



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS
COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA
MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS - 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

NADIA SOL NARVAEZ SUCSO
ORCID: 0000-0001-7841-9192

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSOS HUMANO

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2021

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada con todo mi corazón a mi mami Diana, a mi Tinita, a mis hermanos, Yesenia y Jesús y a mi hijo Stefano, por siempre estar para mí en todo momento dándome su amor y apoyo incondicional. A mi papa Silvio, que ahora es un ángel en mi vida y sé que se encuentra orgulloso de mí y desde donde este nos bendice. A Mario, porque este sea el nuevo inicio de construir nuestra familia, como lo soñamos hace 16 años.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a todas las personas que con poco o mucho han sido parte de este proceso. A cada uno quien me brindó su apoyo, ánimos y fuerza para seguir. Mi agradecimiento al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe quien ha sabido guiar e instruir en los procesos de la investigación. Gracias por la paciencia y apoyo en cada problema o duda planteada. Finalmente, a Toni Oropeza Chonta por haberme permitido realizar la tesis en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Chorrillos. Asimismo, a mis compañeros de aula que durante tanto tiempo han aportado en un porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	21
1.4 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	30
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	53
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	56
3.2 Población y muestra	57
3.3 Hipótesis	58
3.4 Variables – Operacionalización	58
3.5 Métodos y técnicas de investigación	61
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	61
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	64
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	66
4.1.1 Análisis de fiabilidad	67
4.2 Resultados descriptivos de las variables	68
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	70
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	78
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	79
4.6 Procedimientos correlacionales	80

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	88
5.2	Conclusiones	91
5.3	Recomendaciones	93

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional
Tabla 2	Operacionalización de la variable competencias laborales
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de competencias laborales
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional
Tabla 6	Resultados de la validación del cuestionario de competencias laborales
Tabla 7	Fiabilidad del cuestionario de la variable liderazgo transformacional
Tabla 8	Fiabilidad del cuestionario de la variable competencias laborales
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
Tabla 10	Análisis descriptivo de la variable competencias laborales
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión competencias intelectuales
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión competencias personales
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión competencias tecnológicas
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión competencias empresariales y para el emprendimiento
Tabla 19	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales
Tabla 20	Resultado de la prueba de normalidad de la variable desarrollo de competencias laborales
Tabla 21	Resultado de análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales
Tabla 22	Resultado de análisis de correlación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales
Tabla 23	Resultado de análisis de correlación entre la consideración individualizada y las competencias laborales
Tabla 24	Resultado de análisis de correlación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales

Tabla 25 Resultado de análisis de correlación entre la influencia idealizada y las competencias laborales

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable competencias laborales
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión competencias intelectuales
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión competencias personales
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión competencias tecnológicas
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión competencias empresariales y para el emprendimiento
- Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y competencias laborales
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS - 2021

NADIA SOL NARVAEZ SUCSO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021. Esta investigación tiene un diseño no experimental de nivel correlacional con un corte transversal. Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo y la muestra está conformada por 80 colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. La investigación no considera una muestra, se desarrolló en toda la población conformada por 30 colaboradores. Los cuestionarios utilizados están compuestos por 30 ítems para el cuestionario de liderazgo transformacional y 30 ítems para el cuestionario de competencias laborales. Los resultados obtenidos en la investigación muestran una correlación altamente significativa ($Rho = 0.736$) entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Asimismo, se obtiene como resultado una correlación positiva entre la dimensión motivación inspiracional ($Rho = 0.614$) y consideración individualizada ($Rho = 0.746$) con las competencias laborales.

Palabras clave: liderazgo, transformacional, capacidades.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND DEVELOPMENT OF LABOR
COMPETENCES IN THE EMPLOYEES OF THE ECONOMIC DEVELOPMENT
MANAGEMENT OF THE MUNICIPALITY OF CHORRILLOS - 2021**

NADIA SOL NARVAEZ SUCSO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between transformational leadership and job competencies in the collaborators of the economic development management of the Municipality of Chorrillos - 2021. This research has a non-experimental design of correlational level with a cross section. Likewise, it has a quantitative approach and the sample is made up of 80 collaborators from the economic development management of the Municipality of Chorrillos. The research does not consider a sample, it was developed in the entire population made up of 30 collaborators. The questionnaires used are composed of 30 items for the transformational leadership questionnaire and 30 items for the job competencies questionnaire. The results obtained in the research show a highly significant correlation ($Rho = 0.736$) between transformational leadership and labor competencies in the collaborators of the economic development management of the Municipality of Chorrillos. Likewise, a positive correlation is obtained between the inspirational motivation dimension ($Rho = 0.614$) and individualized consideration ($Rho = 0.746$) with work competencies.

