



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS
RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MARCONA, NAZCA – ICA, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. CHAMBI AGUIRRE, NEREIDA PAOLA
DNI 73069596

Bach. RAMOS LUNA, CINTHIA LAURA
DNI 44623453

Bach. RUIZ GUARDIA, PAUL MARTIN
DNI 46878365

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELÚ
DNI: 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Secretario

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Paola Aguirre quien ha sido mi ejemplo de superación, mi motivación en los buenos y malos momentos, Edgar Chambi por el apoyo, a mis hermanas en especial a quien ha sido el motor y la razón de mi perseverancia Naylin Chambi y a mi Abuela Felicita Espinoza quien siempre vela por mi persona.

Nereida Paola Chambi Aguirre

A Dios por darme vida, salud y permitirme cumplir mi objetivo, a mi madre Julia por siempre apoyarme y guiarme, finalmente agradecida con mi persona que a pesar de las dificultades, logré mi sueño profesional.

Cinthia Laura Ramos Luna

A Dios, por darme la vida y por permitirme llegar hasta este objetivo; a mis padres y hermana, por su amor, protección desinteresada y apoyo incondicional para culminar con éxito mi licenciatura; y en tercer lugar a mi esposa e hijos, por ser el motor que me impulsa en el día a día a seguir creciendo profesionalmente.

Paul Martin Ruiz Guardia

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra Universidad TELESUP, a quienes contribuyeron en mi formación profesional, científica, humanística y aportaron gustosamente a la investigación.

A la Dr. Teresa Giovanna Chirinos Gastelu, quien con sus conocimientos y apoyo constante nos brindó su ayuda y orientación para la realización de esta tesis, permitiéndonos aprender mucho, más que lo estudiado en el proyecto.

RESUMEN

En la investigación cuyo título fue “Liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca, 2022” cuya finalidad fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022. Dentro del marco metodológico fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal y la muestra estuvo compuesta por 92 colaboradores a los cuales se aplicó la encuesta.

Se concluye que existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.761; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es fuerte, entre tanto, la significancia de p_valor es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

Palabras clave: liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, dinamismo, resultados.

ABSTRACT

In the research whose title was "Transformational leadership and the interpersonal relationships of the workers of the District Municipality of Marcona - Nazca, 2022" whose purpose was: To determine the relationship between transformational leadership and the interpersonal relationships of the workers of the District Municipality of Marcona. Marcona - Nazca - Ica in the period 2022. Within the methodological framework, it was applied, quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional and the sample was composed of 92 collaborators to whom the survey was applied.

It concluded that there is a relationship between transformational leadership and interpersonal relationships, corroborated by Spearman's Rho relationship coefficient equal to 0.761; this degree of relationship is direct and shows that the correlation is strong, however, the significance of p_value is equal to 0.000 which is less than 0.05, facilitating the statement that the relationship is significant, therefore, the alternative hypothesis was true.

Keywords. Transformational leadership, interpersonal relationships, dynamism, results

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Justificación del estudio	20
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación práctica	20
1.3.3. Justificación metodológica	21
1.3.4. Justificación social	21
1.3.5. Justificación económica	21
1.4. Objetivos de la investigación	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivos específicos	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales	25
2.2. Bases teóricas de las variables	28
2.2.1. Liderazgo transformacional	28

2.2.2. Relaciones interpersonales.....	34
2.3. Definición de términos básicos.....	37
III. MARCO METODOLÓGICO.....	41
3.1. Hipótesis de la investigación.....	41
3.1.1. Hipótesis general.....	41
3.1.2. Hipótesis específicas.....	41
3.2. Variables de estudio.....	41
3.2.1. Definición conceptual.....	41
3.2.2. Definición operacional.....	42
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	43
3.4. Diseño de la investigación.....	43
3.5. Población y muestra de estudio.....	43
3.5.1. Población.....	43
3.5.2. Muestra.....	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	44
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	44
3.6.3. Validez.....	45
3.6.4. Confiabilidad.....	45
3.7. Métodos de análisis de datos.....	46
3.8. Aspectos éticos.....	46
IV. RESULTADOS.....	47
4.1. Resultados descriptivos.....	47
V. DISCUSIÓN.....	90
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	90
VI. CONCLUSIONES.....	93
VII. RECOMENDACIONES.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS.....	103
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	104
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	105
Anexo 3: Instrumentos.....	107
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	109

Anexo 5: Matriz de datos	113
Anexo 6: Propuesta de valor.....	119
Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%	120
Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio	121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variables	42
Tabla 2.	Prueba de validación de los instrumentos	45
Tabla 3.	Prueba de confiabilidad variable liderazgo transformacional.....	45
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad variable relaciones interpersonales	46
Tabla 5.	Liderazgo transformacional	47
Tabla 6.	Influencia idealizada	48
Tabla 7.	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?.....	49
Tabla 8.	¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?	50
Tabla 9.	¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?	51
Tabla 10.	¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?.....	52
Tabla 11.	¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?	53
Tabla 12.	Motivación inspiradora.....	54
Tabla 13.	¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?.....	55
Tabla 14.	¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?.....	56
Tabla 15.	¿Cumple usted con las metas organizacionales?	57
Tabla 16.	¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?.....	58
Tabla 17.	¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?	59
Tabla 18.	Consideración individual.....	60
Tabla 19.	¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?	61
Tabla 20.	¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?	62
Tabla 21.	¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?	63
Tabla 22.	¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?	64

Tabla 23. ¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?	65
Tabla 24. Estimulación intelectual	66
Tabla 25. ¿Su creatividad es tomada en consideración?	67
Tabla 26. ¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?	68
Tabla 27. ¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?	69
Tabla 28. ¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?	70
Tabla 29. ¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?	71
Tabla 30. Relaciones interpersonales	72
Tabla 31. Dinámica interpersonal.....	73
Tabla 32. ¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?	74
Tabla 33. ¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?	75
Tabla 34. ¿Se cumplen con las tareas de la organización?	76
Tabla 35. ¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?.....	77
Tabla 36. ¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?	78
Tabla 37. Resultados de las conductas.....	79
Tabla 38. ¿Se encuentra satisfecho con su labor?	80
Tabla 39. ¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?	81
Tabla 40. ¿La entidad respeta tus derechos laborales?	82
Tabla 41. ¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?.....	83
Tabla 42. ¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?.....	84
Tabla 43. Correlación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.....	85
Tabla 44. Correlación entre la influencia idealizada y las relaciones interpersonales.....	86

Tabla 45. Correlación entre la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales.....	87
Tabla 46. Correlación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales.....	88
Tabla 47. Correlación entre la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional	47
Figura 2. Influencia idealizada	48
Figura 3. ¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?.....	49
Figura 4. ¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?	50
Figura 5. ¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?	51
Figura 6. ¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?.....	52
Figura 7. ¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?	53
Figura 8. Motivación inspiradora.....	54
Figura 9. ¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?.....	55
Figura 10. ¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?.....	56
Figura 11. ¿Cumple usted con las metas organizacionales?	57
Figura 12. ¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?.....	58
Figura 13. ¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?	59
Figura 14. Consideración individual.....	60
Figura 15. ¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?	61
Figura 16. ¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?	62
Figura 17. ¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?	63
Figura 18. ¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?	64
Figura 19. ¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?	65
Figura 20. Estimulación intelectual	66
Figura 21. ¿Su creatividad es tomada en consideración?	67

Figura 22. ¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?	68
Figura 23. ¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?	69
Figura 24. ¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?	70
Figura 25. ¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?	71
Figura 26. Relaciones interpersonales	72
Figura 27. Dinámica interpersonal.....	73
Figura 28. ¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?	74
Figura 29. ¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?.....	75
Figura 30. ¿Se cumplen con las tareas de la organización?	76
Figura 31. ¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?.....	77
Figura 32. ¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?	78
Figura 33. Resultados de las conductas.....	79
Figura 34. ¿Se encuentra satisfecho con su labor?	80
Figura 35. ¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?	81
Figura 36. ¿La entidad respeta tus derechos laborales?.....	82
Figura 37. ¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?	83
Figura 38. ¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?	84

INTRODUCCIÓN

Una institución pública como la municipalidad es el producto del entendimiento entre sus empleados, por este motivo en la actualidad resulta indispensable fortalecer particularidades del liderazgo transformacional que faciliten el reforzamiento de características o elementos de las relaciones interpersonales, como la dinámica interpersonal y los resultados de las conductas, en vista que no todos los empleados llegan a la municipalidad con buenas energías y voluntad, a causa de diversos motivos, que si no se producen acciones o actividades para impulsar la dirección hacia un propósito en común los resultados no serán los esperados, afectado negativamente a los usuarios en vista que los empleados no presentan una buena relación interpersonal debido quizás a la ausencia de un líder transformador.

De ahí el interés de esta tesis, brindar información actualizada y precisa para satisfacer las necesidades de la empresa en la toma de decisiones, para mayor claridad se realizaron 7 capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I. Problema de Investigación: en donde se detalla el planteamiento del problema; la formulación del problema que contiene problema general y específico; la justificación teórica, práctica, metodológica, social y económica y el objetivo general y específico.

Capítulo II. Marco teórico: en donde se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales; las bases teóricas donde se explica el sustento de las variables, dimensiones e indicadores y la definición de términos básicos.

Capítulo III. Método y materiales: hipótesis general y específico; las variables de estudio; tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo IV. Resultados: de la aplicación del trabajo de campo que se visualiza en las tablas y los gráficos que corresponden a la parte descriptiva y la parte inferencial que es la validación de la hipótesis.

Capítulo V. Discusión: en esta parte se considera otros antecedentes

similares y lograr encontrar, similitudes, diferencias con el trabajo actual.

Capítulo VI. Conclusiones: puntos finales que servirá para informar a la empresa.

Capítulo VII. Recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En estos momentos donde la crisis sanitaria ocasionada por la Covid 19, las instituciones públicas como los municipios necesitan fortalecerse con un liderazgo efectivo y sólido, asimismo, contar con un líder que transforme esta crisis en una herramienta de oportunidad y aprendizaje, es en este punto donde resalta la importancia de un liderazgo transformacional que se preocupe de sostener la unión y motivación del personal y tener la preocupación de cómo se encuentra el bienestar de su grupo de trabajo y sus relaciones interpersonales sin tomar en consideración las dificultades que se encuentren.

En el ámbito internacional, no se puede obviar la situación actual en donde los cambios son rápidos y cada vez más bruscos, debido al aumento del desarrollo tecnológico, competencias, fenómenos económicos, sociales que afectan constante las actividades de las instituciones (Rojas y Di Fiore, 2021); dentro de este contexto ubicamos la situación de Guatemala, en donde diferentes empresas han ido desarrollando diversas metodologías, los cuales toman a los individuos como un talento que evolucionará, en virtud de que las entidades como los municipios independientemente ponen atención al desarrollo profesional de los empleados, tomando en consideración que el liderazgo es de total relevancia para realizar la contratación; sin tomar en consideración que la persona líder nace o se hace no es valorizada por generar valor y por ser estimulador (De León, 2018)

La deficiencia existente en las relaciones interpersonales, se expresa en las inapropiadas conductas de cortesía, no mantener un diálogo fluido por la ausencia de comunicación, timidez en la socialización con los compañeros que laboran a su alrededor, ausencia de control de sus emociones y acciones, bajo autoestima; las relaciones interpersonales dentro de las instituciones, diariamente presentan crisis de conflictos que afectan a la institución, demostradas en la falta de respeto, incumplimiento de las reglas e indisciplina (Vásquez, 2022)

En el ámbito nacional, es evidente la ausencia de líderes que tengan la capacidad para transformar el potencial de los empleados a su cargo y de esta forma brindar un servicio de calidad eficiente, como lo menciona Zamudio (2016)

citado Bendezu y Caruajulca (2022) dentro de las instituciones públicas predomina un liderazgo autocrático, donde el funcionario se dota del poder que su puesto ejerce, no por su liderazgo o talento. Castillo et. al., (2019) citados en Malhaber (2022) sostuvieron que la mayoría de las instituciones no practican ningún estilo de liderazgo, en vista a ello, es dificultoso que los trabajadores se acoplen a los procesos nuevos. Asimismo, indicaron que cuando el líder requiere desarrollar cambios, necesita determinar índices para medir los resultados que fueron previamente establecidos.

En cuanto a las relaciones interpersonales en el ámbito nacional, estudios han determinado que existen una serie de problemas que han fomentado que las relaciones interpersonales sean inapropiadas en la alta dirección o gerencia, no contar con relaciones óptimas entre los funcionarios y empleados, afectan considerablemente en el desempeño laboral y profesional y de esta manera, no se cultiva una vinculación firme y agradable (Navarro, 2020)

La investigación se lleva a cabo en la Municipalidad Distrital de Marcona, ubicada en la ciudad de Nasca – Ica, la cual tiene como finalidad promover el desarrollo integral, armónico y sostenible del distrito, incentivando la prestación de servicios públicos de calidad y apropiados a la comunidad; y que promueve un clima institucional favorable que labora como un mismo equipo para que se genere el bienestar general; lo que si se percibe es que en la municipalidad no existe liderazgo efectivo lo que se manifiesta en los problemas siguientes: no existe admiración a los funcionarios, desmotivación, existe una resistencia al cambio, los objetivos y metas establecidos a futuro no han sido compartidos ni reconocidos, no existen líderes sino jefes, predomina la dominación; en base a lo expuesto estaría generando problemas en la consecución de los objetivos y metas, ausencia de reconocimiento con la municipalidad y finalmente, la relación entre el personal no es el adecuado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación del **liderazgo transformacional** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1. ¿Cuál es la relación de la **influencia idealizada** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?
- PE 2. ¿Cuál es la relación de la **motivación inspiradora** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?
- PE 3. ¿Cuál es la relación de la **consideración individual** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?
- PE 4. ¿Cuál es la relación de la **estimulación intelectual** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Este estudio de investigación presenta la finalidad de aportar al conocimiento existente relacionado al liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales, asimismo, incluirá las perspectivas de conocimiento teórico del liderazgo transformacional y relaciones interpersonales de los trabajadores de la institución municipal. Es de suma importancia en vista que por el momento no se cuenta con información teórica relevante para que sea considerada como oportuna y apropiada percepción del liderazgo transformacional que posibilite promover la generación y aplicación de particularidades y atributos de las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona.

1.3.2. Justificación práctica

Luego de la comprobación de las hipótesis se espera que se implementen una serie de estrategias con la finalidad de mejorar el liderazgo transformacional y con ello optimizar las relaciones interpersonales de los trabajadores. Asimismo, el análisis de los resultados deben ser de gran importancia para los funcionarios y

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona, y que incorporen dentro de sus proyectos y planes la colaboración de todo el personal de labora dentro de la institución municipal.

1.3.3. Justificación metodológica

La aplicación y puesta en marcha de nuevos instrumentos, resultado del presente estudio de investigación elaborado sobre liderazgo transformacional para optimizar las relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad, también podrían ser empleados con total validez y confiabilidad en otras municipalidades del territorio patrio.

1.3.4. Justificación social

Se trata de confirmar lo que prácticamente se ha reconocido con respecto a la necesidad de liderazgo transformacional de los funcionarios de la municipalidad, puesto que la ausencia de liderazgo transformacional en los funcionarios es posiblemente uno de los factores que colabora en la presencia de niveles deficientes de las relaciones interpersonales, que indirectamente pueda afectar el servicio prestado a los usuarios y público en general de la municipalidad.

1.3.5. Justificación económica

Tener conocimiento de la relación del liderazgo transformacional con las relaciones interpersonales es de mucha importancia en la parte económica para la municipalidad, contar con funcionarios o trabajadores con liderazgo conllevaran a que las relaciones interpersonales sean eficientes, lo que se reflejará en la atención y servicio prestado a los usuarios y población de la ciudad de Marcona y las metas planeadas se cumplan a cabalidad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre el **liderazgo transformacional** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1. Determinar la relación entre la **influencia idealizada** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.
- OE 2. Determinar la relación entre la **motivación inspiracional** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.
- OE 3. Determinar la relación entre la **estimulación intelectual** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.
- OE 4. Determinar la relación entre la **consideración individual** y las **relaciones interpersonales** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Dentro del ámbito nacional se desarrollaron muchas investigaciones relacionadas a las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales, pero muy pocas relacionadas a gobiernos locales y dentro de los últimos años, por ello la importancia de la investigación.

Aquino y Díaz (2021) cuyo título fue “*Relaciones interpersonales y conflicto laboral en el Área administrativa de una empresa privada de Seguros, San Isidro, 2021*”, **tesis para obtener el título profesional de administración** de la Universidad César Vallejo. Tuvo como **objetivo** general la determinación de como las relaciones interpersonales se relacionan con el conflicto laboral de los empleados. La **metodología** fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal y la muestra fue de 30 empleados. **Concluyó** que las relaciones interpersonales se relacionan de manera positiva, fuerte y significativa con el conflicto laboral, quiere decir, si se mejoran las relaciones interpersonales también mejorar el conflicto laboral. La investigación **aportó** que el comportamiento y las actitudes vinculadas con las relaciones interpersonales son fundamentales para mejorar la comunicación que promueve la toma de decisiones más eficientes, promoviendo una realización y crecimiento organizacional en los empleados y una mayor eficiencia y eficacia de su trabajo profesional.

La investigación de Bonifacio y Delgado (2021) titulada “*Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en la empresa Seproin E.I.R.L., Lima, 2021*”; **tesis para obtener el título profesional de administración** de la Universidad César Vallejo. Su **objetivo** fue la determinación de como las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento laboral. La **metodología** fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal y la muestra fue de 58 empleados. **Concluyó** que las relaciones interpersonales se relacionan de manera directa, moderada y significativa con el rendimiento laboral, quiere decir, cuando se mejoran las relaciones interpersonales se mejora el rendimiento laboral.

Su **aporte** fundamental de la investigación fue la aplicación de un modelo de integración que considere actividades y acciones dirigidas a consolidar las relaciones interpersonales en la organización, de tal manera que, permita mejorar la interacción entre la totalidad de los empleados, impulsando un mejor crecimiento de los empleados y, por consiguiente, aumentando su rendimiento laboral.

Chinchayan (2022) titulada “*Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño en la empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022*”; **investigación para obtener el título profesional de administración** de la Universidad César Vallejo. El **objetivo** principal fue la propuesta del liderazgo transformacional para optimizar el desempeño laboral de la organización. La **metodología** fue aplicada, cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y la muestra estuvo conformada por 71 empleados. **Concluyó** que la implementación de un liderazgo transformacional mejora el desempeño laboral significativamente por medio del trabajo en equipo, productividad, compromiso, motivación e inspiración incrementando su capacidad. El **aporte** de la investigación está centrado en la motivación como eje principal, porque permite despertar el compromiso y provocar un cambio fundamental respecto a su percepción para lograr un desempeño laboral eficiente y que se refleje en cada uno de los empleados y sus procedimientos de tal forma que sea documentado como un mecanismo de gestión.

En la investigación de Abad y De la Cruz (2022) titulada “*Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte – Lima, periodo 2020*”; **investigación para obtener el título profesional de administración** de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Presentó como **objetivo** general la determinación de como el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados. **Metodológicamente** fue cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, hipotético-deductivo y la muestra fue de 70 empleados. **Concluyó** que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa, débil y significativa con el desempeño laboral, asimismo, la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Su **aporte** principal fue el

fortalecimiento de las aplicaciones en la influencia idealizada la cual estará dirigida a la visión y objetivos de la organización, asimismo, a la motivación inspiracional relacionada a la comunicación activa, horizontal y que brinde la confianza a los empleados; finalmente, potenciar las capacidades con la estimulación intelectual con la finalidad optimizar el desempeño.

El estudio de Morales (2022) cuyo título fue “*Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque – 2019*”; **investigación para obtener el título profesional de administración** de la Universidad Señor de Sipán. Tuvo como **objetivo** principal la aplicación de un programa vinculado con el liderazgo transformacional para optimizar el clima organizacional. Dentro del marco **metodológico** fue aplicada, cuantitativo, pre experimental y la encuesta se realizó a 82 empleados. **Concluyó** que las relaciones interpersonales fueron elevadas, se comprobó que la interrelación de los empleados y gerencia es buena, asimismo, se contó con una comunicación fluida entre los empleados y la mayoría de ellos, presentaron valores tanto éticos como morales, no habiendo conflictos entre los empleados. Su **aporte** fundamental fue la implementación de consultorías, conferencias y talleres relacionadas con el liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar el clima organizacional y generar en la organización una gestión apropiada, optimizando la distribución de los recursos.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Dentro del ámbito internacional se consideró inicialmente las investigaciones relacionadas a la variable tanto liderazgo transformacional como relaciones interpersonales:

Sánchez (2019) titulado “*Incidencia del riesgo psicosocial del Burnout en las relaciones interpersonales del personal docente de planta de la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador*”, **tesis para obtener el grado académico de maestría en desarrollo del talento humano** de la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo como **objetivo** la determinación como el riesgo psicosocial de Burnout inciden en las relaciones interpersonales de los empleados. La **metodología** fue aplicada, explicativa, no experimental, transversal y la muestra

fue de 61 empleados. **Concluyó** que el riesgo psicosocial de Burnout incide significativamente en las relaciones interpersonales, en otras palabras, a mayor intensidad del riesgo psicosocial de Burnout, las relaciones interpersonales son afectadas desfavorablemente. La investigación **aportó** que el síndrome de Burnout es una situación en los empleados que afecta considerablemente sus relaciones interpersonales, debido a que, no realizan sus actividades de manera adecuada y, por lo tanto, no cumplen con los objetivos organizacionales planteados.

