 0.00, lo que representa una relación positiva alta. Esto indica que, cuando los líderes tienen en cuenta las necesidades personales, brindan apoyo y reconocen las capacidades únicas de cada trabajador, el rendimiento laboral tiende a mejorar notablemente. Este hallazgo demuestra que la atención personalizada del líder, expresada en forma de retroalimentación constructiva y acompañamiento en el desarrollo profesional, genera un ambiente de confianza y compromiso. Este resultado coincide con el estudio realizado por De la Cruz y Quispe (2022), en la Municipalidad Distrital de Callahuanca, donde se encontró una correlación positiva ($Rho = 0.550$) entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Aunque dicho estudio abordó la variable de forma general, se evidenció que la ausencia de prácticas como la consideración individualizada estuvo relacionada con bajos niveles de rendimiento laboral reportados por los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se planteó conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento del personal en la Municipalidad de Shunte, 2025. Para ello, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.873, con un nivel de significancia de 0.00, lo que indica una relación positiva alta. Esto demuestra que, a medida que mejora la práctica del liderazgo transformacional, también se incrementa el rendimiento laboral del personal.
- Se buscó conocer la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento del personal. Se obtuvo un coeficiente de 0.780, con un nivel de significancia de 0.00, estableciéndose una relación positiva alta. Esto indica que, cuando los líderes practican una influencia basada en el carisma, el ejemplo ético y el enfoque en intereses colectivos, el personal mejora su desempeño y refuerza su compromiso organizacional.
- Se analizó la relación entre la motivación inspiradora y el rendimiento del personal. El coeficiente obtenido fue de 0.897, con un nivel de significancia de 0.00, evidenciando una relación positiva alta. Este resultado muestra que, cuando los líderes inspiran mediante la comunicación de una visión clara, el reconocimiento del esfuerzo y una motivación constante, se fortalece el rendimiento laboral del equipo.
- Se examinó la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento del personal. Se obtuvo un coeficiente de 0.849, con un nivel de significancia de 0.00, estableciéndose también una relación positiva alta. Esto indica que, a mayor estímulo intelectual por parte de los líderes, a través del pensamiento crítico, la creatividad y el cuestionamiento de lo establecido, se observa un mejor desempeño laboral, tanto en eficacia como en innovación y compromiso.

- Se buscó conocer la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento del personal. El coeficiente alcanzado fue de 0.784, con un nivel de significancia de 0.00, confirmando una relación positiva alta. Este resultado evidencia que, cuando los líderes tienen en cuenta las necesidades individuales, brindan apoyo y reconocen las capacidades particulares de cada trabajador, el rendimiento laboral tiende a mejorar significativamente.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad de Shunte diseñar un sistema integral de gestión del liderazgo transformacional que incluya indicadores de desempeño, mecanismos de retroalimentación y evaluación de competencias blandas, con el fin de orientar a los líderes hacia los estilos de liderazgo que generen los resultados esperados.
- Se recomienda implementar un protocolo de liderazgo comunicacional interno que articule las metas institucionales con los objetivos personales del equipo, utilizando canales formales de motivación y refuerzo positivo que impulsen el rendimiento y el compromiso del personal.
- Se sugiere estandarizar programas de formación en liderazgo ético y conductual, orientados a la construcción de autoridad moral, el manejo mediante el ejemplo y la transmisión de valores institucionales, fortaleciendo así la confianza del equipo y el compromiso organizacional.
- Se recomienda establecer espacios de aprendizaje colaborativo, resolución de problemas y mejora continua, integrando metodologías ágiles y herramientas de innovación que fortalezcan la autonomía cognitiva del personal y su rendimiento funcional.
- Se propone configurar planes de desarrollo individualizados, basados en análisis de competencias, entrevistas uno a uno y programas de mentoría interna, que garanticen una atención diferenciada y optimicen la gestión del capital humano de la institución.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Recurso académico, Universidad de Lima.
- Fernández, D. y Fernández, E. (2015). *Comunicación empresarial y atención al cliente*. Paraninfo.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U.

7.2. Fuentes electrónicas

- Alzola, V. (2022). *Desarrollo de capacidades productivas y su influencia en ejecución del programa social Haku Wiñay, NEC Sitabamba, UT Trujillo 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100405/Alzola_CVC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Areteaga, W., González, A., & Rodríguez, J. (2020). Generadores de valor del proceso logístico de las empresas floricultoras de Cundinamarca. *Económicas CUC*, 4(2), 29–48. <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c38cb2e4-98b8-4eab-9bc6-2285bca3cfc4/content>
- Ayaviri, V., & Olmedo, J. (2024). *Capacidad productiva y la demanda del mercado de especias deshidratadas de la empresa ecomasaale s.a.s. a España* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. DSpace UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12258>
- Barrinuevo, J. (2022). *Mantenimiento preventivo y capacidad productiva del equipo caminero del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza*