Keywords: Leadership, transformational, capabilities.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una variable que se viene estudiando con más ahincó en la actualidad, pues es una de las características que debe tener los gerentes o los encargados de dirigir las organizaciones, pues el líder es el encargado de propiciar los cambios y transformaciones en las organizaciones para convertirlas en organizaciones innovadoras que destaquen en el mercado. Es en este sentido, donde diversos estudios indican que el liderazgo transformacional se destaca como uno de los tipos de liderazgo más idóneos para orientar las organizaciones hacia el desarrollo e innovación pues este liderazgo se caracteriza por comunicar una visión clara, inspiran al compromiso con una visión de confianza, motivación de los colaboradores basados en el comportamiento ético para influenciar en ellos. En consecuencia, los subordinados tienden a actuar más allá de sus propias expectativas de tal modo que propicien que la organización sea más eficiente.

Los líderes transformacionales piensan y actúan en el desarrollo de las organizaciones que tienen a su cargo; pero, el logro de una organización eficiente no depende de una sola persona como es el líder, sino depende también de colaboradores eficientes, colaboradores que desarrollen sus capacidades laborales como las intelectuales o propias de su desenvolvimiento en su área de trabajo, personales que propicie establecer buenas relaciones con su compañeros, tecnológicas y empresariales y para el emprendimiento.

Entendiendo la importancia de las variables analizadas, esta investigación se estructura en cinco capítulos los cuales se especifican en los siguientes párrafos:

En el capítulo I, se formuló el planteamiento del problema en la cual se establece la realidad problemática, la importancia y justificación de la investigación,

los objetivos de la investigación y las limitaciones por las que pasó la investigación.

El capítulo II, se realizó el marco teórico que comprende a los antecedentes, nacionales e internacionales, el desarrollo de la temática desarrollada respecto a las variables de estudio y las definiciones conceptuales de la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las hipótesis de investigación, la operacionalización de variables, los métodos y las técnicas a utilizar, finalmente se realizó el análisis estadístico que se sigue en la prueba de las hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados que comprende la validación de los cuestionarios, el análisis de fiabilidad, los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló las discusiones, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo transformacional es entendido como un conjunto de habilidades que tiene una persona para estimular, motivar e influir en los colaboradores de una organización con la finalidad de optimizar sus funciones, estas cualidades están relacionado con el desarrollo de todas las competencias del colaboradore, entendido como el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características para que tengan un desempeño sobresaliente, en este sentido, el desarrollo de las competencias laborales, permite conocer sus capacidades para hacer una función, analizar si está bien lo que hizo y mejorarlo en caso sea necesario.

En estos de crisis por la pandemia Covid 19, las empresas requieren reforzarse con un liderazgo fuerte y efectivo, un líder que convierte esta crisis en una herramienta de aprendizaje, he aquí donde es importante un liderazgo transformacional que se preocupe por mantener unido, motivado y preocupado por el bienestar de su equipo de trabajo sin importar lo difícil que sea. El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo introducido por Burns en 1978 que lo definía como un proceso que consiste en elevar entre si el líder y sus seguidores a sus nivel máximos de motivación y moral. Este autor, decía que el líder transformacional debe ser un modelo de integridad, tener metas claras, tener altas expectativas, priorizar la motivación de los demás, brindar apoyo y reconocimiento, despertar las emociones de las personas, obtener el reconocimiento de los demás por encima de sus propios intereses.

A nivel mundial, las empresas están centradas no solo en aspectos tecnológicos, sino también en el capital humano, además durante los últimos años el liderazgo transformacional y el desarrollo de las competencias laborales

han evidenciado el logro y el éxito de una empresa debido a que generan compromiso, unión, potencia y alta motivación entre el líder y sus seguidores, así mismo se debe a su estilo de comunicar, su visión la forma de desenvolverse con sus colaboradores, y el respeto que poseen hacia los demás y una gran apertura. Por lo tanto, poseen la capacidad de producir cambios significativos en la organización y en los colaboradores al punto de elevar sus niveles de motivación, Asimismo se generan cambios en sus seguidores, logrando un mayor compromiso dentro de la empresa, pues al desarrollar sus competencias laborales sus funciones son óptimas propiciando el desarrollo de las organizaciones y mejorando su posicionamiento.

Las empresas están en un constante enfrentamiento por superar los desafíos que se le presentan en el mundo empresarial que cada vez exige empresas más competitivas, es por eso; que se encuentran bajo presiones donde se busca ser innovador con el fin de obtener éxito empresarial, para esto se tienen que realizar grandes cambios lo cual requiere la aplicación del liderazgo transformacional que busque personal altamente comprometido con la empresa y por ende su desarrollo.