Uribio (2021) titulada “*Relaciones interpersonales y desarrollo organizacional en la Secretaría de Fortalecimiento Ciudadano perteneciente al Municipio de Morón, provincia de Buenos Aires, 2020*”, **tesis para obtener el grado académico de maestro en dirección de recursos humanos** de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Su **objetivo** general fue la caracterización de las relaciones interpersonales y los conflictos laborales en los empleados. La **metodología** fue cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y la muestra fue 195 empleados. **Concluyó** que las relaciones interpersonales dentro de la organización fueron aceptables en donde se resalta la comunicación y el trabajo en equipo. La investigación presentó como **aporte** que las relaciones interpersonales se mantienen apropiadamente dentro de la organización cuando las creencias, opiniones, el predominio de posturas y la manera de responder pueden hacer frente a los diversos conflictos generados en la organización.

Roncallo y Roqueme (2021) cuyo título fue “*Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*”; **investigación para obtener el grado académico de maestro en dirección** de la Universidad del Rosario. Tuvo como **objetivo** general la determinación de como el liderazgo transformacional se asocia con el engagement laboral de los empleados. La **metodología** fue cuantitativa, básica, correlacional, no experimental, transversal y la muestra fue de 325 empleados. **Concluyó** que entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral existe relación positivo y significativo, del mismo modo, los elementos del liderazgo transformacional también se relacionan positivamente con el engagement laboral. La importancia del **aporte** de la investigación fue el liderazgo transformacional en las instituciones públicas y cómo impacta en el aspecto psicosocial de los empleados, recurso que beneficie en el diseño de prácticas de

administración del talento humano.

En la investigación de Salazar (2022) titulada “*El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*”, **tesis para obtener el grado académico de magíster en gestión de talento humano** de la Universidad Técnica de Ambato. Tuvo como **objetivo** la determinación de como el liderazgo transformacional influye en el estrés laboral de los empleados. La **metodología** empleada fue aplicada, explicativa, cuantitativa, no experimental, transversal y la muestra fue de 91 empleados. **Concluyó** que el liderazgo transformacional influye de manera significativa con el estrés laboral, quiere decir que, contar con un buen liderazgo transformacional reduce significativamente el estrés laboral. Su **aporte** fue muy importante porque la aplicación del liderazgo transformacional genera motivación, estimulación e inspiración que repercute positivamente en el desempeño de los empleados, preservando un estrés laboral de nivel bajo, asimismo, es importante conocer tanto las habilidades como las debilidades de los empleados.

En el estudio de Torres (2022) titulada “*La comunicación informal y su influencia en las relaciones interpersonales. Caso de estudio: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, periodo 2016-2018*”, **tesis para obtener el grado académico de maestría en desarrollo del talento humano** de la Universidad Andina Simón Bolívar. Presentó como **objetivo** la determinación de como la comunicación informal influye en las relaciones interpersonales. La **metodología** fue aplicada, cuantitativa, explicativa, no experimental, transversal y su muestra fue de 73 empleados. **Concluyó** que la comunicación informal influye desfavorablemente en las relaciones interpersonales, resaltando las contradicciones, chismes, desinformación, secretismos y el mal liderazgo generan desconfianza en los empleados. La investigación **aporto** que la comunicación interna apropiada mejora las relaciones interpersonales, para ello, los rumores cumplan un papel importante en la comunicación de la información, por esta razón, es fundamental diseñar e implementar un Plan de Comunicación Interna fundamentado en el modelo de comunicación cocreada o red social.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definición

Los diversos modelos o estilos de liderazgo que han crecido en los últimos años, se han fundamentado en la teoría clásica en donde intervienen las relaciones de intercambio, la cual, se basa en la asociación de los jefes con los empleados que puede ser económico y social; con relación a lo económico el empleado realiza sus obligaciones o funciones porque recibe una recompensa monetaria y extrínseca; en cuanto a lo social, el empleado desarrolla más actividades que no están dentro de sus obligaciones; por este motivo, el intercambio social corresponde al liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional busca cambiar el statu quo al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva (Lussier y Achua, 2019)

Asimismo, este tipo de liderazgo no pierde de vista los resultados que la organización debe conseguir, sino que también se presta atención en la alineación del interés del empleado con el de la empresa, diseñando unas situaciones laborales atractivas para sus empleados (Salcedo, 2018)

La meta del liderazgo transformacional es infundir y estimular el cambio en una institución rebasando los principios y leyes anteriores y sus propias expectativas; estimula a los empleados a laborar en beneficio de un propósito común, en vez de conseguir que las metas particulares se cumplan (Ferro, 2020)

Estos líderes transformacionales son capaces de concientizar y sensibilizar a los empleados de la relevancia de las actividades a desarrollar, además, son capaces de hacerles comprender su interés propio a favor de la organización, así como de modificar la jerarquía de las prioridades de los empleados; por lo tanto, son capaces de lograr relevantes modificaciones en los valores, creencias y comportamiento de los empleados, del mismo modo, conseguir un aumento extraordinario en el desempeño (Molero, et. al., 2020)

La variable liderazgo transformacional se mide en base a la teoría propuesta

por Bass y Avolio, la cual está conformado por cuatro elementos: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.

El primer elemento influencia idealizada este es un mecanismo de mucho poder que es empleado por los líderes transformacionales. Estos líderes cuentan con la capacidad para realizar más dominio representativo del que se emplea al incidir en los seguidores, que finalmente idealizan a los líderes transformacionales y, frecuentemente, ejecutan una fuerte propensión mental con su visión (Lussier y Achua, 2019).

2.2.1.2. Dimensiones de la variable Liderazgo transformacional.

Dimensión 1: influencia idealizada

De acuerdo con Robbins y Judge (2022) facilita una percepción y un sentido de misión, estimula y alienta orgullo, consigue la confianza, veneración, consideración y afecto.

Según Bass y Avolio (2006) citados en Peñaherrera y Salazar (2022) indicaron que los líderes transformacionales se comprometen en dar importancia de objetivos y metas a sus seguidores; por otro lado, el líder consigue su consideración, confianza y reconocimiento de sus seguidores. Determina niveles de ética y comportamiento moral muy altos.

Indicadores de la dimensión influencia idealizada:

Indicador1: capacidad

Consiste a la habilidad de modificar, transformar, incorporar y combinar recursos de la organización para generar e incrementar valor (Delgado-Cruz, et. al., 2021)

Indicador 2: poder

Se refiere a la oportunidad de tomar decisiones, de hacerse cargo de las responsabilidades, de tener la libertad de sus acciones y de emplear sus propios recursos (Guzmán-Palacios, 2021)

Indicador 3: apego emocional

Corresponde al sistema interna que es generado por la propia persona, el cual colabora con la persona a lograr los objetivos y metas que van a permitir su sobrevivencia, asimismo, es un sistema de comportamientos que estructura de forma congruente ciertos comportamientos y emociones (Muñoz y Roncal, 2022)

Indicador 4: conducta

Corresponde a la acción o actividad refleja aprendida sobre la fundamentación de unos escasos reflejos innatos o incondicionados; quiere decir, es lo que toda persona hace o expresa (Morales, 2021)

Indicador 5: sentido de idealismo

Hace referencia a que el individuo es activo y crea en sí la categoría de la situación que se comprende (Vicente, 2022)

Dimensión 2: motivación inspiradora

Los líderes transformacionales presentan la capacidad de informar y comunicar fervorosamente una perspectiva idealista del futuro que corresponde a una opción que es mucho mejor que la situación actual, estos líderes utilizan aclaraciones y justificaciones imaginativas o visionarias persuasivas para simbolizar lo que el equipo de trabajo puede conseguir y lo que realmente significa para ellos (Lussier y Achua, 2019)

Según Robbins y Judge (2022) con la motivación inspiradora el líder comunica y transmite las altas expectativas, emplea representaciones para congrega y focalizar los esfuerzos, del mismo modo, manifiesta objetivos y metas relevantes de una manera simple o sencilla.

En cuanto a la motivación inspiradora, Bass y Avolio (2006) citados en Peñaherrera y Salazar (2022) indicaron que los líderes transformacionales cuentan con la capacidad de estimular a los seguidores para optimizar su rendimiento y desempeño, estimulado en alcanzar en base al esfuerzo extraordinario para alcanzar los objetivos establecidos.

Indicadores de la dimensión motivación inspiradora:

Indicador 1: comunicación

Se refiere al proceso de transferir y trasladar información de un empleado a otra (Griffin, 2021)

Indicador 2: emoción

Consiste en el estado complicado del organismo particularizado por una exaltación o alteración que inclina a una respuesta organizada (Menduiña, 2022)

Indicador 3: metas

Hace referencia al estado deseado por el que el empleado inicia un proceso o acción (Cárcamo, et. al., 2021)

Indicador 4: visión

Corresponde en la idea que genera la nueva organización; esta conceptualiza el negocio al que la organización realiza y proyecta la dirección que toma la empresa (Quiroga y Mordan, 2022)

Indicador 5: grupo de trabajo

Hace referencia a la conformación de un grupo de personas que desarrollaran una actividad dentro de la organización (Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria, 2022)

Dimensión 3: consideración individual

Los líderes asumen un papel de mentoring porque para sus seguidores sirven como mentores. Los líderes efectivos emplean un patrón de realización particular o personalizada que da respuesta a los requerimientos, necesidades, demandas y preocupaciones de los seguidores; los líderes transformacionales colaboran la realización de las relaciones de intercambio como diádicas, individuales y de valor propio (Lussier y Achua, 2019)

Robbins y Judge (2022) sostuvieron que la consideración individual, confiere atención particular o individual, los empleados son tratados de manera particular o personal, orienta y guía.

La consideración individualizada según Bass y Avolio (2006) citados en Peñaherrera y Salazar (2022) involucra la empatía, la atención, oportunidades para otros seguidores, competencia para facilitar retos y contar con un espacio laboral de colaboración; los líderes comprenden los requerimientos concretos de cada uno de los seguidores, convirtiéndose en un facilitador dando atención a los requerimientos y demandas particulares de logro, del mismo modo de crecimiento para cada seguidor.

Indicadores de la dimensión consideración individual:

Indicador 1: mentor

Es un empleado con mucha experiencia que apadrina y colabora a un empleado con menor experiencia, quiere decir, es un protegido (Robbins y Judge, 2022)

Indicador 2: necesidades

Consiste en la ausencia de las cosas que son fundamentales para la protección de la vida (Bartolomé-Huamán, et. al., 2021)

Indicador 3: preocupación

Consiste en pensamientos o imágenes recurrentes y reiterativos, que son desconocidos e inseguros, asimismo cargados de sentimientos desfavorables con relación a lo que sucedería en el futuro (Salazar, et. al., 2022)

Indicador 4: apoyo

Se refiere a la sensación que los empleados presentan respecto a la orientación hacia la colaboración de parte de los compañeros de trabajo y los jefes (Davies, 2022)

Indicador 5: Valor propio

Corresponde a la evaluación que realiza un individuo de sí mismo y, sobre esta, se identifica como una persona con capacidad y muy valioso (Sánchez, 2022)

Dimensión 4: estimulación intelectual

Detalla la manera de pensar tanto innovadora como creativa de los líderes transformacionales; los cuales estimulan e impulsan a los seguidores a centrarse de maneras nuevas en la problemática, ya conocida o antigua. Al impulsar la idea nueva, los líderes transformacionales alientan e incentivan a los seguidores a poner en duda sus hipótesis y a aprender a solucionar los problemas y dificultades de manera creativa (Lussier y Achua, 2019)

Por otro lado, la estimulación intelectual, según Robbins y Judge (2022) los líderes estimulan e impulsan la inteligencia, la solución cautelosa de las dificultades y problemas y la racionalidad.

Bass y Avolio (2006) citados en Peñaherrera y Salazar (2022) con relación a la estimulación intelectual los líderes empoderan a otros seguidores para que piensen y opinen sobre los conflictos y realicen sus propias capacidades. Apoya a que el equipo de trabajo pueda tomar decisiones por ello son incididos por la motivación que también repercuten en la solución de problemas y dificultades.

Indicadores de la dimensión estimulación intelectual:

Indicador 1: creatividad

Considerada como la manifestación del pensamiento discrepante, conformada por cuatro procedimientos; la fluidez, la flexibilidad, la originalidad y la habilidad para generar diseños (Bernabeu-Brotons y De la Peña, 2021)

Indicador 2: resolución de problemas

Consiste en las competencias para solucionar ciertos problemas con innovación y el empleo de ciertas tecnologías (Yoza y Vélez, 2021)

Indicador 3: estrategia imperativa

Consiste en el plan minucioso para lograr los objetivos y metas de la organización (Griffin, 2021)

Indicador 4: innovación

Consiste en la actividad que incorpore la tecnología que se tiene en la organización con inventos a favor de la rentabilidad que generalmente involucra el desarrollo de productos y servicios nuevos, así como, procedimientos que permitan el mejoramiento (Rodríguez, 2022)

Indicador 5: toma de riesgos

Corresponde a la capacidad de una organización para alcanzar oportunidades en las que las ocasiones son similares para aguantar las pérdidas o variaciones importantes en el desempeño (Gómez y Nanclares, 2021)

2.2.2. Relaciones interpersonales

2.2.2.1. Definiciones

Las relaciones interpersonales están vinculadas a las relaciones humanas, por lo tanto, un individuo se encuentra más implicada o comprometida con el bienestar que proporciona el ambiente donde labora, con respecto a la agrupación a la que pertenece, que con la función que realiza.

Las organizaciones se construyen sobre las relaciones interpersonales, desde el nivel más bajo hasta el más alto, gran parte del trabajo que se realiza en una organización incluye a personas que interactúan y se comunican entre sí (Griffin, 2021)

Las relaciones interpersonales tienen como finalidad crear y propiciar un ambiente laboral de confianza, atención, simpatía y respeto, asimismo intentan conseguir que la organización sea más eficiente con la liquidación de las barreras que impiden la total colaboración y participación de los empleados, finalmente colaboran en que las políticas establecidas por la organización se cumplan (Chiavenato, 2020)

Yuryevna y Anatolyevich (2016) citados en Gutiérrez (2022) afirmaron que este tipo de relaciones dan respuesta a la disposición recíproca de los empleados para relacionarse y comunicarse de una forma determinada, asociadas de sentimientos y emociones, un empleado presenta su propio comportamiento,

actitudes, orientaciones, costumbres, expectativas y disposiciones, por medio de las cuales estos son analizadas y percibidas.

Las relaciones interpersonales de acuerdo con Monjas (2002) citado en Olaya (2022) es un elemento de vital importancia en la vida de los individuos, conformándose no solo como un mecanismo de alcanzar los objetivos y metas tanto personales como profesionales, sino como un propósito en sí mismo.

Asimismo, el especialista en relaciones humanas Bisquerra (2003) citado en Flores (2022) el cual define a las relaciones interpersonales como la unión o asociación interpersonal que se genera de manera mutua entre dos o más personas; en otras palabras, para el autor, cuando en una persona existe una acción o sentimiento, la otra persona dará la misma respuesta.

Los elementos de las relaciones interpersonales fueron considerados del autor Griffin los cuales fueron: dinámica interpersonal y resultados de las conductas interpersonales.

2.2.2.2. Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales.

Dimensión 1: dinámica interpersonal

El primer elemento dinámica interpersonal, de acuerdo con Griffin (2021) estas generalmente son tanto personales como positivas, debido a que ocurren cuando los empleados se conocen, presentan un respeto mutuo, sienten estimación y disfrutan al momento de comunicarse e interactuar.

La dinámica interpersonal según Dantas (2020) corresponde a la comprensión de la conducta y el traslado de comportamiento de la otra persona con el propósito de crear un o varios sentimientos ante las diversas coyunturas que puedan existir en las organizaciones.

Indicadores de la dimension dinamica interpersonal:

Indicador 1: interacción

Consiste en la actividad e influencia frecuente y constante entre los empleados del equipo; se integran en él los procesos de comunicación e información, sensaciones e ideas (Correa y Toro, 2022)

Indicador 2: formalización

Consiste en el aproximamiento a un compromiso, en vista de que los dueños, al momento de empeñarse al cumplimiento de las políticas y normas impuestas (Ramos, 2021)

Indicador 3: tareas

Consiste en la relevancia del empleado sobre su labor que desarrolla dentro de la organización, rendimiento, contribución en el trabajo y equidad (Moreno, 2021)

Indicador 4: respeto

Consiste en la riqueza fundamental del encuentro en las personas que debe ser aprovechada entre ambas partes (Méndez, 2022)

Indicador 5: competencia profesional

Es el acontecimiento que cuenta miles de componentes para lo que no existe un conocimiento integrador y, por consiguiente, aún son sin embargo más apropiados los cuestionamientos existentes, que las sugeridas (Moreira, et. al., 2021)

Dimensión 2: resultados de las conductas interpersonales

Según Griffin (2021) las empresas generalmente son una fuente muy importante de satisfacción de los requerimientos, demandas y necesidades para la mayoría de los empleados. Las relaciones interpersonales con un elemento favorable para los empleados que presentan una fuerte necesidad de afiliación.

Indicadores de la dimensión Resultados de las Conductas Interpersonales:

Indicador 1: satisfacción

Corresponde al sentimiento favorable y beneficioso relacionado a la labor que realiza el empleado, que es el resultado de la evaluación que lleva a cabo el empleado sobre sus atributos (Robbins y Judge, 2022)

Indicador 2: afiliación

Consiste al deseo de vincularse con los demás individuos, en otras palabras, establecer relaciones interpersonales tanto cercanas como amistosas con los otros empleados de la empresa (Jara, et. al., 2021)

Indicador 3: derechos laborales

Esta desarrollado bajo el principio de protección, quiere decir que busca justicia en el vínculo de los empleados con la organización para que el vínculo laboral se desarrolle bajo el equilibrio que tiene que prevalecer, las organizaciones deben tener un espíritu de reciprocidad con sus empleados debido a que son parte elemental para la realización por este motivo requiere de un respaldo legal que permita proteger a los empleados (D'Ambrocio, 2021)

Indicador 4: sinergia

Hace referencia a que los departamentos de la organización con regularidad puedan lograr sus objetivos si laboran de manera conjunta en lugar de trabajar solas (Griffin, 2021)

Indicador 5: conflicto

Corresponde a la sensación de los empleados con relación a los jefes, en otras palabras, si estos son abiertos presto a escuchar las diversas sugerencias, sin temor a enfrentarse a los problemas y dificultades al momento de la ocurrencia y la manera como se aceptan las sugerencias discordantes y como se gestionan los conflictos (Davies, 2022)

2.3. Definición de términos básicos

Actividad. Es la situación en la que se ubican las personas y cosas activas; por este motivo, se encuentra autorizado para ejercer o que se encuentra en absoluto procedimiento de realizar alguna acción o proceso (Quiñones y Menacho, 2020)

Atención. Corresponde a la habilidad de dirigir la propia capacidad mental dirigida a la motivación que lo requiera, sea esta una emoción, sensación, afecto o anhelo, con la finalidad de seleccionar, establecer y conceptualizar el contenido de los pensamientos e ideas (Quiñones y Menacho, 2020)

Carisma. Corresponde a la cualidad que presenta un individuo para interesar y encantar a los demás por su palabra, comportamiento y presencia (Lussier y Achua, 2019)

Comportamiento. Corresponde al hecho o acción de las personas, agrupaciones o instituciones (Quiñones y Menacho, 2020)

Comunicación. Transmisión y propagación de la información y comprensión entre una y muchas personas; procedimiento donde el emisor elabora y propaga un mensaje mediante a un canal para llegar a un receptor (Quiñones y Menacho, 2020)

Confianza. Corresponde a la certeza o convicción en que un individuo o agrupación de individuos es capaz y anhelará proceder de forma apropiada en una establecida situación y pensamientos (Quiñones y Menacho, 2020)

Conducta. Se refiere a la conducta del ser humano en un ámbito laboral (Quiñones y Menacho, 2020)

Costumbre. Se refiere a la forma cotidiana de obrar un individuo o sociedad, determinada por un largo empleo o conseguida por la reiteración de hechos o situaciones de la misma especie (Quiñones y Menacho, 2020)

Derecho. Agrupación de normas y leyes obligatorias que legalizan el comportamiento de los seres humanos, generalmente son dictadas por el Estado y cuya ausencia de cumplimiento ocasiona una sanción o castigo (Quiñones y Menacho, 2020)

Dinámica. Representa la agrupación laboral empeñados a los grupos pequeños atendidos como la consecuencia de fuerzas heterogéneas e inestables que se pretenda describir, reconocer y medir (Quiñones y Menacho, 2020)

Empleado. Corresponde a la persona que labora bajo la dirección y dependencia de otro; asimismo, no desempeña su labor de manera independiente (Quiñones y Menacho, 2020)