- [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. DSpace Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14209/1/UA-MAE-EAC-001-2022.pdf>
- Calzado, D. (2020). La gestión logística de almacenes en el desarrollo de los operadores logísticos. *Redalyc*, 26(1). <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407005/181562407005.pdf>
- Castellanos, K., & Olivares, M. (2021). Procesos organizacionales de la gestión logística en las empresas distribuidoras de productos lácteos. *Talento. Revista de Administración*, 3(1), 45–56. <https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/541/1348>
- Cordóñez, E., Cárdenas, R., Garay, V., & Zabala, H. (2022). Desafíos de la gestión de transporte y logística en pandemia. *Polo del Conocimiento*, 7(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399924>
- Donado, A., Mosquera, M., & Pérez, K. (2022). Mejora en procesos de producción y logística para aumentar la eficiencia en el sistema económico de pequeñas empresas manufactureras en Colombia. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 9(18). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8704882>
- Flores, M., Escudero, F., & Pinedo, P. (2022). Aplicación de la gestión logística para reducir los costos logísticos de la empresa FIMSAG S.A.C., Chimbote, 2022. *Revista Emprendimiento Científico Tecnológico*(3). <https://revista.ectperu.org.pe/index.php/ect/article/view/78>
- Galán, L., Díaz, L., Fábregas, J., & Márquez, M. (2023). Operación logística internacional para la importación de productos de China - Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890851>
- García, R. (2020). Gestión logística en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 14(4), abril–junio. https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/1315/1/Articulo_No.3.pdf

- González, C., & Mosquera, D. (2022). Identificación de los principales indicadores de gestión logística utilizados por pequeñas empresas proveedoras del sector petrolero. *INGE CUC*, 18(1). <https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/bef5fe69-4496-4e5c-9c35-79490c514d8a>
- González, R., Barrera, A., Guerra, A., & Medina, J. (2021). Evaluación de la estabilidad y análisis de la capacidad del proceso de producción de una empresa de pastas alimenticias. *Visión de Futuro*, 26(1), 206–230. <https://rid.unam.edu.ar/handle/20.500.12219/3572>
- Johao, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31–44. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147>
- Macías, B. (2022). *Diagnóstico de las capacidades productivas – comunitarias para el desarrollo endógeno de la comuna Aguadita, parroquia Colonche, provincia de Santa Elena* [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7044>
- Marinucci, E. (2020). Logística y transporte internacional: La disrupción ante el COVID-19. *Revista Integración y Cooperación Internacional*, 32, 6–21. <https://revista-mici.unr.edu.ar/index.php/revistamici/article/view/71>
- Navarro, A. (2022). ROHM en el PCIM 2022: Nuevos aspectos destacados sobre energía e inversiones en capacidades de producción de SiC. *Revista Española de Electrónica*(811). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526153>
- Pozo, J., Zamora, T., & Lanza, J. (2020). Contribución a la determinación de la capacidad de producción en empresas de proyectos. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 5(6). <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/140/132>
- Ramírez, F., Madriz, D., Bravo, A., Ugueto, M., & Sierra, M. (2020). La gestión logística en las microempresas manufactureras del Estado Táchira, Venezuela.

Aibi. Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 8(2), 8–15.
<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1617/1809>

Rosas, M. (2021). *Proceso gerencial y su incidencia en la capacidad productiva y rentabilidad de Mypes de industria metal mecánica, distrito Trujillo – 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54700/Rosas_A_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santillan, N. (2023). *La logística internacional y la capacidad productiva de una empresa exportadora de alimentos, Chancay, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139920/Santillan_LNJ-Valiente_MSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, L. (2022). Incrementar la capacidad de producción manufacturera en el interruptor residencial auto Q una pulgada. *PRC Repository*.

<https://prcrepository.org/handle/20.500.12475/2340>

Vásquez, D. (2022). *Capacidades productivas y el emprendimiento en panadería en el distrito Churcampa, Huancavelica. Año 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81062/V%c3%a1squez_GDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yanque, E. (2023). *Rediseño de la gestión logística de la empresa EPACEM S.A., Santo Domingo, año 2020* [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo].

DSpace ESPOCH.
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/19975/1/20T01781.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como objetivo principal recopilar información sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Shunte. La información obtenida será utilizada exclusivamente para fines académicos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. Tu participación es fundamental para el éxito de esta investigación.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
DIMENSIÓN 01: INFLUENCIA IDEALIZADA					
1. Los líderes de la municipalidad promueven valores y creencias que guían al personal.					
2. Los líderes comunican efectivamente un sentido de propósito que inspira a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales.					
3. Los líderes promueven activamente un enfoque en los intereses colectivos por encima de los individuales.					
DIMENSIÓN 02: MOTIVACIÓN INSPIRADORA					
4. Los líderes comunican de manera clara y motivadora las responsabilidades de cada miembro del equipo.					
5. La motivación inspiradora de los líderes contribuye al logro de las metas a largo plazo de la municipalidad.					
DIMENSIÓN 03: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
6. Los líderes fomentan un ambiente que estimula la creatividad y la innovación entre el personal.					
7. El ambiente en la municipalidad apoya el cuestionamiento de ideas previas para mejorar la toma de decisiones y la innovación.					
DIMENSIÓN 04: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
8. Los líderes mantienen una comunicación abierta y accesible contigo, considerando tus opiniones y necesidades personales.					
9. Los líderes te brindan apoyo específico para tu crecimiento y desarrollo personal dentro de la organización.					
RENDIMIENTO LABORAL					
DIMENSIÓN 01: RENDIMIENTO EN LA TAREA					
10. Tu tiempo y esfuerzo son valorados en las tareas asignadas dentro de la municipalidad.					
11. Tienes la libertad y el apoyo necesario para proponer soluciones creativas en las tareas que realizas.					