En América Latina, las empresas necesitan líderes transformacionales en este contexto de pandemia, pues cuando existe caos en la empresas, se preguntan ¿Qué hacemos?, ¿Qué cambiamos?, entonces se necesitan líderes ágiles, creativos, innovadores, analíticos, críticos, líderes que tengan la capacidad de preocuparse por los colaboradores antes de si mismos.

En Chile se realizó un estudio en 21 empresas grandes y 98 empresas pequeñas y medianas con el objetivo de identificar los estilos de liderazgo más eficaz para las empresas, las conclusiones evidencian que el liderazgo

transformacional tiene el impacto más positivo para lograr la eficacia tanto en las pequeñas y las grande empresas, pues se identificó que estos líderes, comparten la misión y la visión de la empresa con sus colaboradores, despiertan y comparten los objetivos del líder y hace que los colaboradores los asuman como suyos y aceptan los desafíos profesionales en base a un equipo motivado, considerado, estimulado e influenciado con características positivas.

A nivel nacional, Percy Marquina director general de Centrum PUCP, menciona que las empresas peruanas necesitan líderes empresariales que no solamente se deben enfocar en el logro de objetivos económicos; sino un liderazgo que tenga con un propósito que ponga por delante la satisfacción de todos los actores que involucra la empresa, evidenciando que el liderazgo transformacional es la que necesitan las empresas peruanas.

En la webinar “Liderazgo en tiempos de Covid 19” organizada por la Universidad de Lima, se concluye que las competencias de liderar en un contexto de crisis deben basarse en la flexibilidad, empatía, proactividad, comunicación eficaz, preocuparse por el prójimo, mantener la motivación, considerar importante a los colaboradores, compartir los objetivos y comprometerlos con ellos, enfatizando en la necesidad de un líder transformacional. El líder que se necesita en tiempo de pandemia difieren con los líderes antes de la pandemia, en este sentido, en una encuesta realizada por Aptitus en el año 2019 se desata que el 55% de los colaboradores de las empresas consideran que los gerentes, ejecutivos o directores son buenos líderes al dirigir sus organizaciones; en ese sentido, el 64% de los encuestados menciona que se siente valorado por sus superiores desempeñándose motivados, el 71% considera que se sienten escuchados por sus comentarios y

aportan para mejorar el accionar de las compañías tanto en el crecimiento interno como externo, en este sentido, el liderazgo transformacional se adapta a las empresas para desarrollarse en épocas de no crisis como en épocas de crisis que requiere de un líder más involucrado con sus seguidores.

En el ámbito local, la investigación se desarrolló en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos, que es un órgano técnico operativo que se encarga de la promoción de desarrollo económico y acceso al mercado de los agentes económicos, así como del otorgamiento de las licencias y autorizaciones comerciales, depende jerárquicamente de la Gerencia Municipal y está a cargo de un funcionario de confianza con nivel de gerente, asignado por el alcalde a propuesta del Gerente Municipal. El análisis de la problemática observada son las explicadas a continuación:

Respecto a la motivación inspiracional, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado gerente, debido a la carga laboral, no logra tener una comunicación verbal óptima por lo cual no se logra que aumente la conciencia de sus colaboradores sobre la existencia de metas.

Respecto a la consideración individualizada, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, debido a la cantidad de colaboradores no logra llegar a todos, no alcanzando a cumplir con las necesidades y su respuesta a éstas de una manera adecuada para satisfacerlas.

Respecto a la estimulación intelectual, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, designa las actividades a los colaboradores que él cree idóneos para

desarrollar las actividades encargadas, no fomentando de forma intensiva la creatividad entre sus colaboradores.

Respecto a la influencia idealizada, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, es una persona seria y reservada evitando compartir algunas de sus cualidades con sus colaboradores.

Respecto a las competencias intelectuales, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, es una persona temperamental, trabaja a baja presión por lo que la memoria, concentración y atención son dificultosas sin embargo la atención a problemas presentados y toma de decisiones es inmediata.

Respecto a las competencias personales, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, el considera a todos sus colaboradores por igual, desmereciendo los niveles jerárquicos de estudios alcanzados, no promoviendo a los colaboradores a desenvolverse en su ámbito profesional.

Respecto a las competencias tecnológicas, en la Gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, el líder denominado Gerente, no solicita a la gerencia de informática y tecnología, la implementación de los recursos idóneos para los colaboradores, teniendo a la fecha maquinas obsoletas y en mal estado.