Estimulación. Es la actividad que se confiere a las personas para un buen desempeño o desarrollo, ya sea por un tema emocional, laboral y físico; la estimulación está relacionada con la recompensa (Lussier y Achua, 2019)

Expectativa. Se refiere a la posibilidad razonable de que un hecho o situación ocurra, no se concibe de una ordinaria ilusión, sino de una situación o acontecimiento probable con certeza (Quiñones y Menacho, 2020)

Idealizado. Situación de los programas filosóficos que toman en consideración la idea como inicio del ente y del saber, asimismo, tiende a simbolizarse las cosas, personas o situaciones de una forma ideal (Pareja, et. al., 2022)

Influencia. Habilidad de incidir o influir en la conducta o comportamiento de los empleados, sustentados en la posición de un empleado se ubica en el nivel jerárquico de la organización (Pareja, et. al., 2022)

Inspiración. Corresponde a la inspiración o aliciente inesperada que siente un empleado y que beneficie la imaginación, la búsqueda de soluciones a los problemas (Lussier y Achua, 2019)

Intelectual. Corresponde principalmente a procesos, actividades o labores en los que prevalece el empleo de la inteligencia (Pareja, et. al., 2022)

Interacción. Corresponde a la acción, vinculación o incidencia mutua entre dos o más individuos (Quiñones y Menacho, 2020)

Interpersonal. Hace alusión a aquello que se determina o se realiza entre, al menos, dos individuos (Quiñones y Menacho, 2020)

Liderazgo. Corresponde al procedimiento de estimular y colaborar a los otros individuos para que laboren con motivación hacia el acatamiento de los objetivos y metas (Lussier y Achua, 2019)

Motivación. Fuerza de una impulsión hacia la labor; concluyentes y decisivos internos de la fuerza y dirección del comportamiento del ser humano (Lussier y Achua, 2019)

Organización. Consiste en una estructura sistémica donde conviven y relacionan individuos con diferentes funciones, cargos o responsabilidades que buscan conseguir un objetivo o meta característica (Quiñones y Menacho, 2020)

Políticas. Corresponden a las normas y directrices tomando en consideración los cuales se realizarán dentro de la organización (Quiñones y Menacho, 2020)

Recompensa. Compensación adicional, concretamente en bienes o servicios, asimismo del pago de las remuneraciones (Quiñones y Menacho, 2020)

Relación. Vínculo, trato, relación, correlación, comunicación de un individuo con otro individuo (Quiñones y Menacho, 2020)

Resultados. Corresponde a las ganancias o pérdidas que se podrían obtener en una o varias transacciones (Quiñones y Menacho, 2020)

Satisfacción. Se refiere al sentimiento de placer, tranquilidad, comodidad o calma que se presenta cuando se ha saturado un anhelo o cubierto un demanda o necesidad (Quiñones y Menacho, 2020)

Status quo. Se refiere al estado o a la situación de algo en un momento determinado, considerado también como una armonía o un equilibrio (Quiñones y Menacho, 2020)

Transaccional. Se sustenta en el intercambio o transacción, se premia a los empleados que ejecutan sus actividades a los niveles establecidos, asimismo, sancionan a los empleados que no cumplen con sus labores (Lussier y Achua, 2019)

Transformacional. Corresponde al estilo donde los líderes animan, alientan y estimulan a los empleados a crear e innovar cambios que permitirán a incrementar y dar forma al éxito de la organización (Lussier y Achua, 2019)

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

HE 2. La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

HE 3. La consideración individual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

HE 4. La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional busca cambiar el statu quo al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva (Lussier y Achua, 2019)

Relaciones interpersonales

Las organizaciones se construyen sobre las relaciones interpersonales, desde el nivel más bajo hasta el más alto, gran parte del trabajo que se realiza en una organización incluye a personas que interactúan y se comunican entre sí (Griffin, 2021)

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional se operacionalizó a través de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona, con un cuestionario de 20 preguntas, tomando como base los 4 componentes: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.	Influencia idealizada	Capacidad
			Poder
			Apego emocional
			Conducta
		Motivación inspiradora	Sentido de idealismo
			Comunicación
			Emoción
			Metas
		Consideración individual	Visión
			Grupo de trabajo
Mentor			
Necesidades			
Estimulación intelectual	Preocupación		
	Apoyo		
	Valor propio		
	Creatividad		
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales se operacionalizó a través de la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona, con un cuestionario de 10 preguntas, tomando como base los 2 componentes: dinámica interpersonal y resultados de las conductas.	Dinámica interpersonal	Resolución de problemas
			Estrategia imperativa
			Innovación
			Toma de riesgos
		Resultados de las conductas interpersonales	Interacción
			Formalización
			Tareas
			Respeto
			Competencia profesional
			Satisfacción
Sinergia	Afiliación		
	Derechos laborales		
	Sinergia		
	Conflicto		

Nota: Elaboración propia.

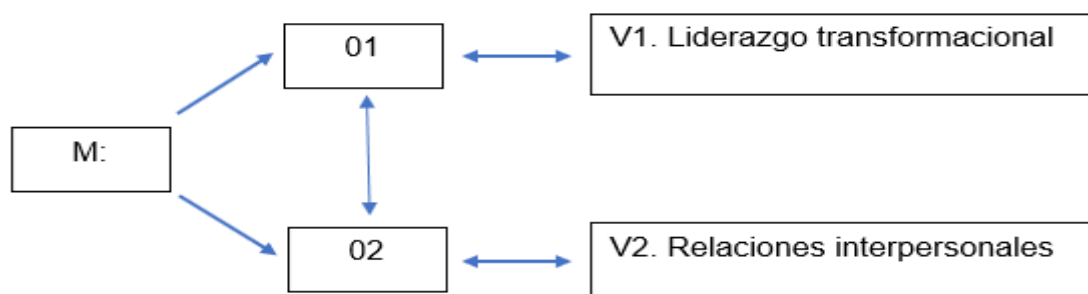
3.3. Tipo y nivel de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, la cual de acuerdo a Concytec (2018) está orientada a la resolución de los problemas reconocidos, empleando teorías presentes con la finalidad de aplicarlas para generar beneficios en la organización sujeta de estudio.

El nivel de la investigación fue correlacional, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señala que las investigaciones de este nivel tienen como finalidad buscar una posible relación o asociación entre dos o más variables, como en este caso el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación presentó un diseño no experimental, transversal según Ñaupas, et. al., (2018) sostuvieron que este diseño consiste en que la variable no ha sido alterada o manipulada, y se estudia y se cuantifica en su situación real.



M: Muestra

V1: Liderazgo transformacional

V2: Relaciones interpersonales

R: Relación entre ambas variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 120 empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona; la población es definida como la agrupación de sujetos que concuerdan con características iguales y similares (Niño, 2019)

3.5.2. Muestra

La población es finita, pequeña y representativa por este motivo la muestra es igual a 92 empleados de la municipalidad. Niño (2019) sostuvo que la muestra es una sub agrupación de sujetos que se obtiene o se extrae de la población y que conserven la misma similitud.

Para la determinación de la muestra se empleó la fórmula de población finita.

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

En donde: “N”; representa a la población con 120 participantes, la “p” y “q”; corresponde a la proporción de éxito y de fracaso, “e” es el error aceptado del 5% y la “z” al 95% será de 1.96.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0,05)^2(120 - 1) + (1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 92$$

Finalmente, la muestra fue de 92 empleados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Se estableció como técnica de recopilación de datos la encuesta, practicando un documento con 30 preguntas a los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona de la ciudad de Nasca – Ica. La encuesta es un proceso por el cual se realizan una serie de cuestiones a las personas seleccionadas con la finalidad de estudiar su comportamiento, preferencias, costumbres, entre otros (Hernández, et. al., 2014)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Empleamos dos cuestionarios, uno para la variable liderazgo transformacional y otro para la variable relaciones interpersonales cada uno con 20 y 10 preguntas respectivamente. Hernández, et. al., (2014) indicaron que los cuestionarios son documentos que permiten recolectar la información, que se llevó a cabo en el entorno de investigación, que se empleó con mayor frecuencia en las investigaciones cuantitativas.

3.6.3. Validez

La validez a través del juicio de expertos fue definida por Hernández, et. al., (2014) como la consideración informada de un especialista en los temas relacionados a las variables y que participaron en la investigación como jueces y fueron considerados por terceros como especialistas competentes y calificados en estos temas, en vista que proporcionaron información, juicio, consejos, evidencia y análisis. De acuerdo a la tabla 2, en los instrumentos existió suficiencia.

Tabla 2.
Prueba de validación de los instrumentos

Expertos	Condición
Dra. Chirinos Gastelu, Teresa Giovanna	Existe suficiencia
Mg. Chirinos Gastelu, Juan Wilmer	Existe suficiencia

Nota. Elaboración propia

3.6.4. Confiabilidad

Hernández, et. al., (2014) afirmaron que la prueba de confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach necesita una gestión única de los cuestionarios para medir y originar el valor de inestabilidad que se ubica entre 0 y 1. La ventaja fue que no es imperioso fraccionar el plan a la mitad, exclusivamente se practica la medición y se halla el coeficiente.

Conforme a los resultados de la tabla 3, en donde se aplicó la prueba estadística Alpha de Cronbach como indicador de confiabilidad se alcanzó un resultado de 0.873 lo cual corresponde que el cuestionario empleado fue muy bueno para los propósitos de la investigación.

Tabla 3.
Prueba de confiabilidad variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

Nota. Prueba piloto

Mientras que los resultados presentados en la tabla 4, se aprecia que la prueba estadística Alpha de Cronbach aplicada como indicador de confiabilidad se alcanzó un resultado de 0.781 lo cual corresponde que el cuestionario empleado fue bueno para los propósitos de la investigación.

Tabla 4.*Prueba de confiabilidad variable relaciones interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	10

Nota. Prueba piloto

3.7. Métodos de análisis de datos

La información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos anteriormente expuestos, se determinará invocando a los empleados; estas serán estructuradas y tabuladas en una base de datos para el estudio estadístico; esta información permitirá el análisis descriptivo de las variables por medio de las tablas de distribución de frecuencia y el análisis inferencial para probar las hipótesis de la investigación.

3.8. Aspectos éticos

En el transcurso de la realización de la investigación que va desde la formulación del problema y título de la investigación hasta la sustentación del informe final, se tuvo atención e importancia en las normas éticas que permitieron manifestar los resultados recolectados en los cuestionarios utilizados con imparcialidad y autenticidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.
Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo	44	47,8	47,8	57,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	19	20,7	20,7	78,3
	De acuerdo	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

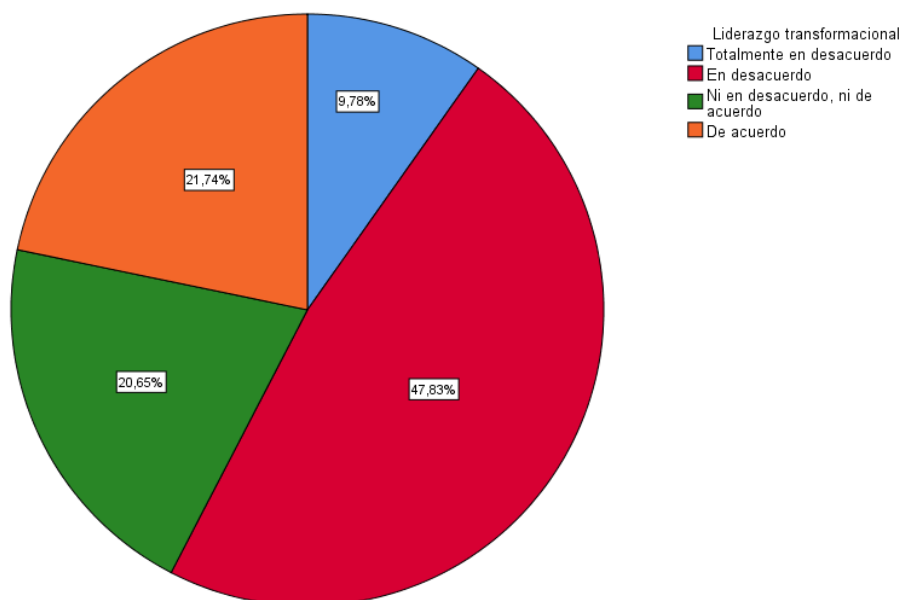


Figura 1. Liderazgo transformacional
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 5 y gráfico 1 se apreció que el 47.8% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están en desacuerdo con el liderazgo transformacional, asimismo el 21.7% están de acuerdo, el 20.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 9.8% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 6.
Influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	13,0	13,0	13,0
	En desacuerdo	27	29,3	29,3	42,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	34	37,0	37,0	79,3
	De acuerdo	11	12,0	12,0	91,3
	Totalmente de acuerdo	8	8,7	8,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

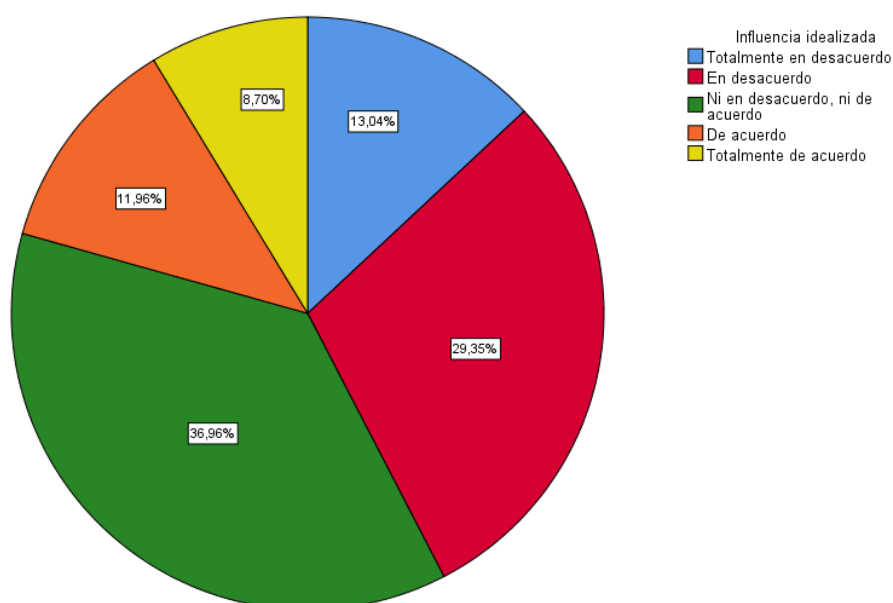


Figura 2. Influencia idealizada
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 6 y gráfico 2 se apreció que el 37.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la influencia idealizada, asimismo el 29.3% están en desacuerdo, el 13.0% están totalmente en desacuerdo, el 12.0% están de acuerdo y el 8.7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	40	43,5	43,5	43,5
	En desacuerdo	13	14,1	14,1	57,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	17,4	17,4	75,0
	De acuerdo	7	7,6	7,6	82,6
	Totalmente de acuerdo	16	17,4	17,4	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

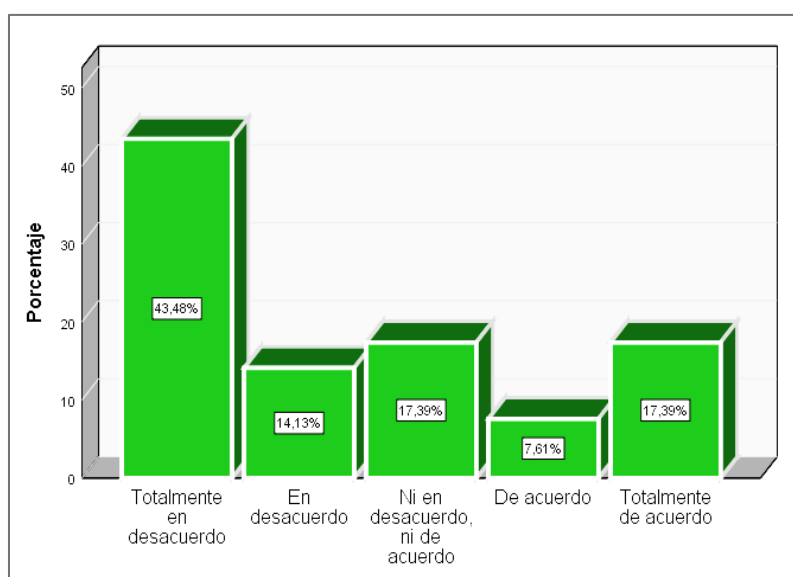


Figura 3. ¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 7 y gráfico 3 se apreció que el 43.5% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que tienen la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores, asimismo el 17.4% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 17.4% están totalmente de acuerdo, el 14.1% están en desacuerdo y el 7.6% están de acuerdo.

Tabla 8.

¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	14,1	14,1	14,1
	En desacuerdo	17	18,5	18,5	32,6
	De acuerdo	19	20,7	20,7	53,3
	Totalmente de acuerdo	43	46,7	46,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

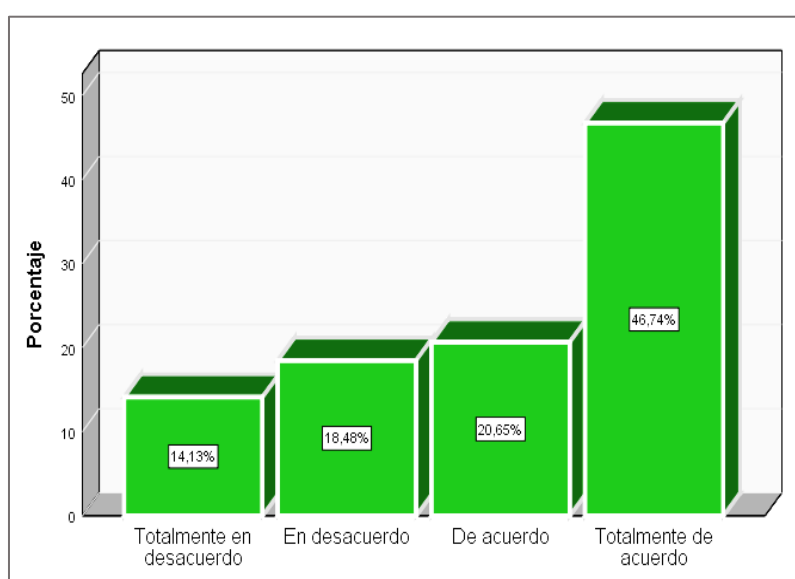


Figura 4. *¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?*

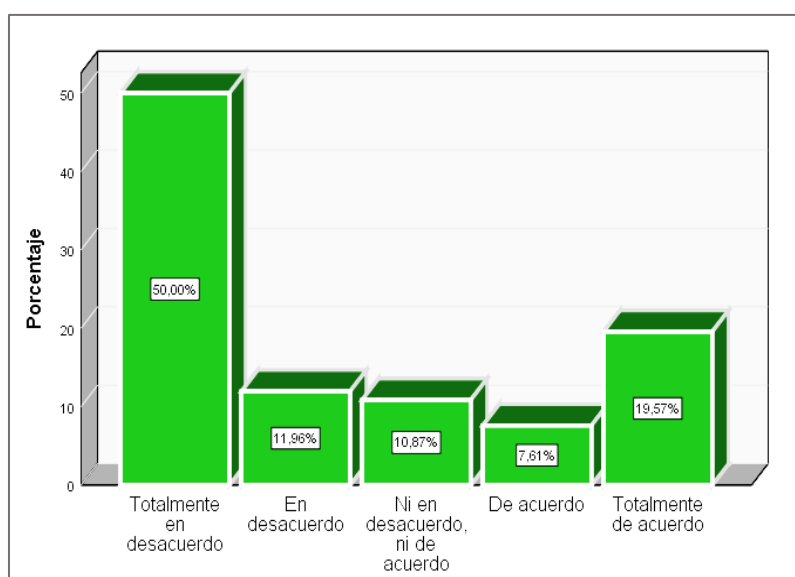
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 8 y gráfico 4 se apreció que el 46.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que tienen el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada, asimismo el 20.7% están de acuerdo, el 18.5% están en desacuerdo, el 14.1% están totalmente en desacuerdo y ninguno está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 9.*¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	46	50,0	50,0	50,0
	En desacuerdo	11	12,0	12,0	62,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	10,9	10,9	72,8
	De acuerdo	7	7,6	7,6	80,4
	Totalmente de acuerdo	18	19,6	19,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

**Figura 5.** ¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 9 y gráfico 5 se apreció que el 50.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que en el municipio se presenta apego emocional hacia sus compañeros, asimismo el 19.6% están totalmente de acuerdo, el 12.0% están en desacuerdo, el 10.9% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7.6 están de acuerdo.

Tabla 10.

¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	40	43,5	43,5	43,5
	En desacuerdo	10	10,9	10,9	54,3
	De acuerdo	28	30,4	30,4	84,8
	Totalmente de acuerdo	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

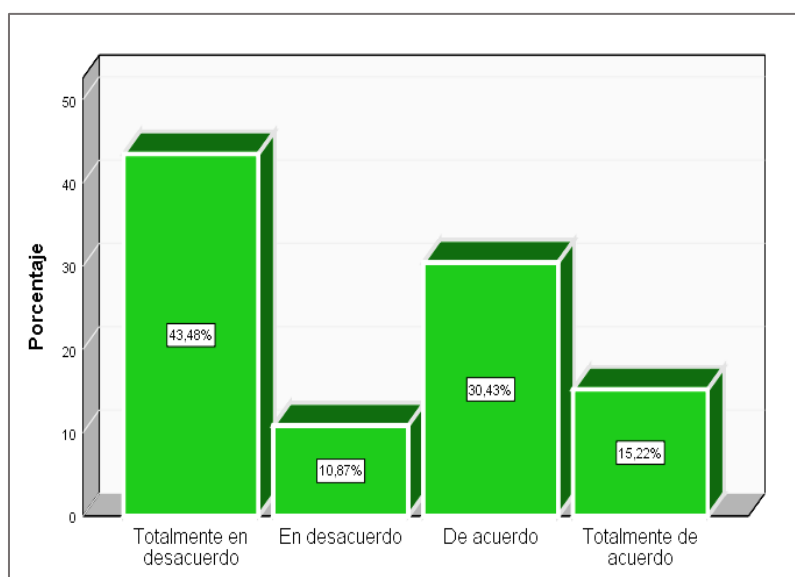


Figura 6. *¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?*

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 10 y gráfico 6 se apreció que el 43.5% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se presenta una conducta adecuada para influir dentro del municipio, asimismo el 30.4% están de acuerdo, el 15.2% están totalmente de acuerdo, el 10.9% están en desacuerdo y ninguno está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 11.

¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	42,4	42,4	42,4
	En desacuerdo	23	25,0	25,0	67,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	11	12,0	12,0	79,3
	De acuerdo	4	4,3	4,3	83,7
	Totalmente de acuerdo	15	16,3	16,3	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

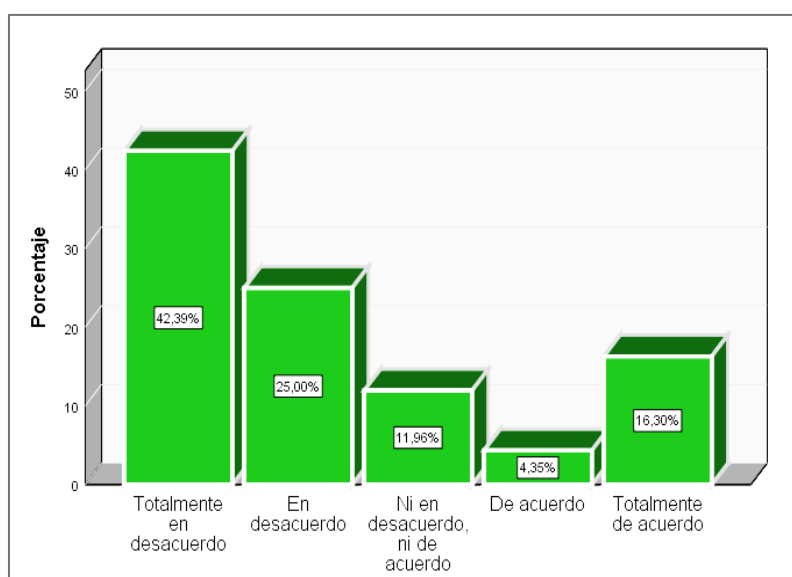


Figura 7. ¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 11 y gráfico 7 se apreció que el 42.4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se cuenta con un sentido de idealismo a favor del municipio, asimismo el 25.0% están en desacuerdo, el 16.3% están totalmente de acuerdo, el 12.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4.3% están de acuerdo.

Tabla 12.
Motivación inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,2	15,2	15,2
	En desacuerdo	49	53,3	53,3	68,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	13	14,1	14,1	82,6
	De acuerdo	12	13,0	13,0	95,7
	Totalmente de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

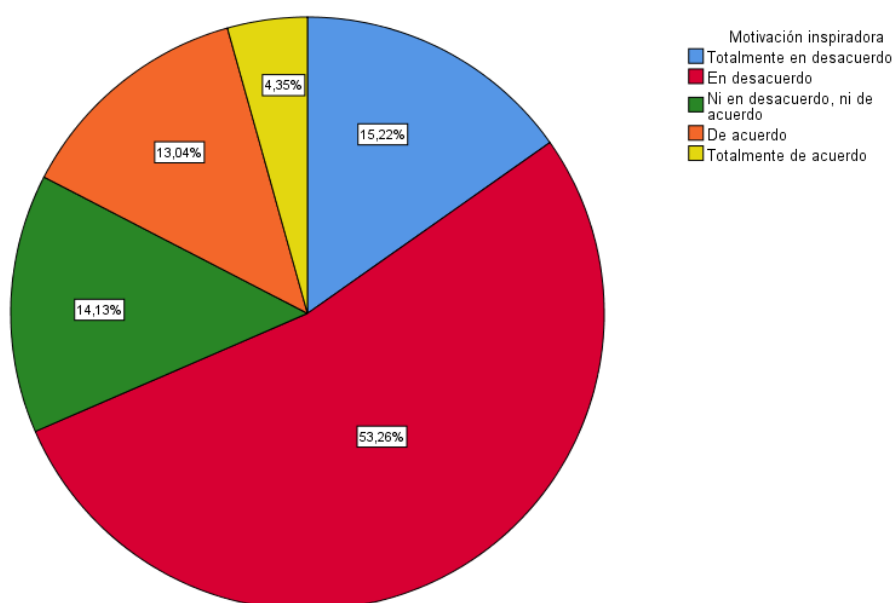


Figura 8. Motivación inspiradora
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 12 y gráfico 8 se apreció que el 53.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están en desacuerdo con la motivación inspiradora, asimismo el 15.2% están totalmente en desacuerdo, el 14.1% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 13.0% están de acuerdo y el 4.3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 13.

¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	28,3	28,3	28,3
	En desacuerdo	26	28,3	28,3	56,5
	De acuerdo	26	28,3	28,3	84,8
	Totalmente de acuerdo	14	15,2	15,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

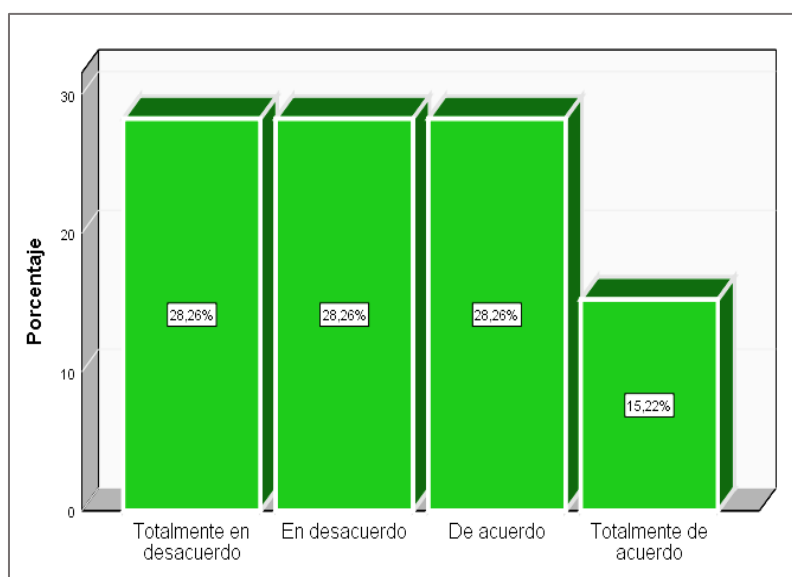


Figura 9. ¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 13 y gráfico 9 se apreció que el 28.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se incentiva la comunicación inspiradora hacia sus compañeros, asimismo el 28.3% están en desacuerdo, el 28.3% están de acuerdo, el 15.2% están totalmente de acuerdo y ninguno está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 14.

¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	37	40,2	40,2	40,2
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	23	25,0	25,0	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

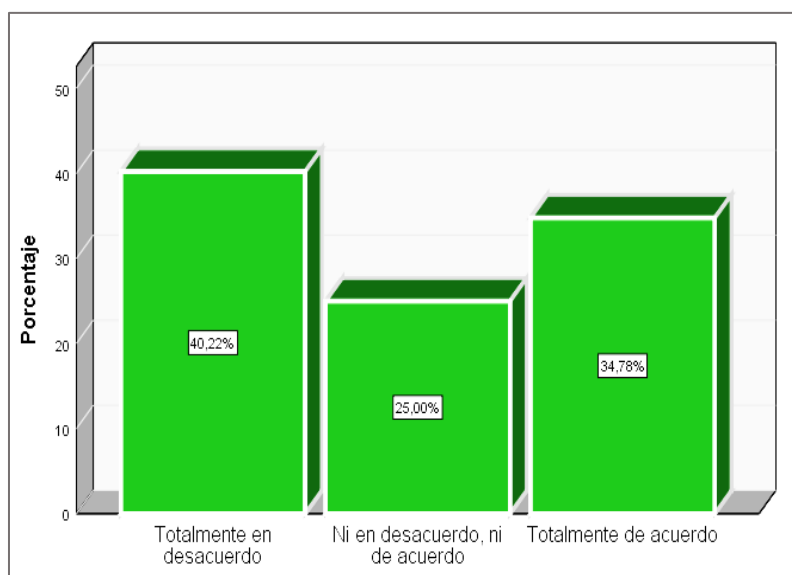


Figura 10. ¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 14 y gráfico 10 se apreció que el 40.2% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las emociones positivas son transmitidas con la finalidad de inspirar a los compañeros, asimismo el 34.8% están totalmente de acuerdo, el 25.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y ninguno está en desacuerdo y de acuerdo.

Tabla 15.
¿Cumple usted con las metas organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	65	70,7	70,7	70,7
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	76,1
	De acuerdo	18	19,6	19,6	95,7
	Totalmente de acuerdo	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

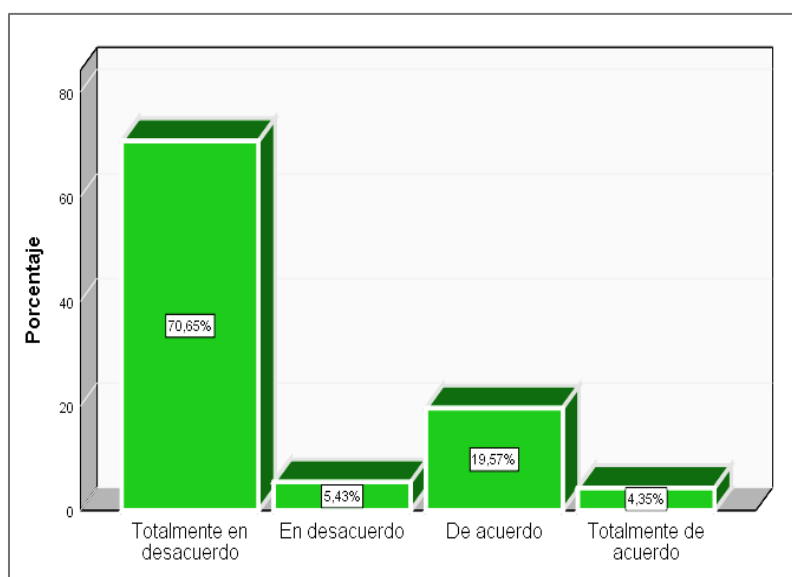


Figura 11. *¿Cumple usted con las metas organizacionales?*

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 15 y gráfico 11 se apreció que el 70.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que en la organización se cumplen las metas, asimismo el 19.6% están de acuerdo, el 5.4% están en desacuerdo, el 4.3% están totalmente de acuerdo y ninguno está ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 16.

¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	18,5	18,5	18,5
	En desacuerdo	39	42,4	42,4	60,9
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	17,4	17,4	78,3
	De acuerdo	3	3,3	3,3	81,5
	Totalmente de acuerdo	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

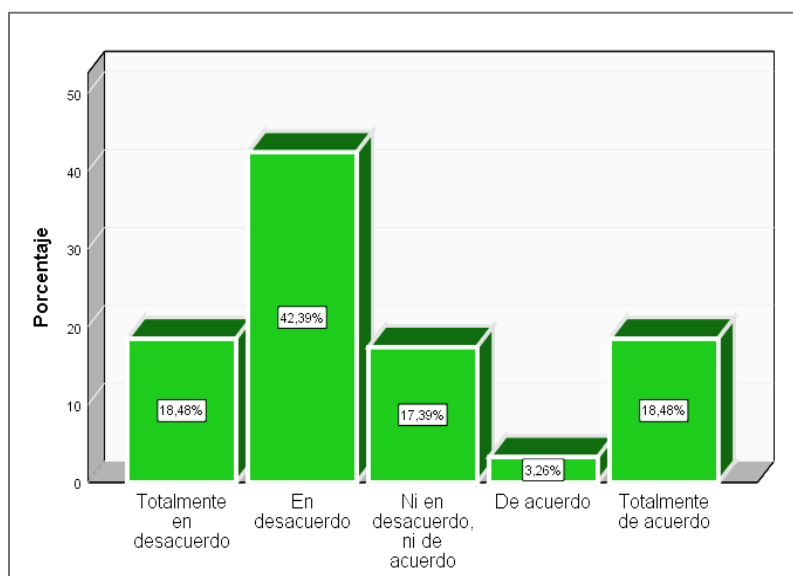


Figura 12. ¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 16 y gráfico 12 se apreció que el 42.4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están en desacuerdo que la visión de la organización fue transmitida con el propósito de motivar el desempeño, asimismo el 18.5% están totalmente en desacuerdo, el 18.5% están totalmente de acuerdo, el 17.4% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 3.3 están de acuerdo.

Tabla 17.

¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	37,0	37,0	37,0
	En desacuerdo	19	20,7	20,7	57,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	10,9	10,9	68,5
	De acuerdo	7	7,6	7,6	76,1
	Totalmente de acuerdo	22	23,9	23,9	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

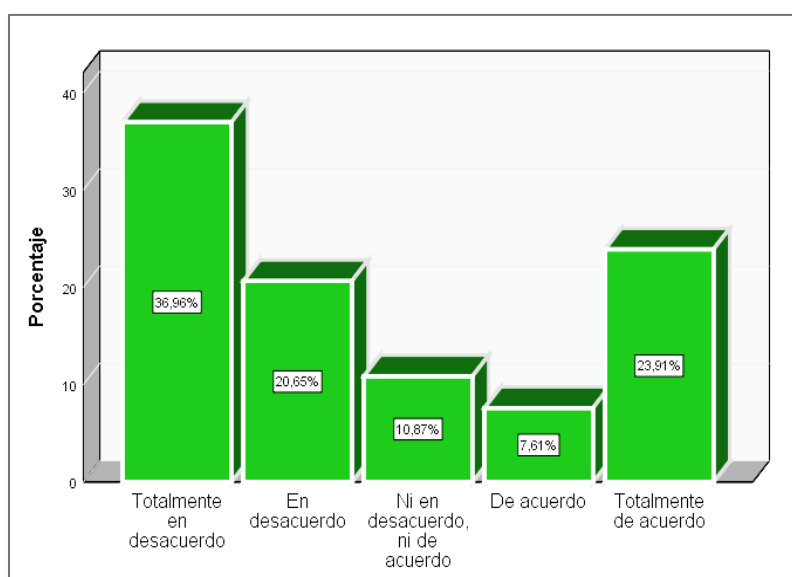


Figura 13. ¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 17 y gráfico 13 se apreció que el 37.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que su labor estimula y motiva a su grupo de trabajo, asimismo el 23.9% están totalmente de acuerdo, el 20.7% están en desacuerdo, el 10.9% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7.6 están de acuerdo.

Tabla 18.
Consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo	48	52,2	52,2	62,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	19	20,7	20,7	82,6
	De acuerdo	13	14,1	14,1	96,7
	Totalmente de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

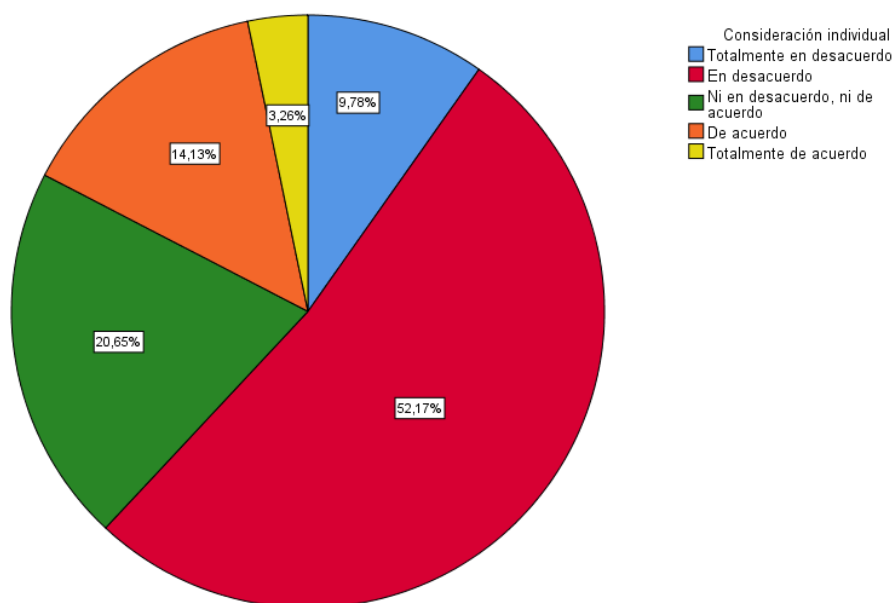


Figura 14. Consideración individual
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 18 y gráfico 14 se apreció que el 52.2% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están en desacuerdo con la consideración individual, asimismo el 20.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.1% están de acuerdo, el 9.8% están totalmente en desacuerdo y el 3.3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 19.

¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	37,0	37,0	37,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	26	28,3	28,3	65,2
	De acuerdo	20	21,7	21,7	87,0
	Totalmente de acuerdo	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

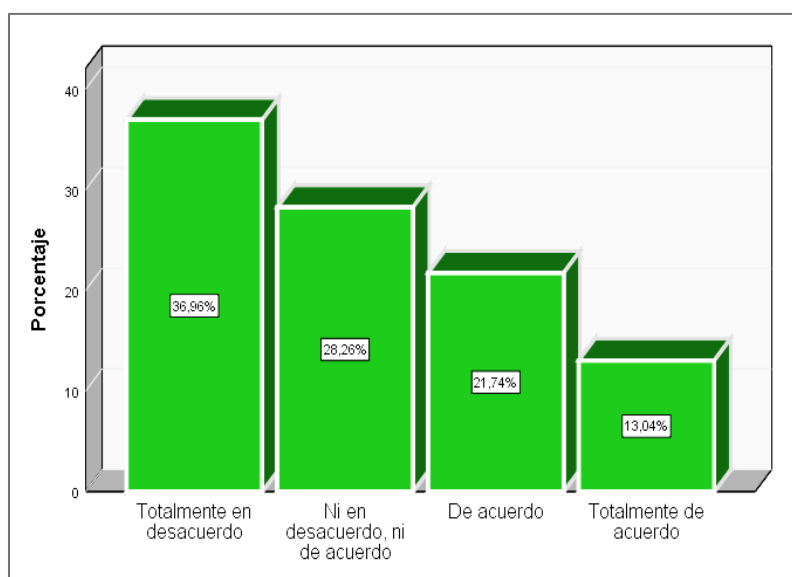


Figura 15. ¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 19 y gráfico 15 se apreció que el 37.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las recomendaciones del mentor son tomadas en consideración, asimismo el 28.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 21.7% están de acuerdo, el 13.0% están totalmente de acuerdo y ninguno está en desacuerdo.

Tabla 20.

¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	42,4	42,4	42,4
	En desacuerdo	11	12,0	12,0	54,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	19,6	19,6	73,9
	De acuerdo	17	18,5	18,5	92,4
	Totalmente de acuerdo	7	7,6	7,6	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

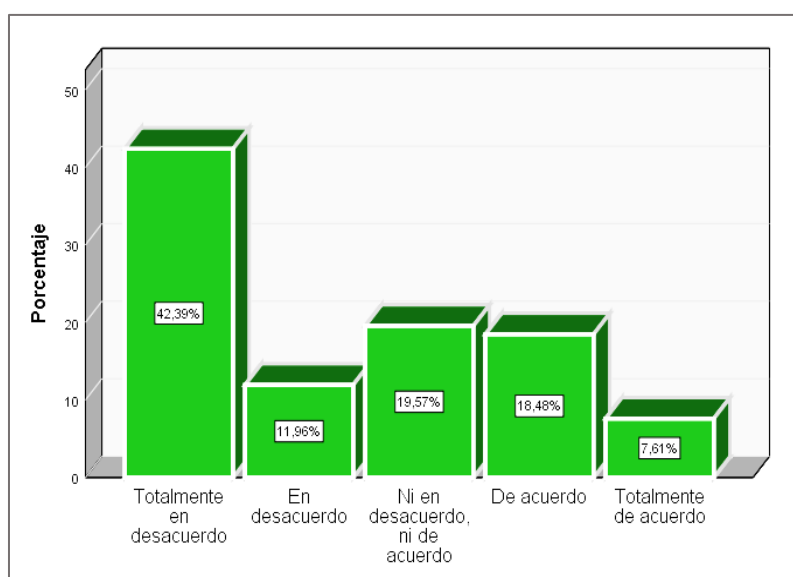


Figura 16. ¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 20 y gráfico 16 se apreció que el 42.4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las necesidades de los colaboradores son tomadas en consideración, asimismo el 19.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 18.5% están de acuerdo, el 12.0% están en desacuerdo y el 7.6% están totalmente de acuerdo.