12. Las tareas que se te asignan te permiten demostrar tu iniciativa y contribuyen positivamente a los objetivos de la municipalidad.					
13. Los líderes de la municipalidad te proporcionan las herramientas y recursos necesarios para lograr los resultados esperados en tus tareas.					
14. Los líderes de la municipalidad promueven la actualización de tus conocimientos para mejorar tu rendimiento en las tareas diarias.					
15. Tu dedicación a las tareas es valorada y reconocida por los líderes de la municipalidad.					
DIMENSIÓN 02: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO					
16. Te sientes motivado a participar activamente en las actividades y proyectos dentro de la municipalidad.					
17. El ambiente laboral en la municipalidad fomenta tu participación activa en las actividades y tareas asignadas.					

Gracias por sus respuestas.

ANEXO 2

DATOS GENERALES

Tabla
Datos generales

		f	%
Genero	F	27	51.9%
	M	25	48.1%
Edad (años)	18 a 24	12	23.1%
	25 a 31	22	42.3%
	32 a 45	14	26.9%
	Más de 45	4	7.7%

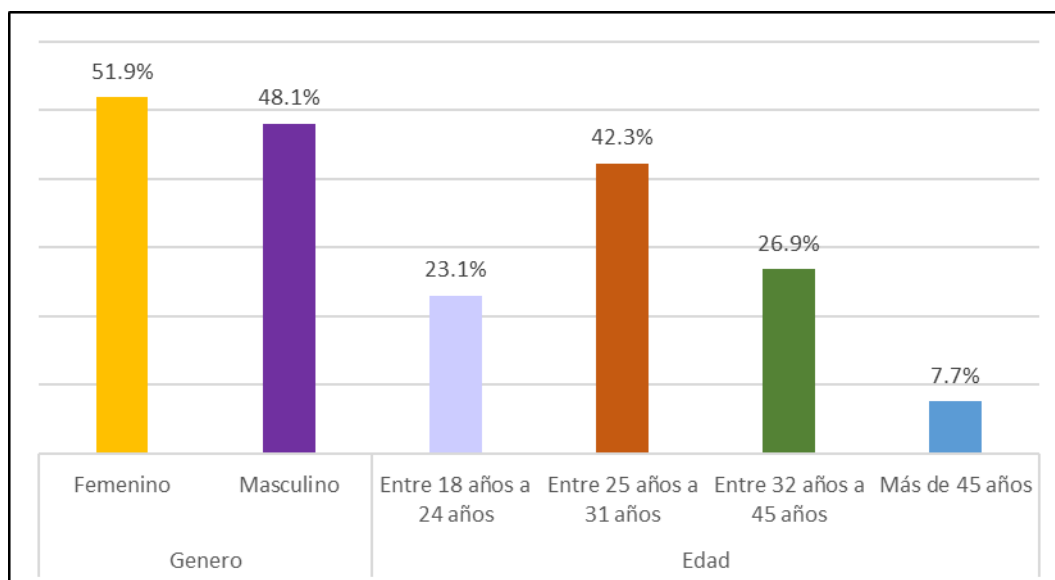


Figura. Datos generales.

En cuanto al género, el 51.9% de los encuestados pertenece al grupo femenino y el 48.1% al grupo masculino. Respecto a la edad, el 23.1% tiene entre 18 a 24 años, el 42.3% entre 25 a 31 años, el 26.9% entre 32 a 45 años y el 7.7% tiene más de 45 años.

ANEXO N°03 - VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		V1	V2
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.722	.773
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	342.361	250.196
	gl	36	28
	Sig.	.000	.000

Confiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1	.889	9
V2	.889	8

ANEXO N°04 – DATA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	1	3	1	5	5	3	1	3	3	1	3	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3
4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	1	3	1	5	5	3	2	3	3	1	3	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3

ANEXO N°05 – BASE DE DATOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<i>Influencia idealizada</i>	Valores y creencias.	Comunicar un sentido de propósito.	Fomentar un enfoque en los intereses colectivos.	<i>Motivación inspiradora</i>	Definir responsabilidades.	Resultados de la organización.	<i>Estimulación intelectual</i>	Creatividad e innovación.	Cuestionarios suposiciones.	<i>Consideración individualizada</i>	Interacciones con los seguidores.	Comprensiones relevantes a su desarrollo personal.
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3
3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	2	1	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

RENDIMIENTO LABORAL	<i>Rendimiento en la tarea</i>	Tiempo y esfuerzo.	Soluciones creativas.	Iniciativa.	Resultados a lograr.	Conocimientos actualizados.	Dedicación.	<i>Rendimiento en el contexto</i>	Participación del trabajo.	Participación ambiente laboral
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	4	1	1	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	1	1	4	4	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