Respecto a las competencias empresariales y para el emprendimiento, en la gerencia de desarrollo económico, de la Municipalidad distrital de Chorrillos, siendo este un órgano técnico operativo muchas veces tiene dificultad de mercadeo, así como identificación de oportunidades y consecución de

recursos para el desarrollo económico.

Esta investigación está desarrollada con el fin de estudiar la relación de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales para contribuir con el desarrollo de futuras investigaciones.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación titulada: *Liderazgo transformacional y competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021* es importante porque se observa deficiencias

relacionadas a las competencias laborales de los colaboradores en los puestos de trabajo en los que han sido asignados, por otro lado, las capacitaciones o inducciones que se realizan son mínimas, y las competencias evaluadas en la incorporación del personal no es la adecuada. Asimismo, dichas deficiencias vienen relacionadas con los factores que debe asumir el líder en la organización, en ese sentido, las cualidades que debe desarrollar son las de un líder transformador, que realizando una motivación que inspire a mejorar día a día, consideración hacia el personal para su desarrollo personal y profesional, estimular el desarrollo intelectual del personal, y por último tiene que ser una persona digno de ser imitado por sus acciones. Asimismo, la investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica. La investigación pretende brindar información actualizada y debidamente analizada sobre el liderazgo transformacional y las competencias laborales que deben desarrollar los colaboradores que sirvan de base para la realización de investigaciones posteriores en investigaciones que se realicen en investigaciones públicas. Por otro lado, la variable liderazgo transformacional se realiza considerando los aportes teóricos de Bass y Avolio (1990) y la variable competencias laborales se desarrolla considerando los aportes teóricos de Chiavenato (2015).

Justificación práctica. El propósito de esta investigación es buscar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo de las competencias laborales, en ese sentido la investigación busca ser de gran utilidad para la municipalidad porque le permite a la empresa reconocer sus fallas e implementar de manera óptima estrategias que permitan desarrollar las competencias laborales y desempeñen sus funciones de manera adecuada. En

ese sentido es menester mencionar que la investigación llega a conclusiones importantes que serán alcanzados a las personas encargadas de la Municipalidad en término de recomendaciones o acciones que busquen disminuir las deficiencias encontradas en la organización.

Justificación metodológica. La investigación aporta con la validación y confiabilidad de dos cuestionarios de recolección de datos, uno para medir el liderazgo transformacional y otro para medir las competencias laborales; estos cuestionarios pasaron por procesos de validez por criterio de jueces y análisis de consistencia interna mediante el análisis de alfa de Cronbach que se pone a disposición de la comunidad académica.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Determinar la relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Determinar la relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitaciones de fuentes bibliográficas

Se presentaron dificultades para el recojo de información de las competencias laborales puesto que las informaciones que se tienen están dispersas razón por la cual se realizó una propuesta teórica en dicha variable.

Limitación institucional

Existió limitaciones de acceso a las bibliotecas especializadas puesto por estar en pandemia, los acceso son restringidos o en algunos casos no existe ingreso a estas instituciones.

Limitación temporal

La investigadora realiza trabajos profesionales y también personales razón por la cual el tiempo para realizar la investigación no fue a cabalidad, limitando el tiempo en la culminación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Murillo (2020) en su tesis: *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* desarrollada en la Universidad del Rosario para optar el grado académico de maestro en dirección. El objetivo de la investigación es describir, el índice general de clima organizacional y las relaciones entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional. El diseño de investigación fue descriptivo desarrollado en una muestra de 685 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo que predomina en la organización es el transaccional (67,3% aceptable) seguida del liderazgo transformacional (64,1% regular) desde una perspectiva de los colaboradores.

Se demostró que existen relaciones significativas entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional con las variables de clima organizacional, los resultados de las correlaciones son significativas en el nivel 0,01 bilateral.

Yovira (2020) en su tesis: *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* realizada en la Universidad de Guayaquil para obtener el grado académico de magíster en gerencia educativa. El objetivo de la investigación es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño. La investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental desarrollada en 40 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se determina que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente según el 87,8% de los encuestados manifiestan la necesidad de un plan

de capacitación en liderazgo transformacional dirigido al equipo de trabajo de la institución.

La consideración individualizada incide fuertemente en el desempeño docente según el 90,5% de los encuestados, en este sentido, urge la necesidad que el líder priorice las necesidades del equipo y considere a cada individuo como un agente primordial en la Institución.

La estimulación intelectual incide fuertemente en el desempeño docente según el 82,4% de los encuestados; en este sentido, existe la necesidad de demostrar la necesidad de que los líderes busquen soluciones optimas a los problemas mediante un trabajo en equipo.