Tabla 21.

¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	19,6	19,6	19,6
	En desacuerdo	31	33,7	33,7	53,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	19	20,7	20,7	73,9
	De acuerdo	18	19,6	19,6	93,5
	Totalmente de acuerdo	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

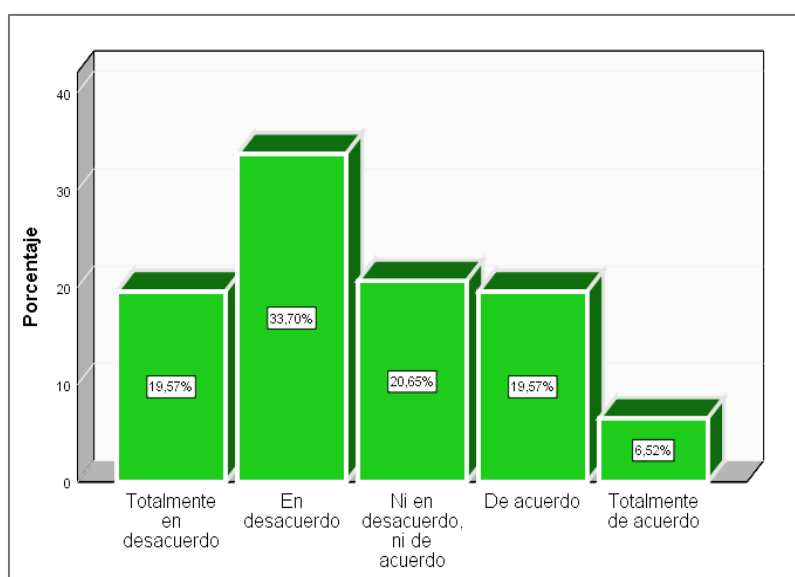


Figura 17. ¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 21 y gráfico 17 se apreció que el 33.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están en desacuerdo que se preocupan en los problemas que muestran los colaboradores, asimismo el 20.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 19.6% están de acuerdo, el 19.6% están totalmente en desacuerdo y el 6.5% están totalmente de acuerdo.

Tabla 22.

¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	50	54,3	54,3	54,3
	En desacuerdo	13	14,1	14,1	68,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	5	5,4	5,4	73,9
	De acuerdo	5	5,4	5,4	79,3
	Totalmente de acuerdo	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

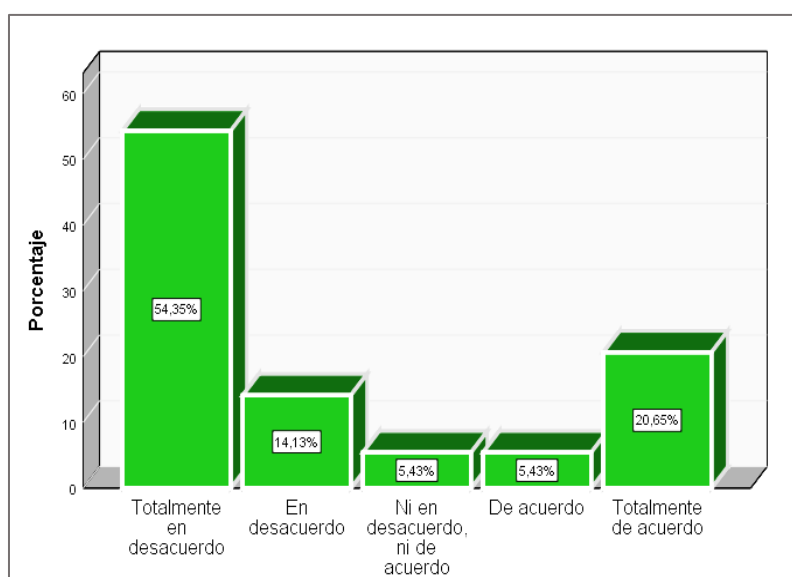


Figura 18. ¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 22 y gráfico 18 se apreció que el 54.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se apoya en la solución de los problemas del personal, asimismo el 20.7% están totalmente de acuerdo, el 14.1% están en desacuerdo, el 5.4% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 5.4% están de acuerdo.

Tabla 23.

¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	38,0	38,0	38,0
	En desacuerdo	13	14,1	14,1	52,2
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	11	12,0	12,0	64,1
	Totalmente de acuerdo	33	35,9	35,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

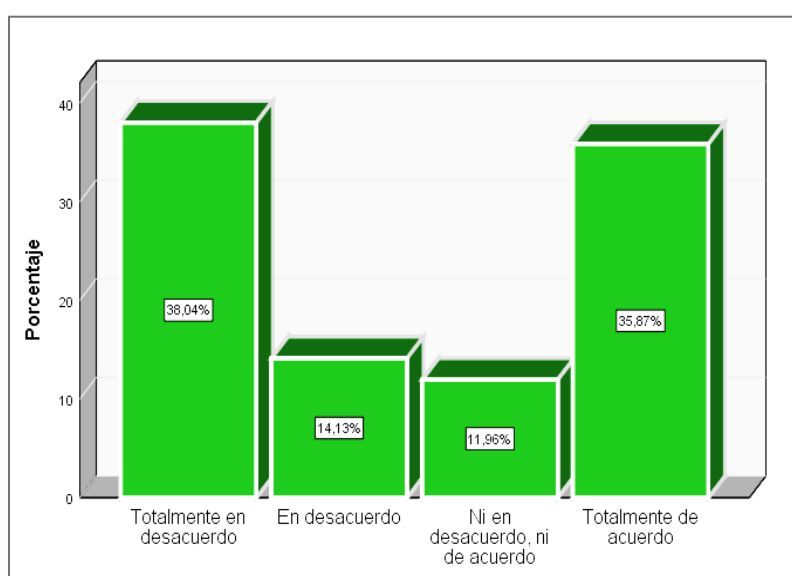


Figura 19. ¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 23 y gráfico 19 se apreció que el 38.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se consideró el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en el municipio, asimismo el 35.9% están totalmente de acuerdo, el 14.1% están en desacuerdo, el 12.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 24.
Estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,8	9,8	9,8
	En desacuerdo	25	27,2	27,2	37,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	41	44,6	44,6	81,5
	De acuerdo	11	12,0	12,0	93,5
	Totalmente de acuerdo	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

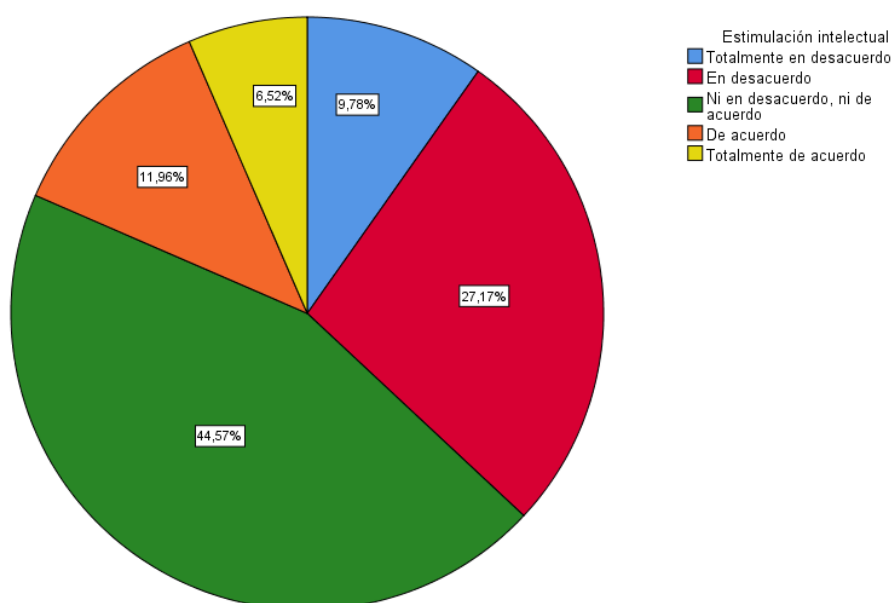


Figura 20. Estimulación intelectual
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 24 y gráfico 20 se apreció que el 44.6% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la estimulación intelectual, asimismo el 27.2% están en desacuerdo, el 12.0% están de acuerdo, el 9.8% están totalmente en desacuerdo y el 6.5% están totalmente de acuerdo.

Tabla 25.

¿Su creatividad es tomada en consideración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	21,7	21,7	21,7
	En desacuerdo	12	13,0	13,0	34,8
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	26	28,3	28,3	63,0
	Totalmente de acuerdo	34	37,0	37,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

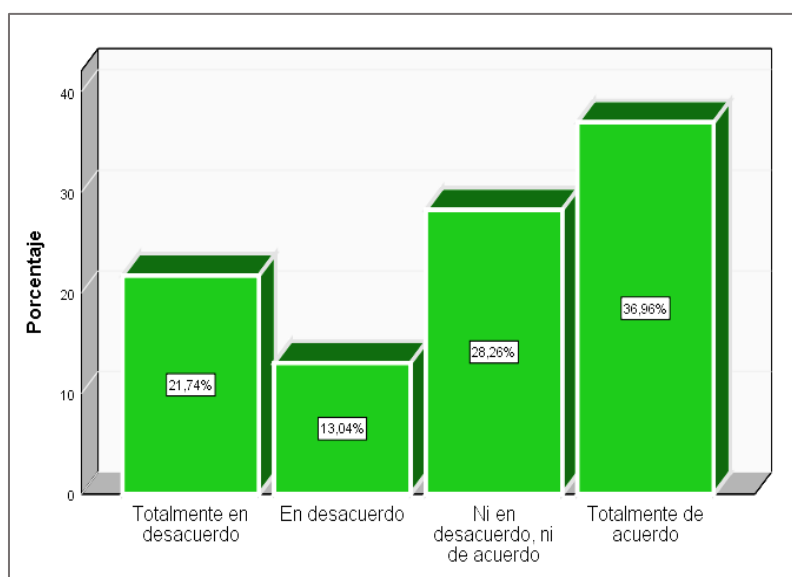


Figura 21. ¿Su creatividad es tomada en consideración?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 25 y gráfico 21 se apreció que el 37.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que su creatividad es tomada en consideración, asimismo el 28.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 21.7% están totalmente en desacuerdo, el 13.0% están en desacuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 26.

¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	30,4	30,4	30,4
	En desacuerdo	8	8,7	8,7	39,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	26	28,3	28,3	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

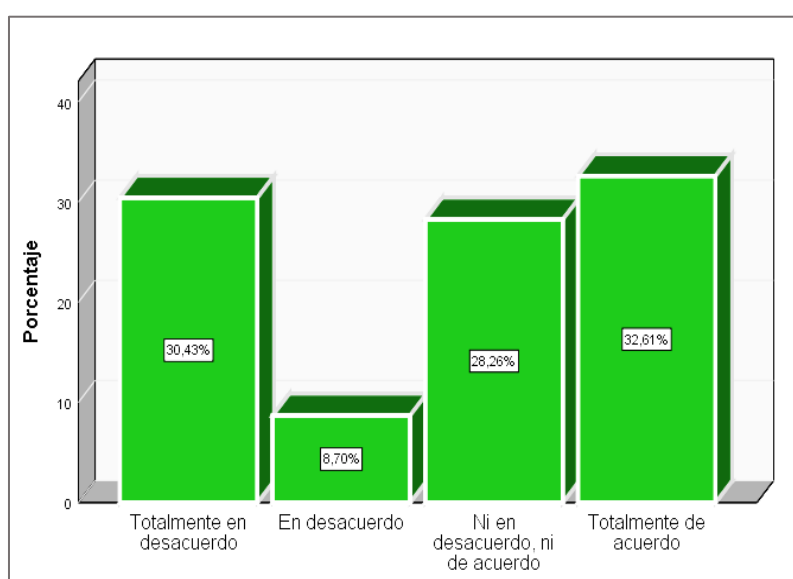


Figura 22. ¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 26 y gráfico 22 se apreció que el 32.6% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que la estimulación intelectual es determinante para resolver problemas, asimismo el 30.4% están totalmente en desacuerdo, el 28.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 8.7% están en desacuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 27.

¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	31,5	31,5	31,5
	En desacuerdo	22	23,9	23,9	55,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	12	13,0	13,0	68,5
	De acuerdo	7	7,6	7,6	76,1
	Totalmente de acuerdo	22	23,9	23,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

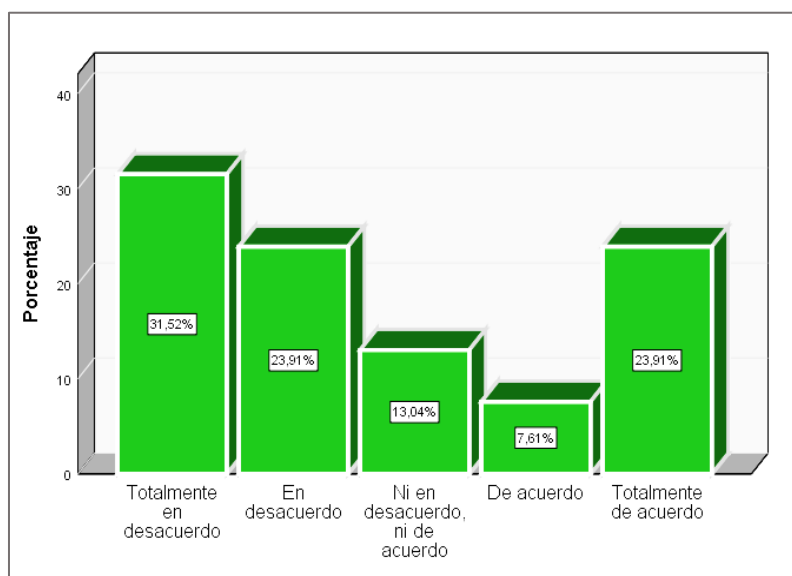


Figura 23. ¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 27 y gráfico 23 se apreció que el 31.5% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las estrategias imperativas se pueden alcanzar objetivos trazados, asimismo el 23.9% están en desacuerdo, el 23.9% están totalmente de acuerdo, el 13.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7.6% están de acuerdo.

Tabla 28.

¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	41,3	41,3	41,3
	En desacuerdo	9	9,8	9,8	51,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	25	27,2	27,2	78,3
	Totalmente de acuerdo	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

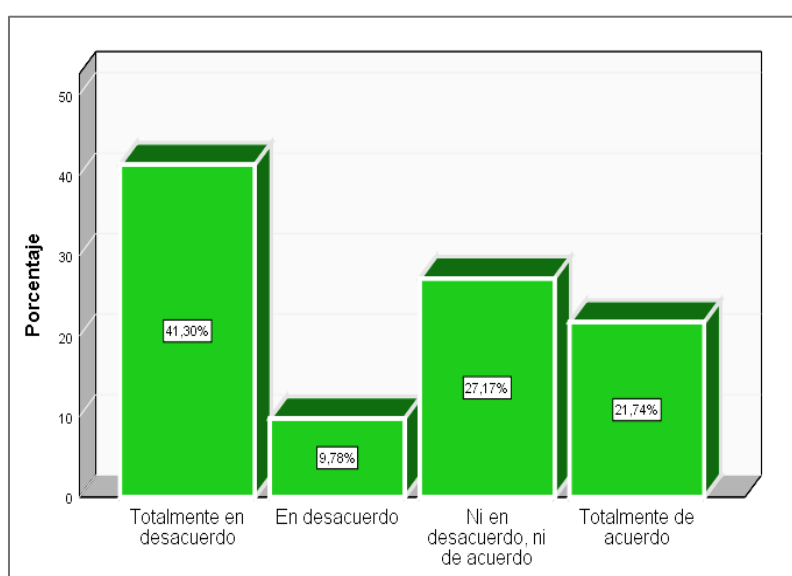


Figura 24. ¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 28 y gráfico 24 se apreció que el 41.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje, asimismo el 27.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 21.7% están totalmente de acuerdo, el 9.8% están en desacuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 29.

¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	20,7	20,7	20,7
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	38	41,3	41,3	62,0
	Totalmente de acuerdo	35	38,0	38,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

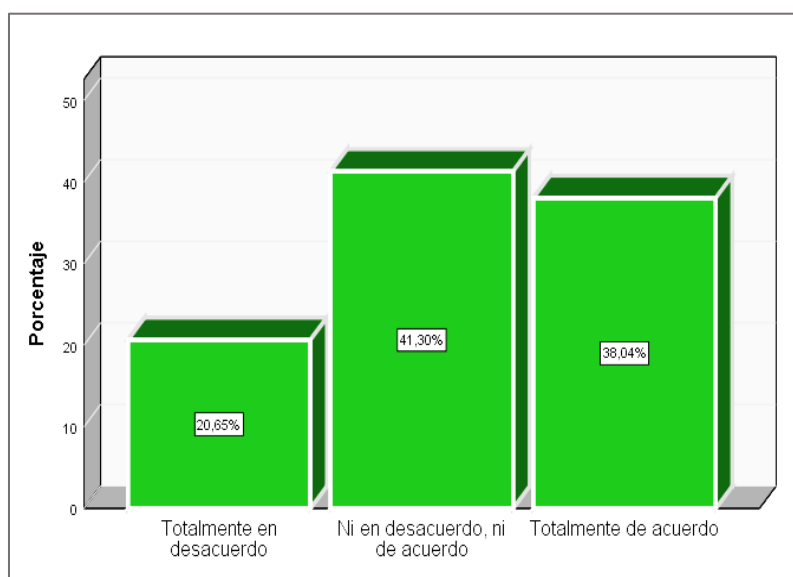


Figura 25. ¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 29 y gráfico 25 se apreció que el 41.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están ni en desacuerdo ni de acuerdo que se asumen responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral, asimismo el 38.0% están totalmente de acuerdo, el 20.7% están totalmente en desacuerdo y ninguno está en desacuerdo y de acuerdo.

Tabla 30.
Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	32	34,8	34,8	34,8
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	19,6	19,6	54,3
	De acuerdo	39	42,4	42,4	96,7
	Totalmente de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

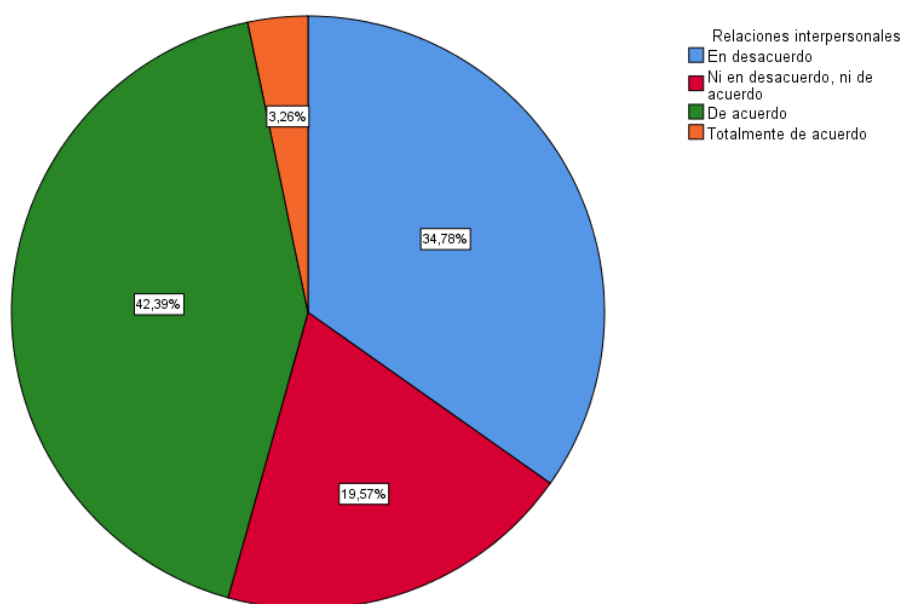


Figura 26. Relaciones interpersonales
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 30 y gráfico 26 se apreció que el 42.4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están de acuerdo con las relaciones interpersonales, asimismo el 34.8% están en desacuerdo, el 19.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 3.3% están totalmente de acuerdo y ninguno está totalmente en desacuerdo.