La motivación inspiracional incide notablemente en el desempeño docente según el 71,6% de los encuestados; en este sentido, el líder debe manifestar los beneficios por lograr las metas establecidas motivándolos con las recompensas y estímulos.

La influencia idealizada incide fuertemente en el desempeño docente según el 81,1% de los encuestados, en este sentido, existe la necesidad que el líder exprese valores y principios en su accionar; es decir, debe ser una personal notablemente ética.

Molina (2018) en su tesis: *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de los trabajadores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* desarrollada en la Universidad de las Américas, Quito, para obtener el título profesional de psicólogo organizacional. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el engagement de los colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica. La investigación se desarrolló con un diseño mixto correlacional en una muestra

compuesta por 43 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe evidencia suficiente para determinar la existencia de la relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el engagement, notándose que el personal necesita un liderazgo de apoyo que les permite incrementar su desempeño y compromiso con la empresa.

Los resultados permiten evidenciar que los colaboradores necesitan un líder que los motive, los involucre en las decisiones, que los comprometa con los objetivos de la empresa, bajo su dirección ejemplar, ética y un modelo a seguir, que les despierte la iniciativa propia para el acciones eficaz de sus funciones.

Lema (2017) en su tesis: *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: Red de Productores Agroecológica Del austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016* realizada en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador para obtener el grado académico de magíster en gestión del desarrollo local comunitario. El objetivo de la investigación es analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria en el caso de la Red de Productores Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016. La investigación se desarrolló mediante el diseño de estudio de casos, en una muestra de carácter propositivo. Llegó a las siguientes conclusiones:

El estilo de liderazgo que prevalece en los procesos organizativos y populares de la red de productores agrícolas es el liderazgo transformacional puesto que se evidencia que los líderes se preocupan por el desarrollo del personal, les interesa que los trabajadores se desempeñen motivados fermentado su desarrollo personal y profesional.

Antecedentes nacionales

Núñez y Rosado (2021) en su tesis: *El liderazgo transformacional y su relación con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple en Lima Metropolitana en el año 2020* realizada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas para optar el título profesional de licenciado en administración. El objetivo de la investigación es determinar la relación del liderazgo transformacional con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple en Lima Metropolitana en el año 2020. La investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental en una muestra fue de 386 mujeres trabajadoras de los 4 principales bancos del Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional se relaciona con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las Instituciones Financieras de tipo banca múltiple, pues se los resultados inferenciales fueron positivos y válidos en todas las dimensiones del liderazgo transformacional.

La influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las Instituciones Financieras de tipo banca múltiple.

La motivación inspiradora del liderazgo transformacional se relaciona con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple.

La estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple.

La consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple.

Chininin (2021) en su tesis: *Estimación de la influencia del liderazgo transformacional y competencias emocionales sobre la autopercepción del desempeño grupal en muestra de directores de educación básica especial del Perú durante el 2018* realizada en la Universidad Mayor de San Marcos para optar el grado académico de magíster en educación con mención en medición, evaluación y acreditación de la calidad de la educación. El objetivo de la investigación es estimar la influencia del ejercicio del liderazgo transformacional y las habilidades socioemocionales en la autopercepción de desempeño grupal. La investigación se desarrolló mediante el diseño transversal correlacional desarrollada en una muestra de 103 directores de instituciones educativas básicas especiales. Llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional y la competencia emocional están relacionadas positiva y significativamente en la autopercepción del desempeño grupal; es decir, el líder transformacional al involucrarse con sus colaboradores de manera personal y profesional desarrolla sentimientos emocionales que hacen que se involucren con la empresa.

Cabellos y Solano (2019) en su tesis: *Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019* desarrollada en la Universidad Autónoma del Perú para optar el título profesional de administración de empresas. La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas. La investigación se desarrolló

con el diseño no experimental en una muestra de 46 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales (R de Pearson = 0,712) a un nivel de significancia de 0,000.

Se demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la consideración individualizada y las competencias laborales (R de Pearson = 0,442) a un nivel de significancia de 0,002.

Se demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada y las competencias laborales (R de Pearson = 0,532) a un nivel de significancia de 0,000.

Se demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y las competencias laborales (R de Pearson = 0,673) a un nivel de significancia de 0,000.

Se demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y las competencias laborales (R de Pearson = 0,607) a un nivel de significancia de 0,000.

Espinoza (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de maestra en gestión pública. La investigación tiene por objetivo determinar la relación en ambas variables para identificar la situación real de los directivos que laboran. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental en una muestra conformada por 83 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias genéricas de los trabajadores ($R=0,832$) un nivel de significación de 0,000,

Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias instrumentales de los trabajadores ($R=0,806$) a un nivel de significación de 0,000.