Tabla 31.
Dinámica interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,2	15,2	15,2
	En desacuerdo	17	18,5	18,5	33,7
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	36	39,1	39,1	72,8
	De acuerdo	16	17,4	17,4	90,2
	Totalmente de acuerdo	9	9,8	9,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

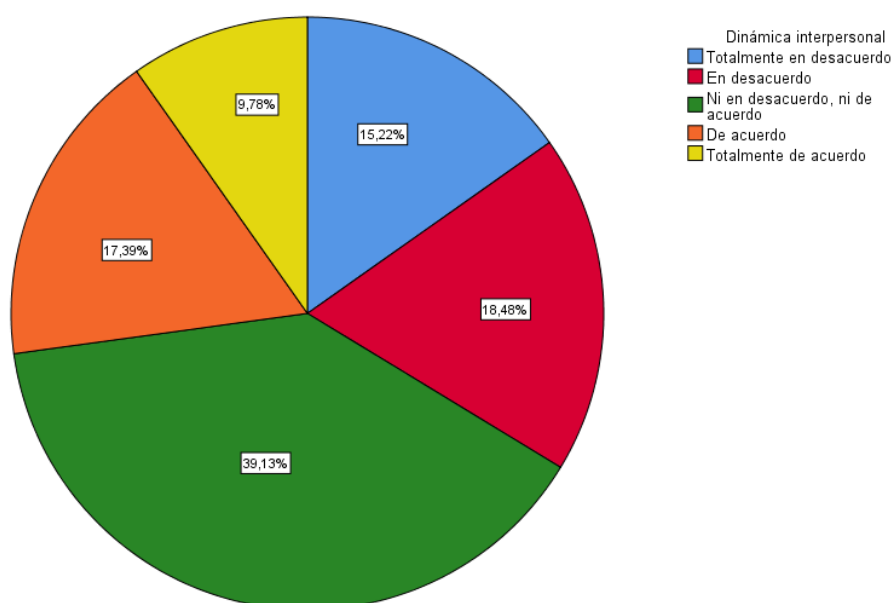


Figura 27. Dinámica interpersonal
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 31 y gráfico 27 se apreció que el 39.1% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la dinámica interpersonal, asimismo el 18.5% están en desacuerdo, el 17.4% están de acuerdo, el 15.2% están totalmente en desacuerdo y el 9.8% están totalmente de acuerdo.

Tabla 32.

¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	14,1	14,1	14,1
	En desacuerdo	22	23,9	23,9	38,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	19,6	19,6	57,6
	De acuerdo	2	2,2	2,2	59,8
	Totalmente de acuerdo	37	40,2	40,2	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

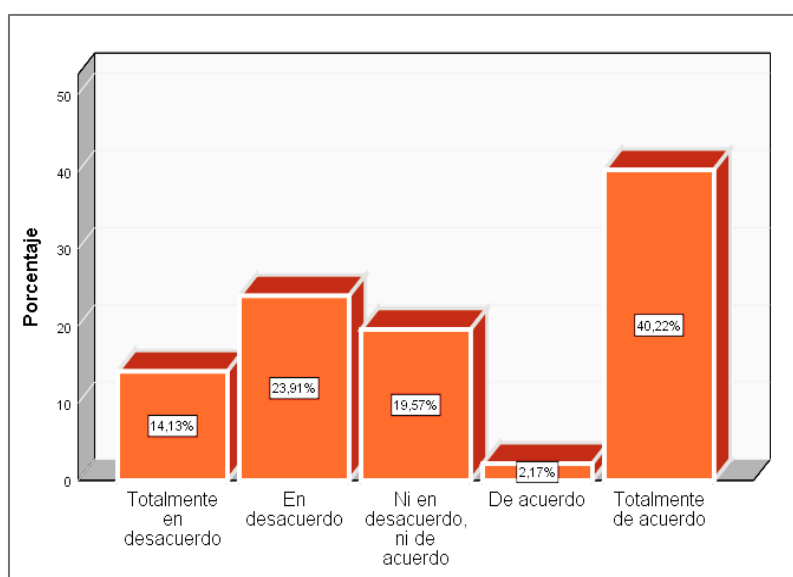


Figura 28. ¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 32 y gráfico 28 se apreció que el 40.2% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que existe una interacción dinámica del personal, asimismo el 23.9% están en desacuerdo, el 19.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.1% están totalmente en desacuerdo y el 2.2% están de acuerdo.

Tabla 33.

¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	23,9	23,9	23,9
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	29,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	19,6	19,6	48,9
	Totalmente de acuerdo	47	51,1	51,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

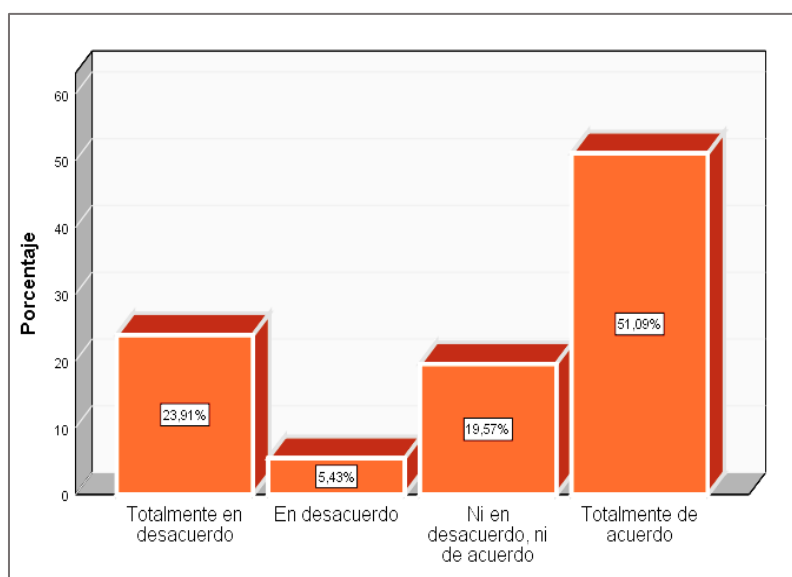


Figura 29. ¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 33 y gráfico 29 se apreció que el 51.1% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que las capacitaciones mejoran la formación de los empleados, asimismo el 23.9% están totalmente en desacuerdo, el 19.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 5.4% están en desacuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 34.

¿Se cumplen con las tareas de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	35,9	35,9	35,9
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	10,9	10,9	46,7
	De acuerdo	49	53,3	53,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

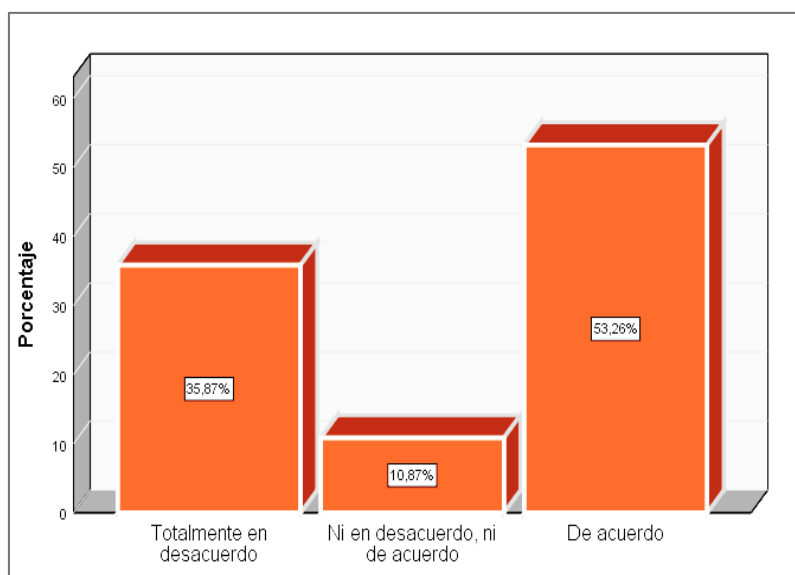


Figura 30. ¿Se cumplen con las tareas de la organización?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 34 y gráfico 30 se apreció que el 53.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están de acuerdo que se cumplen con las tareas de la organización, asimismo el 35.9% están totalmente en desacuerdo, el 10.9% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, ninguno está en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 35.

¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	43	46,7	46,7	46,7
	En desacuerdo	20	21,7	21,7	68,5
	Totalmente de acuerdo	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

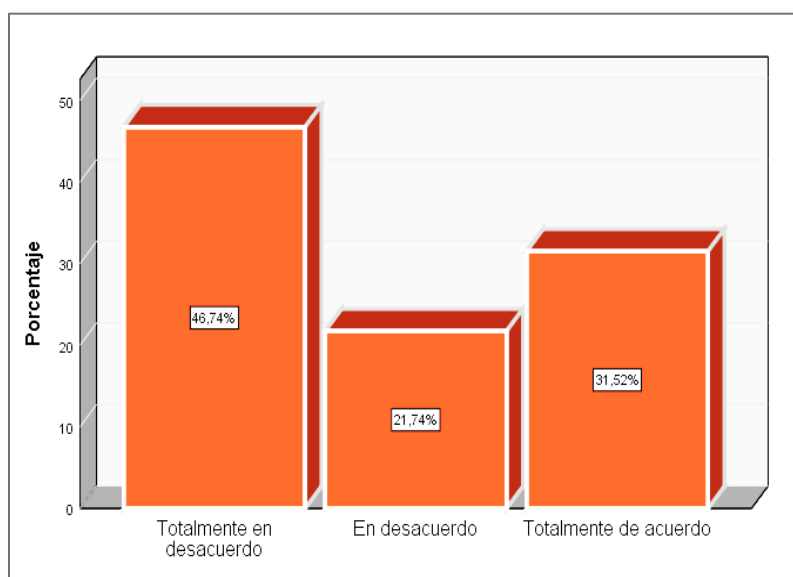


Figura 31. ¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 35 y gráfico 31 se apreció que el 46.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las opiniones de los colaboradores mejoran la dinámica laboral, asimismo el 31.5% están totalmente de acuerdo, el 21.7% están en desacuerdo, ninguno está ni en desacuerdo ni de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 36.

¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	9	9,8	9,8	34,8
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	20	21,7	21,7	56,5
	De acuerdo	18	19,6	19,6	76,1
	Totalmente de acuerdo	22	23,9	23,9	100,0
	Total		92	100,0	100,0

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

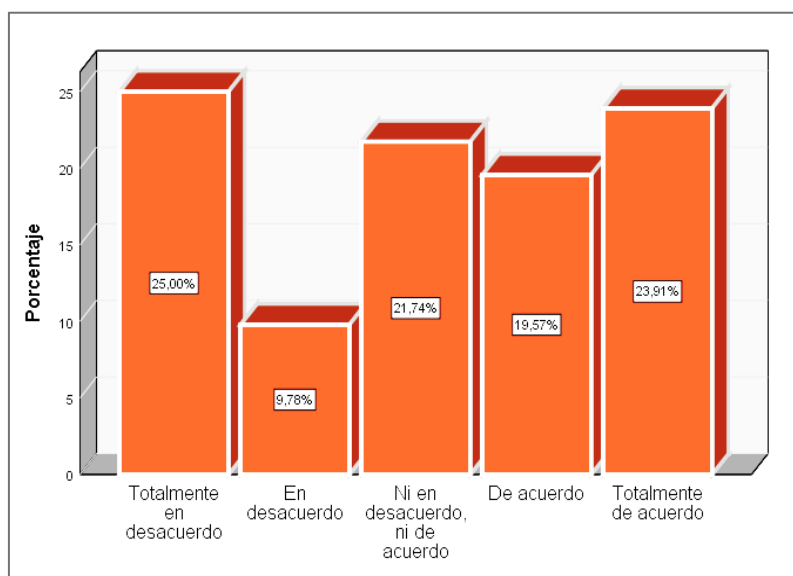


Figura 32. ¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 36 y gráfico 32 se apreció que el 25.0% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que el equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales, asimismo el 23.9% están totalmente de acuerdo, el 21.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 19.6% está de acuerdo y el 9.8% están en desacuerdo.

Tabla 37.
Resultados de las conductas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	30	32,6	32,6	32,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	33	35,9	35,9	68,5
	De acuerdo	17	18,5	18,5	87,0
	Totalmente de acuerdo	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

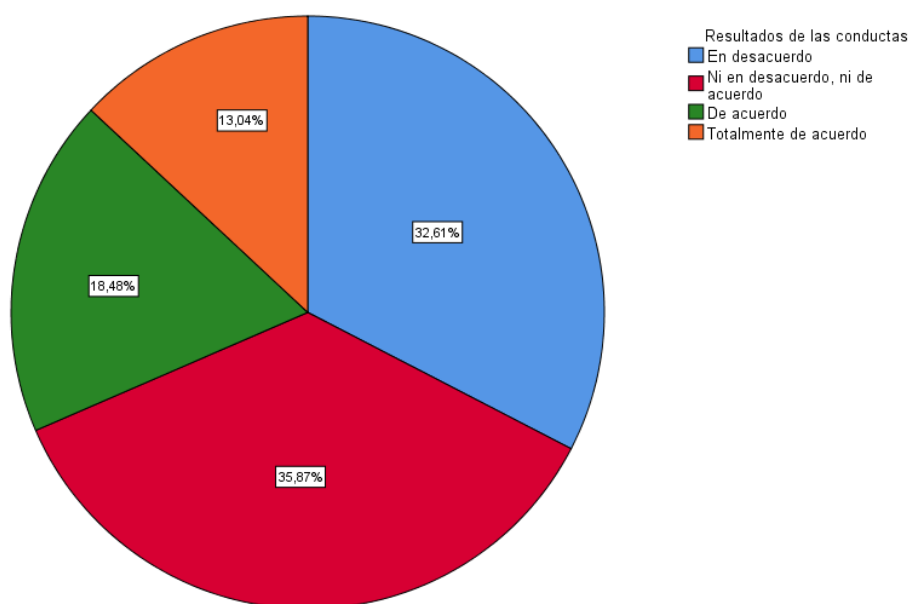


Figura 33. Resultados de las conductas
Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 37 y gráfico 33 se apreció que el 35.9% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están ni en desacuerdo ni de acuerdo con los resultados de las conductas, asimismo el 32.6% están en desacuerdo, el 18.5% están de acuerdo, el 13.0% están totalmente de acuerdo y ninguno está totalmente en desacuerdo.

Tabla 38.

¿Se encuentra satisfecho con su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	30	32,6	32,6	32,6
	En desacuerdo	13	14,1	14,1	46,7
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	19	20,7	20,7	67,4
	De acuerdo	2	2,2	2,2	69,6
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total		92	100,0	100,0

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

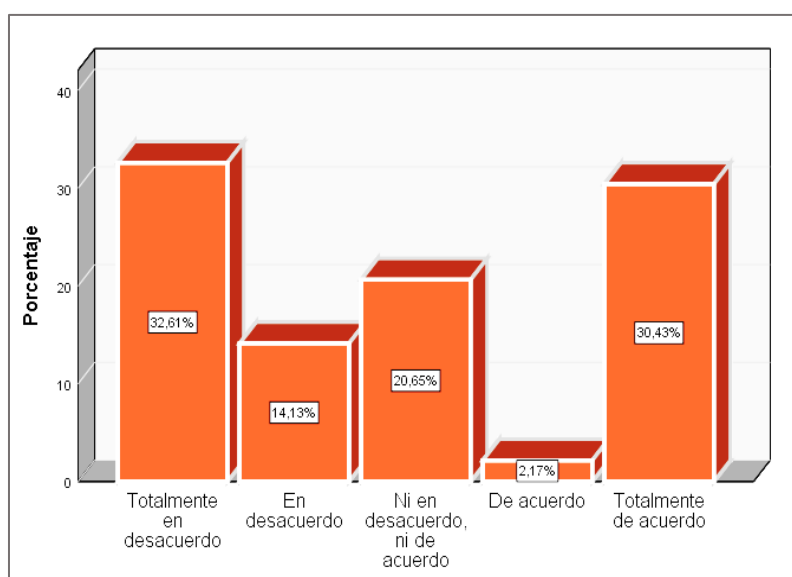


Figura 34. ¿Se encuentra satisfecho con su labor?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 38 y gráfico 34 se apreció que el 32.6% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que se encuentra satisfacción con su labor, asimismo el 30.4% están totalmente de acuerdo, el 20.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 14.1% está en desacuerdo y el 2.2% están de acuerdo.

Tabla 39.

¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	14,1	14,1	14,1
	En desacuerdo	14	15,2	15,2	29,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	18	19,6	19,6	48,9
	Totalmente de acuerdo	47	51,1	51,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

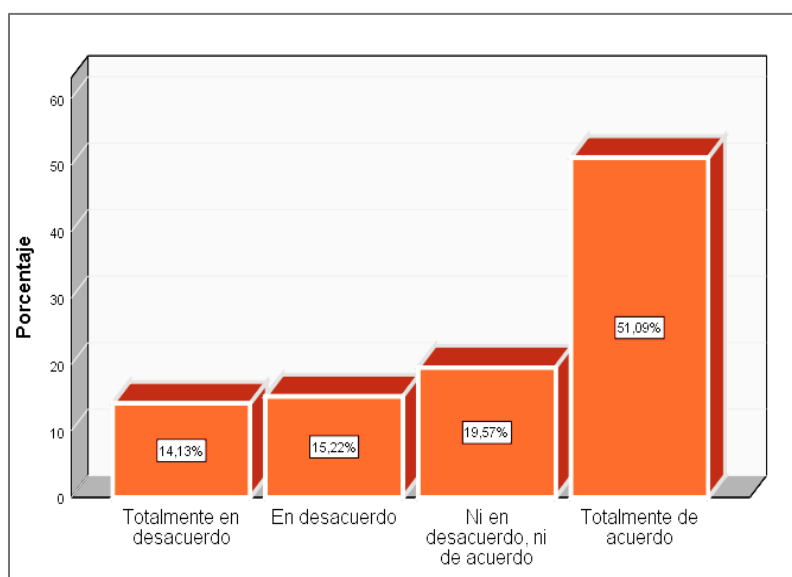


Figura 35. ¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 39 y gráfico 35 se apreció que el 51.1% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que se siente cierta afiliación con los demás colaboradores, asimismo el 19.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 15.2% están en desacuerdo, el 14.1% está totalmente en desacuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 40.

¿La entidad respeta tus derechos laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	22,8	22,8	22,8
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	10	10,9	10,9	33,7
	De acuerdo	61	66,3	66,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

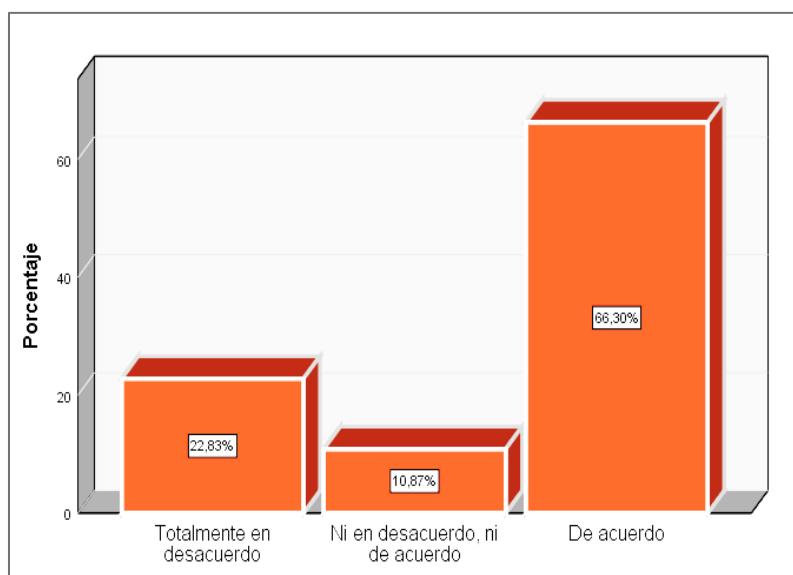


Figura 36. ¿La entidad respeta tus derechos laborales?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 40 y gráfico 36 se apreció que el 66.3% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están de acuerdo que el municipio respeta los derechos laborales, asimismo el 22.8% están totalmente en desacuerdo, el 10.9% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, ninguno está en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 41.

¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	31	33,7	33,7	33,7
	En desacuerdo	23	25,0	25,0	58,7
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	14	15,2	15,2	73,9
	Totalmente de acuerdo	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

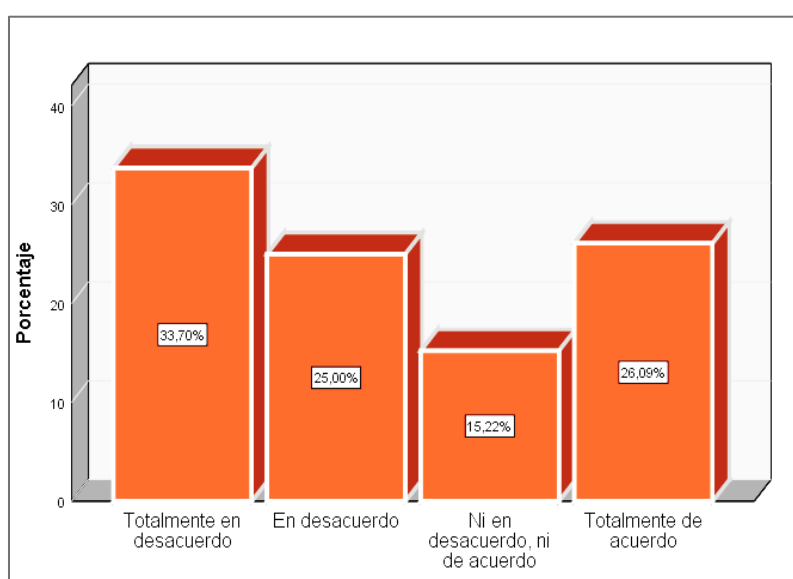


Figura 37. ¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 41 y gráfico 37 se apreció que el 33.7% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente en desacuerdo que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos, asimismo el 26.1% están totalmente de acuerdo, el 25.0% están en desacuerdo, el 15.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y ninguno está de acuerdo.