Ávila (2018) en su artículo: "Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018" realizada en la Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres. El objetivo del artículo es determinar la relación existente entre ambas variables de investigación, desarrollada con un diseño no experimental en una muestra de 61 colaboradores estables de la Municipalidad. Llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional influye de manera directa y significativa entre la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Huaraz, asimismo, existe relación significativa entre la influencia idealizada, la inspiración motivacional, la estimulación intelectual y la consideración individual con la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas del liderazgo transformacional

2.2.1.1 Definiciones del liderazgo transformacional.

Bass y Avolio (1990) respecto al liderazgo transformacional dice: "Este liderazgo logra resultados mediante el carisma; es decir, son carismáticos ante sus seguidores, son una fuente de inspiración para ellos, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus

subordinados para estimularlos intelectualmente” (p. 143).

Bass (1985) al respecto dice:

El liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias. El liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados, pero el efecto de la influencia es dar poder a los subordinados y que se conviertan en agentes de cambio dentro de la organización. (p. 20).

Asimismo, Fishman (2005) dice “El liderazgo transformacional se orienta hacia una causa con un significado noble; es decir, busca el desarrollo de las personas y se basa en los principios morales elevados” (p. 14).

Por otro lado, Ganga y Navarrete (2013) dice: “El líder transformacional es juiciosa, proactivo, dinámico y persuasivo, siendo capaz de generar consciencia en sus seguidores, motivarlos para el logro de las metas colectivas y resultados notables” (p. 462).

El liderazgo transformacional se entiende como las cualidades de una persona que inspira e induce cambios positivos en la actitud de los seguidores para trascender de sus intereses personales y colectivos, estimula el desarrollo personal a través del planteamiento de nuevos retos y transmite seguridad.

2.2.1.2. Características del liderazgo transformacional.

D’ Alessio (2017) dice que los rasgos característicos de los líderes transformacionales son: Visionario, carismático, e inspirador, capaz de cultivar relaciones, tener excelentes habilidades de comunicación, motivar a sus seguidores, demuestra confianza, opera de acuerdo con principios,

asume riesgos, se autoevalúa y busca el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, Bracho y García (2013) las características son las siguientes:

- Carismáticos. Los líderes transformacionales son aquellas personas con carisma y atributos que permitan a los seguidores sentir admiración y confianza hacia ellos.
- Creatividad. El líder transformacional es capaz de asumir retos y riesgos e incentivar a los seguidores a contribuir con ideas creativas, lo señalado permitirá un trabajo independiente por parte de los seguidores.
- Interactividad. El líder transformacional es la persona más comunicativa, la comunicación es muy importante ya que generara una concordancia entre seguidores y líderes y el crecimiento en la formación laboral y personal de cada seguidor.
- Visionario. La visión presentada por el líder debe de ser atractiva y estimulante para los seguidores, el líder fomenta una visión de futuro motivando al personal a confiar en sus capacidades y en lograr las metas trazadas.
- Ético. Esta característica permitirá que el líder sea ejemplo del personal que le sigue ya que se caracteriza por ser una persona con valores morales y éticos.
- Orientación a las personas. El líder atenderá las necesidades, problemas de cada seguidor de forma personalizada, mostrando interés por cada de uno de ellos y ayudando a solucionar las diferentes

necesidades que puedan ocasionar una distracción al momento de realizar su trabajo.

2.2.1.3. Importancia del liderazgo transformacional.

Fishman (2015) dice que el liderazgo transformacional:

- Maneja el desarrollo de la gente de manera más efectiva para el logro de resultados.
- Orienta precisamente sus esfuerzos, hacia causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su entorno.
- Influye en movilizar a terceras personas hacia causas que tengan significados mayor que uno mismo.
- Propicia el empoderamiento a los colaboradores en las empresas, ese concepto de empoderamiento hace referencia al desplazamiento del poder hacia las personas de la organización.

Por otro lado, Vilar (2006) respecto a la importancia del liderazgo son:

- Proyecta las habilidades y capacidades de una persona para guiar y dirigir la organización.
- Un líder adecuado permite la supervivencia de una organización mediante sistemas adecuados de planificación.
- Es vital para la gestión de cualquier tipo de organización, la existencia de un líder con habilidades y capacidades permiten realizar una adecuada gestión.

Por otro lado, Lussier y Achua (2016) dicen que la importancia del liderazgo transformacional es:

- A nivel individual se ha descubierto que el liderazgo transformacional afecta de forma positiva el compromiso organizacional y este último

refleja la lealtad de los miembros del equipo y la manera en que están dispuestos a trabajar para lograr los objetivos de la organización.