Tabla 42.

¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	19,6	19,6	19,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	21	22,8	22,8	42,4
	De acuerdo	21	22,8	22,8	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

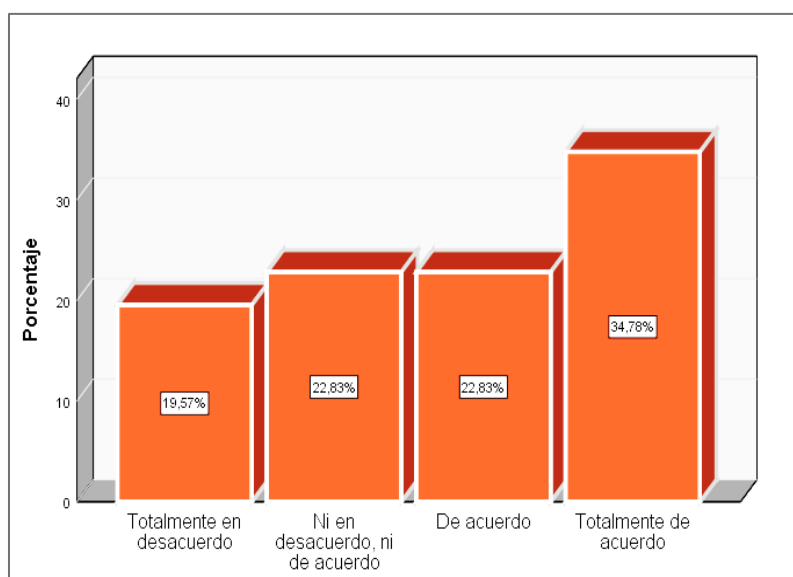


Figura 38. ¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Conforme a la tabla 42 y gráfico 38 se apreció que el 34.8% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Marcona están totalmente de acuerdo que se resuelven los conflictos de forma inmediata, asimismo el 22.8% están de acuerdo, el 22.8% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 19.6% están totalmente en desacuerdo y ninguno están en desacuerdo.

Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Planteamiento hipotético

Ho. El liderazgo transformacional NO se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

H1. El liderazgo transformacional SI se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Tabla 43.

Correlación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales

			Liderazgo transformacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

En la tabla 43, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.761, comprobándose que la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales son directa, fuerte, asimismo, significativa en donde el p_valor es 0.000 menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Hipótesis específica 1

La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Planteamiento hipotético

Ho. La influencia idealizada NO se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

H1. La influencia idealizada SI se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Tabla 44.

Correlación entre la influencia idealizada y las relaciones interpersonales

			Influencia idealizada	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

En la tabla 44, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.598, comprobándose que la relación entre la influencia idealizada y las relaciones interpersonales son directa, moderada, asimismo, significativa en donde el p_valor es 0.000 menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Hipótesis específica 2

La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Planteamiento hipotético

Ho. La motivación inspiradora NO se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

H1. La motivación inspiradora SI se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Tabla 45.

Correlación entre la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales

			Motivación inspiradora	Relaciones interpersonales
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
Spearman	inspiradora	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Relaciones	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
	interpersonales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

En la tabla 45, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.595, comprobándose que la relación entre la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales son directa, moderada, asimismo, significativa en donde el p_valor es 0.000 menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Hipótesis específica 3

La consideración individual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Planteamiento hipotético

Ho. La consideración individual NO se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

H1. La consideración individual SI se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Tabla 46.

Correlación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales

			Consideración individual	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

En la tabla 46, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.573, comprobándose que la relación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales son directa, moderada, asimismo, significativa en donde el p_valor es 0.000 menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: La consideración individual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

Hipótesis específica 4

La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Planteamiento hipotético

Ho. La estimulación intelectual NO se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

H1. La estimulación intelectual SI se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica en el periodo 2022.

Tabla 47.

Correlación entre la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales

			Estimulación intelectual	Relaciones interpersonales
Rho de	Estimulación	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
Spearman	intelectual	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Relaciones	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
	interpersonales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota. Encuesta a empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Marcona

En la tabla 47, se pudo apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.530, comprobándose que la relación entre la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales son directa, débil, asimismo, significativa en donde el p_valor es 0.000 menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que: La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

En base a los resultados alcanzados en la comprobación de la hipótesis general de la investigación el liderazgo transformacional se relaciona con las relaciones interpersonales con un Rho de Spearman de 0.761, por otro lado, los empleados en un 47.8% estuvieron en desacuerdo con el nivel del liderazgo transformacional en la Municipalidad; los resultados descriptivos del liderazgo transformacional discrepan con los resultados de la investigación de Salazar (2022) en donde el 56.0% de los empleados estuvieron de acuerdo con el liderazgo transformacional porque el líder colabora con los empleados para alcanzar los objetivos de la organización, pero el líder también ejerció presión a sus empleados para alcanzarlo lo cual generó estrés; igualmente, con la investigación de Abad y De la Cruz (2022) en donde el liderazgo transformacional fue considerada con un 48.6% como eficiente, pero aun es importante que la organización fortalezca sus prácticas en la influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individual y la estimulación intelectual y es corroborada por la investigación de Chinchayan (2022) en donde el liderazgo transformacional presentó un nivel regular con 66.2%; en cuanto a la investigación los empleados en un 42.4% consideraron estar de acuerdo con el nivel de relaciones interpersonales; resultado corroborado en la investigación de Aquino y Diaz (2021) en donde las relaciones interpersonales fueron catalogadas como buenas con 53.3% resaltando el fortalecimiento del comportamiento y actitudes de los empleados hacia las relaciones interpersonales la cual permitirá optimizar la comunicación; mientras que discrepa con la investigación de Bonifacio y Delgado (2021) en donde las relaciones interpersonales fueron consideradas como regulares con un 60.3% porque aún no se diseñó, implementó y llevó a la práctica un plan que integre las actividades o procesos que permitan fortalecer las relaciones interpersonales.

En cuanto a la relación entre la influencia idealizada con las relaciones interpersonales fue de 0.598, del mismo modo, los empleados de la municipalidad en un 37.0% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo con la influencia idealizada; los resultados están respaldados con la investigación de Chinchayan (2022) en

donde la influencia idealizada presento un nivel regular de 36.6% debido principalmente a que los empleados no están completamente en confianza y tampoco se sienten identificados con la organización, mientras discrepan con la investigación de Abad y De la Cruz (2022) en donde la influencia idealizada fue considerada con 48.6% como eficiente, mientras que en la investigación de Salazar (2022) los empleados indicaron que a menudo con 41.8% se aplica dentro de la organización la influencia idealizada por cuanto no se expresan de manera apropiada los valores y creencias más relevantes en la organización, por otro lado, los empleados no confían en los juicios y decisiones de los líderes y finalmente, estos no muestran coherencia ni concordancia entre lo que dice y hace.

Con relación a la asociación entre la motivación inspiradora con las relaciones interpersonales fue de 0.595, del mismo modo, los empleados de la municipalidad en un 53.3% estuvieron en desacuerdo con la motivación inspiradora; los resultados son discordantes con la investigación de Chinchayan (2022) en donde la motivación inspiradora presento un nivel regular de 62.0% debido sustancialmente porque los empleados no están motivados para desarrollar sus actividades que permita laborar de forma grupal para conseguir los resultados adecuados, también discrepan con la investigación de Abad y De la Cruz (2022) en donde la motivación inspiradora fue considerada con 48.6% como eficiente, mientras que en la investigación de Salazar (2022) los empleados indicaron que a menudo con 41.8% se aplica dentro de la organización la motivación inspiracional por cuanto el líder tiene la capacidad y habilidad para exponer y expresar a los empleados los beneficios que permite alcanzar los objetivos de la organización.

Respecto al vínculo que existe entre la consideración individual con las relaciones interpersonales fue de 0.573, del mismo modo, los empleados de la municipalidad en un 52.2% estuvieron en desacuerdo con la consideración individual; los resultados son discordantes con la investigación de Chinchayan (2022) en donde la consideración individual presento un nivel regular de 64.8% a causa principalmente de la poca atención y compromiso de los empleados para continuar optimizando y progresando por consiguiente se puedan identificar con la organización, también discrepan con la investigación de Abad y De la Cruz (2022) en donde la consideración individual fue considerada con 42.9% como eficiente,

mientras que en la investigación de Salazar (2022) los empleados indicaron que a menudo con 50.5% el líder colabora con los empleados a incrementar y mejorar sus fortalezas, asimismo, el líder no presta mucha atención a las capacidades, requerimientos y anhelos de los empleados y el líder trata de desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.

Finalmente, la estimulación intelectual se relaciona con las relaciones interpersonales fue de 0.530, del mismo modo, los empleados de la municipalidad en un 44.6% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo con la estimulación intelectual; los resultados son respaldados en la investigación de Chinchayan (2022) en donde la estimulación intelectual presento un nivel regular de 50.7% debido principalmente a que los empleados consideran que la estimulación fue tolerable; no obstante, se debió cuidar mejor el ambiente laboral impulsando la autonomía y responsabilidad la cual determinaría el progreso tanto personal y profesional de los empleados y que la organización alcance el éxito anhelado; asimismo discrepan con la investigación de Abad y De la Cruz (2022) en donde la estimulación intelectual fue considerada con 47.1% como eficiente, mientras que en la investigación de Salazar (2022) los empleados indicaron que a menudo con 38.5% el líder propende a impulsar a los empleados para que manifiesten sus pensamientos, ideas y sugerencias sobre los procesos laborales, asimismo colabora con los empleados a que observen las dificultades desde diferentes enfoques.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la hipótesis general se concluyó que existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.761; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es fuerte, entre tanto, la significancia de p_valor es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

Con respecto a la primera hipótesis específica se concluyó que existe relación entre la influencia idealizada y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.598; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es moderada, entre tanto, la significancia de p_valor es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

Con respecto a la segunda hipótesis específica se concluyó que existe relación entre la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.595; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es moderada, entre tanto, la significancia de p_valor es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se concluyó que existe relación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.573; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es moderada, entre tanto, la significancia de p_valor es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica se concluyó que existe relación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales, corroborado por el coeficiente de relación Rho de Spearman igual 0.530; este grado de relación es directa y muestra que la correlación es débil, entre tanto, la significancia de p_valor

es igual a 0.000 el cual es menor a 0.05 facilitando la afirmación que la relación es significativa, por consiguiente, la hipótesis alterna fue verdadera.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica, que impulse el liderazgo transformacional a partir de la influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales en la dinámica interpersonal y los resultados de las conductas.

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica, que impulse la influencia idealizada por medio de la mejora de la capacidad, el apego emocional, la conducta apropiada y el sentido de idealismo, con la finalidad de optimizar la dinámica entre los colaboradores del municipio.

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica, que promueva la motivación inspiradora a través de una comunicación inspiradora, traslado de emociones positivas, apoyo en el cumplimiento de las metas de la municipalidad, transmisión de la visión y motivando a su grupo de trabajo; con la finalidad de mejorar los resultados de las conductas de los colaboradores.

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica, que impulse la consideración individual a través de la consideración de las recomendaciones del mentor y las necesidades de los colaboradores, preocupándose de los problemas y a la vez, colaborando en la solución de los mismos y tomando en consideración el valor propio con el propósito de mejorar la dinámica de los colaboradores.

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca – Ica, que incentive la estimulación intelectual por medio de la creatividad, tomando en consideración la estimulación del intelecto para solucionar problemas, planteando estrategias imperativas, innovando los procesos y mitigando los riesgos con la finalidad de mejorar los resultados de las conductas de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, G. y De la Cruz, C. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte – Lima, periodo 2020*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7215/Liderazgo%20transformacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1>
- Aquino, K. y Díaz, L. (2021). *Relaciones interpersonales y conflicto laboral en el Área administrativa de una empresa privada de Seguros, San Isidro, 2021*. (Tesis de administración), Universidad César Vallejo, Lima.
- Bartolomé-Huamán, A., Tolentino-Quiñones, H. y Chinchay-Huarcaya, J. (2021). Inteligencia espiritual: importancia de su implementación en el sistema educativo. *Digital Publisher*, 6(1), 375-384. doi:<http://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.838>
- Bendezu, E. y Caruajulca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Subgerencia de Educación de la Municipalidad de Lima - 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Bernabeu-Brontons, E. y De la Peña, C. (2021). Creatividad en educación superior: Estudio exploratorio con función ejecutiva y rendimiento académico. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 25(3), 313-330. Obtenido de <http://ddfv.ufv.es/bitstream/handle/10641/2651/1.-%20Creatividad%20en%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20estudio%20exploratorio%20con%20Funci%C3%B3n%20Ejecutiva%20y%20Rendimiento%20Acad%C3%A9mico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonifacio, K. y Delgado, H. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en la empresa Seproin E.I.R.L., Lima, 2021*. (Tesis de administración), Universidad César Vallejo, Lima.
- Cárcamo, A., Fortuny, J. y Fuentealba, C. (2021). Las trayectorias hipotéticas de aprendizaje: un ejemplo en un curso de álgebra lineal. *Enseñanza de las Ciencias*, 39(1), 45-63. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/ensciencias.2857>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Chinchayan, M. (2022). *Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño en la empresa Mapro Corporación SAC Pacasmayo, 2022*. (Tesis de administración), Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Concytec. (2018). *Resolución de Presidencia N° 214-2018-Concytec-P*. Lima.
- Correa, N. y Toro, A. (2022). Reflexiones sobre el aprendizaje colaborativo desde la experiencia de estudiantes de Trabajo social de la Universidad Católica Luis Amigo. *Poiésis*(42), 17-32. doi: <https://doi.org/10.21501/16920945.3814>
- D'Ambrocio, D. (2021). La justicia conmutativa y el principio del sinalagma en los contratos de trabajo con relación a la estabilidad laboral. *593 Digital Publisher CEIT, VI*(2), 144-170. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/516
- Dantas, D. (2020). Desde apasionarse hasta pasar por el duelo por la ruptura amorosa: consideraciones a partir de la teoría del apego, del psicoanálisis y de la psiconeurología. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 29-34.
- Davies, E. (2022). Importancia del clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el tercer milenio*, 25(49), 147-151. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- De León, P. (2018). *Liderazgo y empoderamiento (Estudio realizado con colaboradores del Area de Ventas de la Empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Delgado-Cruz, A., Vargas-Martínez, E. y Montes-Hincapié, J. (2021). Impacto de la gestión tecnológica sobre la capacidad de innovación en el sector restaurantero de Medellín. *Dirección y Organización*(73), 80-95. doi:<https://doi.org/10.37610/dyo.v0i73.594>
- Ferro, J. (2020). *Curso monográfico de Inteligencia emocional aplicada a la esfera personal y laboral*. Madrid: ESIC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=hGnKDwAAQBAJ&pg=PA186&dq=liderazgo+transformacion&hl=es->

- 419&sa=X&ved=2ahUKEwih5qmmvMn5AhXmBLkGHTbeBIs4HhDoAXoE
CAUQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false
- Flores, M. (2022). *Autoestima y relaciones interpersonales en estudiantes de primaria en una Institución Educativa Pública, Santa Eulalia 2021*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Gómez, L. y Nanclares, C. (2021). *Emprendimiento corportativo como impulsor de la agilidad organizacional*. (Tesis de maestría en administración), Universidad de Antioquia, Medellín.
- Griffin, R. (2021). *Management*. New York: Cengage.
- Gutierrez, A. (2022). *Autoestima y relaciones interpersonales en educandos de un Instituto Superior Pedagógico de educación de Cusco, 2021*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Guzmán-Palacios, J. (2021). Factores endógenos y exógenos que influyen en el empoderamiento económico y organizativo desde una perspectiva de género. *Polo de conocimiento*, 6(8), 1196-1215. doi: 10.23857/pc.v6i8.3105
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jara, M., Flores, L., Jimenez, V. y Delgado, M. (2021). Estrategias motivacionales para reforzar habilidades de emprendimiento. *South Florida Journal of Development*, 2(5), 8346-8360. doi:10.46932/sfjdv2n5-145
- Lussier, R. y Achua, C. (2019). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F.: Cengage Learning.
- Malhaber, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Méndez, M. (2022). Respeto e intimidad en el encuentro terapéutico. *Clínica e investigación relacional*, 16(1), 177-209. doi:http://dx.doi.org/ 10.21110/19882939.2021.160110
- Menduiña, R. (2022). *Propuesta de intervención educativa para la gestión emocional y de la autoestima en educación infantil*. (Tesis de licenciatura), Universidad de Oviedo, Oviedo.

- Molero, F., Lois, D., García, C. y Gómez, A. (2020). *Psicología de los grupos*. Madrid: UNED. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZnHVDwAAQBAJ&pg=PT180&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi975DGyMn5AhXTCLkGHQEICgg4HhDoAXoE CAYQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Morales, K. (2022). *Liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque – 2019*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9415/Morales%20Paredes%20Karla%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, N. (2021). *Conducta antisocial y clima familiar en adolescentes del Municipio de Chimalhuacán*. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma del Estado de México, México D.F.
- Moreira, D., Machado, E. y Zambrado, J. (2021). Acercamiento conceptual a la competencia gestionar proyectos microempresariales en el economista. *Retos de la dirección*, 15(2), 3-20. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v15n2/2306-9155-rdir-15-02-3.pdf>
- Moreno, E. (2021). *Satisfacción laboral en trabajadores de un Centro Médico Particular de Lima, 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Muñoz, M. y Roncal, L. (2022). *Un estudio comparativo del apego en adolescentes con familias nucleares y familias divorciadas de una Institución Educativa de Lima Norte 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada del Norte, Lima.
- Navarro, G. (2020). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Piura.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación* (2da. edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomes, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ta. ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Olaya, Y. (2022). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H. y Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-211.pdf>
- Peñaherrera, S. y Salazar, W. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*. (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Quiñones, S. y Menacho, A. (2020). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria CIID - Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*(01), 374-386. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacionalEnLasRelacionesInterperso-8528322.pdf>
- Quiroga, G. y Mordan, J. (2022). *Propuesta de plan de emprendimiento para soluciones de ingeniería eléctrica y mantenimiento, en la ciudad de Bogotá D.C., 2021-2025*. (Tesis de maestría en administración), Universidad de La Salle, Bogotá D.C.
- Ramos, M. (2021). *Formalización de las empresas del sector comercial del rubro accesorios tecnológicos de la ciudad de Moquegua, periodo 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Robbins, S. y Judge, T. (2022). *Comportamiento organizacional*. México DF: Pearson.
- Rodriguez, A. (2022). *Gestión administrativa del talento humano para la innovación sostenible en pymes constructoras colombianas*. (Tesis de licenciatura en Administración), Fundación Universidad de América, Bogotá D.C.
- Rojas, H. y Di Flore, S. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Roncallo, A. y Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. (Tesis de maestría), Universidad del Rosario, Bogotá.

- Salazar, I., Caballo, V., Arias, V., Curtiss, J., Rossitto, A., Gómez, R., Herrera, J., Coello, M., Gamarra, O., Sanguino, R. y Hofmann, S. (2022). Aplicación Internacional del Programa Intervención Multidimensional para la ansiedad social (IMAS): II. Eficacia del tratamiento para problemas relacionados con la ansiedad social. *Psicología Conductual*, 30(1), 19-49. doi:<https://doi.org/10.51668/bp.8322102s>
- Salazar, W. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*. (Tesis de maestría en gestión de talento humano), Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, qué es y cómo medirlo*. Madrid: ESIC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false
- Sánchez, A. (2019). *Incidencia del riesgo psicosocial del Burnout en las relaciones interpersonales del personal docente de planta de la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador*. (Tesis de maestría en desarrollo de talento humano), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Sánchez, L. (04 de 09 de 2022). *Ante las dudas sobre el valor que tienes, es importante que comprendas qué significa y cómo fortalecerlo. Estas son las recomendaciones de una experta*. Obtenido de <https://porquequieroestarbien.com/bienestar-emocional/fortalecer-la-mente/que-es-el-valor-propio-y-por-que-es-importante#:~:text=LAURA%3A%20El%20valor%20propio%20es,respeto%20y%20consideraci%C3%B3n%20de%20otros>.
- Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria. (2022). Validación de herramientas tecnológicas en Telefarmacia. *Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria*, 1-30. Obtenido de https://www.sefh.es/mapex/images/Validacion-de-herramientas-TF_VF.pdf
- Torres, M. (2022). *La comunicación informal y su influencia en las relaciones interpersonales. Caso de estudio: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, periodo 2016-2018*. (Tesis de maestría en desarrollo del talento humano), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

- Urbio, C. (2021). *Relaciones interpersonales y desarrollo organizacional en la Secretaría de Fortalecimiento Ciudadano perteneciente al Municipio de Morón, provincia de Buenos Aires, 2020*. (Tesis de maestría en dirección de recursos humanos), Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Buenos Aires.
- Vasquez. (2022). *Estrategias psicopedagógicas para fortalecer las relaciones interpersonales entre los estudiantes*. (Tesis de licenciatura), Universidad Estatal Península de Santa Elena, Salinas.
- Vicente, L. (2022). *Definiciones y mediciones como principios propios de las demostraciones científicas*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Yoza, A. y Vélez, C. (2021). Aporte de las tecnologías del aprendizaje y conocimiento en las competencias digitales de los estudiantes de educación básica superior. *Revista Innova Educación*, 3(4), 58-70. Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/383>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	Variable independiente Liderazgo transformacional Influencia idealizada Motivación inspiradora Consideración individual Estimulación intelectual Variable dependiente Relaciones interpersonales Dinámica interpersonal Resultados de las conductas	Tipo de investigación Aplicada Enfoque de la investigación Cuantitativo Nivel de la investigación Correlacional Diseño de la investigación No experimental Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Población 120 empleados Muestra 92 empleados Programa Estadístico SPSS
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS		
¿Cuál es la relación de la influencia idealizada y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?	Determinar la relación entre la influencia idealizada y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.		
¿Cuál es la relación de la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?	Determinar la relación entre la motivación inspiradora y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.		
¿Cuál es la relación de la consideración individual y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?	Determinar la relación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	La consideración individual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.		
¿Cuál es la relación de la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.	La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – Nazca - Ica en el periodo 2022.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Preguntas
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional busca cambiar el statu quo al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva (Lussier y Achua, 2019, p. 328)	Influencia idealizada	Capacidad	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?
			Poder	2		¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?
			Apego emocional	3		¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?
			Conducta	4		¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?
			Sentido de idealismo	5		¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?
		Motivación inspiradora	Comunicación	6		¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?
			Emoción	7		¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?
			Metas	8		¿Cumple usted con las metas organizacionales?
			Visión	9		¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?
			Grupo de trabajo	10		¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?
		Consideración individual	Mentor	11		¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?
			Necesidades	12		¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?
			Preocupación	13		¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?
			Apoyo	14		¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?
			Valor propio	15		¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?
		Estimulación intelectual	Creatividad	16		¿Su creatividad es tomada en consideración?
			Resolución de problemas	17		¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?
			Estrategia imperativa	18		¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?
			Innovación	19		¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?
			Toma de riesgos	20		¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Preguntas
Relaciones interpersonales	Las organizaciones se construyen sobre las relaciones interpersonales, desde el nivel más bajo hasta el más alto, gran parte del trabajo que se realiza en una organización incluye a personas que interactúan y se comunican entre sí (Whetten y Cameron, 2020, p. 238)	Dinámica interpersonal	Interacción	21		¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?
			Formalización	22		¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?
			Tareas	23		¿Se cumplen con las tareas de la organización?
			Respeto	24		¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?
			Competencia profesional	25		¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?
		Resultados de las conductas	Satisfacción	26		¿Se encuentra satisfecho con su labor?
			Afiliación	27		¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?
			Derechos laborales	28		¿La entidad respeta tus derechos laborales?
			Sinergia	29		¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?
			Conflicto	30		¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?

Anexo 3: Instrumentos

Instrucciones:

Señores (as): En la realización de una investigación sobre el liderazgo transformacional y su relación con las relaciones interpersonales, se agradece seleccionar la opción y marcar con una **X** en el recuadro respectivo, tiene carácter anónimo y su procesamiento será reservado por lo que le requiere **SINCERIDAD** en las respuestas.

	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo					
N°	Preguntas					Escala				
						1	2	3	4	5
1	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?									
2	¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?									
3	¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?									
4	¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?									
5	¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?									
6	¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?									
7	¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?									
8	¿Cumple usted con las metas organizacionales?									
9	¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?									
10	¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?									
11	¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?									
12	¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?									
13	¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?									
14	¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?									
15	¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?									
16	¿Su creatividad es tomada en consideración?									
17	¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?									
18	¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?									
19	¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?									
20	¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?									
21	¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?									

22	¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?					
23	¿Se cumplen con las tareas de la organización?					
24	¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?					
25	¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?					
26	¿Se encuentra satisfecho con su labor?					
27	¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?					
28	¿La entidad respeta tus derechos laborales?					
29	¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?					
30	¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Liderazgo transformacional								
Dimensión: Influencia idealizada								
1	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?	X		X		X		
2	¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?	X		X		X		
3	¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?	X		X		X		
4	¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
5	¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?	X		X		X		
Dimensión: Motivación inspiradora								
6	¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?	X		X		X		
7	¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?	X		X		X		
8	¿Cumple usted con las metas organizacionales?	X		X		X		
9	¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?	X		X		X		
Dimensión: Consideración individual								
11	¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?	X		X		X		
12	¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?	X		X		X		
15	¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?	X		X		X		
Dimensión: Estimulación intelectual								
16	¿Su creatividad es tomada en consideración?	X		X		X		
17	¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?	X		X		X		
18	¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?	X		X		X		
19	¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?	X		X		X		
20	¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?	X		X		X		
Variable Dependiente: Relaciones interpersonales								
Dimensión: Dinámica interpersonal								

21	¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?	X		X		X		
22	¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?	X		X		X		
23	¿Se cumplen con las tareas de la organización?	X		X		X		
24	¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?	X		X		X		
25	¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?	X		X		X		
Dimensión: Resultados de las conductas								
26	¿Se encuentra satisfecho con su labor?	X		X		X		
27	¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?	X		X		X		
28	¿La entidad respeta tus derechos laborales?	X		X		X		
29	¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?	X		X		X		
30	¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

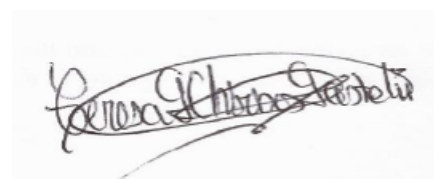
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

DRA. CHIRINOS GASTELU TERESA GIOVANNA

DNI: 07971242

Especialidad del evaluador: DRA. EN EDUCACION – METODOLOGA



.....
Firma del Experto Informante.

Metodóloga

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Liderazgo transformacional								
Dimensión: Influencia idealizada								
1	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demás colaboradores?	X		X		X		
2	¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?	X		X		X		
3	¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?	X		X		X		
4	¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?	X		X		X		
5	¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?	X		X		X		
Dimensión: Motivación inspiradora								
6	¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?	X		X		X		
7	¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?	X		X		X		
8	¿Cumple usted con las metas organizacionales?	X		X		X		
9	¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar el desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?	X		X		X		
Dimensión: Consideración individual								
11	¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?	X		X		X		
12	¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?	X		X		X		
15	¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organización?	X		X		X		
Dimensión: Estimulación intelectual								
16	¿Su creatividad es tomada en consideración?	X		X		X		
17	¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver problemas?	X		X		X		
18	¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos trazados?	X		X		X		
19	¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el aprendizaje?	X		X		X		
20	¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formación laboral?	X		X		X		
Variable Dependiente: Relaciones interpersonales								
Dimensión: Dinámica interpersonal								

21	¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?	X		X		X		
22	¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?	X		X		X		
23	¿Se cumplen con las tareas de la organización?	X		X		X		
24	¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dinámica laboral?	X		X		X		
25	¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?	X		X		X		
Dimensión: Resultados de las conductas								
26	¿Se encuentra satisfecho con su labor?	X		X		X		
27	¿Siente cierta afiliación con los demás colaboradores?	X		X		X		
28	¿La entidad respeta tus derechos laborales?	X		X		X		
29	¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son necesarias para cumplir los objetivos?	X		X		X		
30	¿Considera que se resuelven los conflictos de forma inmediata?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

MG. CHIRINOS GASTELU JUAN WILMER

DNI: 07966724

Especialidad del evaluador: MG. EN ADMINISTRACION



.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos hipótesis Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Infi_idea	Númérico	1	0	Influencia idealizada	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Moti_insp	Númérico	1	0	Motivación inspiradora	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Cons_indi	Númérico	1	0	Consideración individual	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Esti_inte	Númérico	1	0	Estimulación intelectual	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Lide_Tran	Númérico	1	0	Liderazgo transformacional	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Dina_inte	Númérico	1	0	Dinámica interpersonal	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Resu_cond	Númérico	1	0	Resultados de las conductas	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Rela_inte	Númérico	1	0	Relaciones interpersonales	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Nublado 13:39 29/10/2022

Base de datos hipótesis Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: Visible: 8 de 8 variables

	Infi_idea	Moti_insp	Cons_indi	Esti_inte	Lide_Tran	Dina_inte	Resu_cond	Rela_inte	var	var	var	var	var	var	var
1	1	2	2	2	2	1	3	2							
2	3	4	5	4	4	4	5	4							
3	4	4	4	3	4	4	5	5							
4	3	2	3	3	3	3	4	4							
5	3	4	4	5	4	4	5	4							
6	2	2	2	3	2	2	2	2							
7	2	2	3	3	2	3	3	3							
8	2	2	2	3	2	2	2	2							
9	1	2	2	2	2	1	3	2							
10	3	2	2	3	2	2	3	3							
11	5	3	2	3	3	3	4	4							
12	2	1	2	3	2	3	3	3							
13	4	2	3	4	3	3	4	4							
14	4	3	4	4	4	4	3	4							
15	2	1	1	1	1	1	2	2							
16	5	5	3	3	4	5	3	4							
17	3	2	2	2	2	1	2	2							
18	3	3	2	3	3	5	3	4							
19	3	2	2	2	2	3	2	2							
20	1	1	1	1	1	3	3	3							
21	3	2	3	2	3	3	4	4							
22	3	4	4	5	4	4	5	4							
23	2	2	2	3	2	2	2	2							
24	2	2	3	2	2	1	2	2							
25	2	2	2	3	2	2	2	2							
26	1	2	2	3	2	3	4	4							
27	3	2	2	3	2	2	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Nublado 13:40 29/10/2022

Base de datos hipótesis Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: Visible: 8 de 8 variables

	Infi_idea	Moti_insp	Cons_indi	Esti_inte	Lide_Tran	Dina_inte	Resu_cond	Rela_inte	var	var	var	var	var	var	var
28	5	3	2	3	3	3	4	4							
29	2	1	2	2	2	1	3	2							
30	4	2	3	4	3	3	4	4							
31	4	3	4	4	4	4	3	4							
32	2	1	1	1	1	3	2	3							
33	5	5	3	3	4	5	3	4							
34	3	2	2	2	2	1	2	2							
35	3	3	2	3	3	5	3	4							
36	3	2	2	2	2	3	2	2							
37	1	1	1	1	1	3	3	3							
38	3	2	3	2	3	3	4	4							
39	3	4	4	5	4	4	5	4							
40	2	2	2	3	2	2	2	2							
41	2	2	3	2	2	1	2	2							
42	2	2	2	3	2	2	2	2							
43	1	2	2	2	2	1	3	2							
44	3	4	5	4	4	4	5	4							
45	4	4	4	3	4	4	5	5							
46	3	2	3	3	3	3	4	4							
47	3	4	4	5	4	4	5	4							
48	2	2	2	3	2	2	2	2							
49	2	2	3	2	2	1	2	2							
50	2	2	2	3	2	2	2	2							
51	1	2	2	3	2	3	4	4							
52	3	2	2	3	2	2	3	3							
53	5	3	2	3	3	3	4	4							
54	2	1	2	2	2	3	3	3							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Nublado 13:40 29/10/2022

Base de datos hipótesis Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: Visible: 8 de 8 variables

	Infi_idea	Moti_insp	Cons_indi	Esti_inte	Lide_Tran	Dina_inte	Resu_cond	Rela_inte	var	var	var	var	var	var	var
54	2	1	2	2	2	3	3	3							
55	4	2	3	4	3	3	4	4							
56	4	3	4	4	4	4	3	4							
57	2	1	1	1	1	3	2	3							
58	5	5	3	3	4	5	3	4							
59	3	2	2	2	2	1	2	2							
60	3	3	2	3	3	5	3	4							
61	3	2	2	2	2	3	2	2							
62	1	1	1	1	1	3	3	3							
63	2	2	2	3	2	2	2	2							
64	1	2	2	3	2	3	4	4							
65	3	2	2	3	2	2	3	3							
66	5	3	2	3	3	3	4	4							
67	2	1	2	3	2	3	3	3							
68	4	2	3	4	3	3	4	4							
69	4	3	4	4	4	4	3	4							
70	2	1	1	1	1	3	2	3							
71	5	5	3	3	4	5	3	4							
72	3	2	2	2	2	1	2	2							
73	3	3	2	3	3	5	3	4							
74	3	2	2	2	2	3	2	2							
75	1	1	1	1	1	3	3	3							
76	3	2	3	2	3	3	4	4							
77	3	4	4	5	4	4	5	4							
78	2	2	2	3	2	2	2	2							
79	2	2	3	2	2	3	3	3							
80	2	2	2	3	2	2	2	2							
81	2	2	2	2	2	2	2	2							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Récord mínimo 13:41 29/10/2022

Base de datos hipótesis Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: Visible: 8 de 8 variables

	Infi_idea	Moti_insp	Cons_indi	Esti_inte	Lide_Tran	Dina_inte	Resu_cond	Rela_inte	var	var	var	var	var	var	var
80	2	2	2	3	2	2	2	2							
81	3	2	2	2	2	1	2	2							
82	3	3	2	3	3	5	3	4							
83	3	2	2	2	2	3	2	2							
84	1	1	1	1	1	3	3	3							
85	2	2	2	3	2	2	2	2							
86	2	2	2	3	2	2	2	2							
87	1	2	2	2	2	1	3	2							
88	3	4	5	4	4	4	5	4							
89	4	4	4	3	4	4	5	5							
90	3	2	3	2	3	3	4	4							
91	3	4	4	5	4	4	5	4							
92	2	1	2	2	2	3	3	3							
93															
94															
95															
96															
97															
98															
99															
100															
101															
102															
103															
104															
105															
106															
107															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Récord mínimo 13:41 29/10/2022

Base de datos preguntas Paul Ruiz TELESUP.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P01	Númérico	1	0	¿Tiene la capacidad de interrelacionarse con los demas colaboradores?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P02	Númérico	1	0	¿Cree usted que tiene el poder de influir en sus compañeros de manera idealizada?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P03	Númérico	1	0	¿Presenta usted apego emocional hacia los compañeros?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P04	Númérico	1	0	¿Presenta una conducta adecuada para influir dentro de la Municipalidad?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P05	Númérico	1	0	¿Cree usted que cuenta con un sentido de idealismo a favor de la organización?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P06	Númérico	1	0	¿Usted propicia una comunicación inspiradora hacia sus compañeros?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P07	Númérico	1	0	¿Transmite usted sus emociones positivas para inspirar a sus compañeros?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P08	Númérico	1	0	¿Cumple usted con las metas organizacionales?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P09	Númérico	1	0	¿Siente usted que se transmite la visión de la organización con el fin de motivar e...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	1	0	¿Cree usted que con su labor motiva a su grupo de trabajo?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	1	0	¿Toma en consideración las recomendaciones del mentor?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	1	0	¿Toma en consideración las necesidades de los colaboradores?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	1	0	¿Muestra preocupación en los problemas de los colaboradores?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	1	0	¿Considera que apoya en la solución de los problemas del personal?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	1	0	¿Considera el valor propio necesario para cumplir con los objetivos en la organiza...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	1	0	¿Su creatividad es tomada en consideración?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	1	0	¿Cree usted que la estimulación intelectual puede ser determinante para resolver ...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	1	0	¿Considera que a través de estrategias imperativas podemos alcanzar objetivos tr...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	1	0	¿Cree usted que la innovación en los procesos administrativos contribuye con el ...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	1	0	¿Asume responsablemente los riesgos al implementar planes de formacion laboral?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P01_A	Númérico	1	0	¿Cree usted que existe una interacción dinámica del personal?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P02_A	Númérico	1	0	¿Considera necesaria la formación de los empleados en base a capacitaciones?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P03_A	Númérico	1	0	¿Se cumplen con las tareas de la organización?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P04_A	Númérico	1	0	¿Cree usted que el respeto sobre las opiniones de los compañeros mejora la dina...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P05_A	Númérico	1	0	¿Considera que su equipo de trabajo cumple con las competencias profesionales?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P06_A	Númérico	1	0	¿Se encuentra satisfecho con su labor?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	P07_A	Númérico	1	0	¿Siente cierta afiliación con los demas colaboradores?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	P08_A	Númérico	1	0	¿La entidad respeta tus derechos laborales?	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	P09_A	Númérico	1	0	¿Considera que las reuniones mediante plataformas virtuales son nescesarias par...	{1, Totalmente en desac...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON


17°C Nublado 13:42 29/10/2022

Anexo 6: Propuesta de valor

La investigación tiene como propósito general determinar cómo y en qué grado el liderazgo transformacional se relaciona en las relaciones interpersonales a través de la influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual de los directores de la municipalidad, provocando una opción para conseguir mejores resultados a beneficio de los usuarios y la comunidad.

La investigación desarrollada será de mucha relevancia en vista que permitirá establecer los elementos o componentes indispensables que faciliten a los empleados entregar un servicio de calidad a los miles de usuarios o a la comunidad de Marcona – Nazca - Ica.

Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis-PaulRuiz-PaolaChambi-CinthiaRamos

7% Similitudes


1% Texto entre comillas
< 1% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Tesis-PaulRuiz-PaolaChambi-CinthiaRamos.docx
Tamaño del documento original: 3,57 Mo






Depositante: Teresa Chirinos
Fecha de depósito: 22/11/2022
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 22/11/2022

Número de palabras: 21.081
Número de caracteres: 147.641






Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas






N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #4219f El documento proviene de otro grupo	2%	<div style="width: 2%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: 2% (309 palabras)
2	 Tesis Yesica y Juan Carlos.docx Tesis Yesica y Juan Carlos.docx #4028a El documento proviene de mi grupo 21 fuentes similares	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (147 palabras)
3	 TESIS CULTURA EMPRESARIAL 9.7.22 (1) Compilatio.docx TESIS CULTURA ... #4228f El documento proviene de mi grupo 6 fuentes similares	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (82 palabras)
4	 VILLEGAS ESPINOZA OLGA MARLENE , TESIS ,.docx VILLEGAS ESPINOZA O... #41487 El documento proviene de mi grupo 6 fuentes similares	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (53 palabras)
5	 repositorio.uns.edu.pe http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7215/Liderazgo transformacional y el d... 17 fuentes similares	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (99 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.pucesa.edu.ec http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4465/7/6718.pdf	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	 repositorio.ucv.edu.pe Relaciones Interpersonales y conflicto laboral en el área ad... http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88645	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	 repositorio.usa.edu.pe http://repositorio.usa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9415/Morales Paredes Karla Fionella pd...	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	 repositorio.ucv.edu.pe Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño lab... http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92390	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	 TESIS TUESTA TERMINADO 21-04-2022 (1).docx #41170f El documento proviene de mi grupo	< 1%	<div style="width: 0%; background-color: #ccc; height: 10px;"></div>	Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- 1  <http://doi.org/10.33386/599dp.2021.6-1.838>
- 2  <http://dx.doi.org/10.21110/19882939.2021.160110>
- 3  <http://cielo.sld.cu/pdf/rdr/v15n2/2306-9155-rdr-15-02-3.pdf>
- 4  <http://cielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-211.pdf>
- 5  <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>

Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio



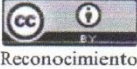


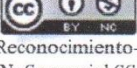
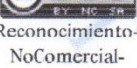
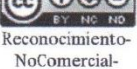
Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	NEREIDA PAOLA CHAMBI AGUIRRE		
DNI:	73069596	Teléfono:	913421256
E-Mail:	Nereyda_219@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCONA-NAZCA-ICA -2022		
Asesor:	DRD. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELÚ		
Año:	2022	Carrera Profesional:	ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES.
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		20-02-2023 Fecha	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

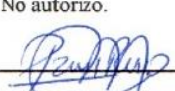
Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input checked="" type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

20-02-2023
Fecha







**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTELESUP**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	PAUL MARTIN RUIZ GUARDIA		
DNI:	46878365	Teléfono:	902709545
E-Mail:	paul-rui35@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MARIONA NAZCA-ICA, 2022		
Asesor:	DRA. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELÚ		
Año:	2022	Carrera Profesional:	ADMINISTRACION, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma 46878365		Fecha 20-02-2023	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input checked="" type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.



Firma

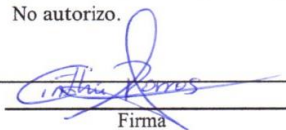
46878365

20-02-2023

Fecha

**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTELESUP**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Cynthia Laura Ramos Luna.		
DNI:	44623453	Teléfono:	955902766
E-Mail:	cynthia.r.luna@7@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pucallpa, Noyza - Ica, 2022		
Asesor:	Dra. Teresa Giovanna Chirinos Castelli		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Administración, Finanzas y Negocios Globales
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			



 Firma





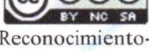
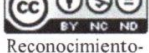
 Fecha
 20-02-2023

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input checked="" type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

20-02-2023
Fecha