- A nivel organizacional los estudios han descubierto que el liderazgo transformacional tiene efectos positivos en el desempeño, la cultura y el aprendizaje organizacional. Los líderes transformacionales son más propensos a ser firmes defensores del trabajo en equipo, la cooperación y la innovación, todos ingredientes de una cultura de aprendizaje.

2.2.1.4. Implicancias del liderazgo transformacional.

Las organizaciones en la actualidad deben buscar incorporar o desarrollar directivos con estas cualidades de liderazgo transformacional, porque esto trae implicancias positivas dentro de la organización, las cuales se explican a continuación:

Implicaciones en el reclutamiento

Bass (1985) dice que los líderes transformacionales son importantes en la etapa para reclutar o incorporar al nuevo personal, dado que las primeras impresiones en las entrevistas el recluta muestra una postura transaccional con los postulantes. Asimismo, el líder transformacional transmite la cultura y la filosofía de la empresa y durante el proceso el entrevistador muestra consideración individualizada, al prestar atención en conocer sus necesidades de desarrollo.

Implicaciones para en el desarrollo de carrera

Bass (1985) dice que la aplicación del liderazgo transformacional beneficia al desarrollo profesional de los empleados. Este líder se muestra constante en conocer las necesidades del nuevo personal y brindarle su

apoyo continuo en su desarrollo, por lo tanto, el jefe marca la diferencia en su éxito profesional a futuro. Por otro lado, este líder en la medida que los altos mandos se vuelvan más transformadores los empleados tiende adoptar el mismo liderazgo que sus jefes. Finalmente, la cultura organizacional debe apoyar el fomento de la estimulación intelectual como una forma de vida en la organización, cabe resaltar que se debe promover en todos los niveles de la organización el potencial innovador del personal.

Implicaciones para el diseño y la asignación de trabajo

Bass (1985) dice que los líderes transformacionales se concentran en el desarrollo individual de los empleados diseñan los puestos de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades de desarrollo y las necesidades de la organización, asignan un puesto de trabajo con responsabilidades desafiantes que cambian a medida que el empleado aprende a desarrollarlas, estimulando la creatividad e innovación y lo desafía a explorar nuevas oportunidades, diagnosticar problemas organizacionales y generar soluciones.

Implicaciones para el desarrollo organizacional

Bass (1985) menciona que el liderazgo transformacional en la organización tiene implicancias positivas, implementar un programa de liderazgo transformacional será exitoso en la medida que la organización logre transformarse a tal punto que desafíe a los empleados a desarrollarse por iniciativa propia, asimismo se verá reflejado si los empleados resuelven los problemas de forma creativa.

2.2.1.5. Teorías relacionadas al liderazgo transformacional.

Teoría de liderazgo transformacional según Bass (1985)

El modelo de liderazgo transformacional de Bass y Burns desarrollada en 1981 este autor explica la necesidad de un liderazgo transformacional opuesto al liderazgo transaccional, entendiendo este último como más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró resultados excepcionales en base a la motivación sobre las cuales operan los colaboradores; es decir, este liderazgo busca cambiar al individuo desde una perspectiva que van desde la motivación hasta el compromiso. En ese sentido, Bass (1985) dice “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro u autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organizacionales” (p. 142).

La teoría del liderazgo transformacional, en vez de responder al interés personal de los seguidores, está enfocada en despertar el interés en el individuo un alto conocimiento de tema claves para el grupo y la organización. Estos tipos de líderes son carismáticos por tanto son fuente de inspiración de sus seguidores. En ese sentido, Bass y Avolio (1990) dicen: “Los resultados se logran siendo carismáticos a los ojos de sus seguidores, tratan individualmente para satisfacer las necesidades de sus subordinados y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados” (p. 121).

Principios del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1990) explican que el principal valor de las organizaciones son las personas y que el liderazgo transformacional juega un rol primordial dentro del desarrollo de estas, enfatizando los siguientes principios que se detallan a continuación:

- Crear una visión inspiradora del futuro. En ese sentido desarrolla su actuar como un ejemplo digno de imitar por sus seguidores, analiza todos los aspectos de la organización, reconociendo sus recursos, posibilidades y debilidades, se preocupa por conocer los valores de las personas, desarrolla una visión para el equipo que comience con la exposición de la misión, el camino que hay que recorrer y la visión, lo que se desea alcanzar.
- Motivar a la gente a comprar y entregarse en el logro de la visión. En ese sentido, desarrolla una visión auspiciosa, desarrollo estrategias adecuadas de motivación a sus seguidores y hace el seguimiento de los niveles de satisfacción de los colaboradores.
- Gestionar la entrega de la visión. En ese sentido, relaciona una gestión eficaz con la gestión sensible entre sus miembros, explica las funciones y responsabilidades a cada integrante de la organización, para conectarse con los planes estratégicos, se formulan objetivos de corto, mediano largo plazo enfocados en la motivación del personal, se preocupa en ser un modelo de trabajo permanente y perseverante, fomenta la comunicación permanente, retroalimentándose en la importancia que la merece. Este líder busca construir relaciones cada vez más fuertes, basadas en la confianza, se centra en atender a sus seguidores y se esfuerza con ayudarlo a alcanzar sus objetivos personales y profesionales, entiende que el éxito de una organización es un proceso a largo plazo, se preocupa por conocer a las personas de manera individual para comprender sus necesidades y ayudarlos a superar los mismos y se orienta a construir relaciones.

Aspectos relevantes de la teoría de Bass (1985)

Bass (1985) identifica aspectos básicos e importantes para el desarrollo de este tipo de liderazgo:

- Mientras el líder transformacional busca transformar la organización, existen tacitas promesas a los seguidores de que los también sean transformados en líderes transformacionales.
- Estos líderes son a menudo carismáticos, no cayendo en el narcisismo, estos líderes incitan a creer en uno mismo más que en otros.
- Una de las desventajas del liderazgo transformacional es la pasión y la confianza que pueden ser errores de la verdad y de la realidad.
- La energía que obtiene la gente puede también causarles a ellos la rendición, el líder transformacional a menudo tiene grandes cantidades de entusiasmo, puede desgastarlo en sus seguidores.
- El líder transformacional busca la definición de transformación, cuando la organización no necesita transformarse, la gente está feliz como esta, en ese caso el líder se siente frustrado.

Dimensiones del liderazgo transformacional

A. Consideración individualizada

El líder transformacional busca el desarrollo personal y profesional con sus colaboradores identificando las necesidades que tienen los colaboradores, el líder transformador considera que cada colaborador es distinto, adaptándose a las exigencias de cada uno de ellos, busca nuevas maneras de aprendizaje y crear un clima que se ajuste a las necesidades de ellos. En este contexto, Bass (1985) sostiene que:

Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas, en las

necesidades de desarrollo de cada una, logrando que se superen a través de su actuación como guía o mentor, así como entrenamiento y asesoramiento que les proveen. Los seguidores desarrollan sucesivamente un alto potencial, el líder reconoce diferentes necesidades y los deseos de las personas. (p. 69).

Una de las características fundamentales de estos líderes es que prestan una atención especial a las necesidades de logro y crecimiento de los trabajadores y en consecuencia asignan tareas y nuevos retos, brindan su apoyo ante las dificultades y otorgan facultades para desarrollar sus propias ideas.

Bass (1985) dice que esta dimensión del liderazgo transformacional tiene las siguientes características:

- **Orientación de desarrollo personal.** El líder transformador tiene una orientación de desarrollo hacia sus subordinados. El potencial de todos los subordinados se "evalúa tanto para el cumplimiento de su trabajo actual como para futuros puestos de mayor responsabilidad. En ese sentido, Bass (1985) dice: "El líder establece ejemplos a seguir y asigna tareas de forma individual a los subordinados para ayudarlos a alterar significativamente sus habilidades y motivaciones, así como para promover necesidades organizativas inmediatas" (p. 85).
- **Delegación.** Los líderes transformacional no buscan acaparar todas las responsabilidades, por el contrario, buscan delegar funciones, desarrollando la autonomía. Al respecto, Bass (1985) dice: "Los líderes transformacionales practican la delegación para proporcionar un trabajo desafiante y aumentar las responsabilidades subordinadas

parece particularmente importante, no hay mejor manera de desarrollar el liderazgo que darle a un individuo un trabajo que implique responsabilidad” (p. 85)

- **Satisfacer el deseo de información del subordinado individual.** El líder transformador busca que la información llegue a todas las personas a su cargo puesto que lo considera importante para un trabajo articulado dentro de la organización. En ese sentido, Bass (1985) dice: “El superior mantiene a cada subordinado plenamente informado sobre lo que está sucediendo, preferiblemente en persona, en lugar de un memorándum, para que tenga lugar una conversación bidireccional en lugar de una transmisión unidireccional de superior a subordinado” (p. 88).

B. Estimulación intelectual

El líder transformacional busca estimular a sus seguidores para que sean innovadores, mejorar sus niveles intelectuales, buscando siempre el reto de sus capacidades; es decir, busca desarrollar en sus seguidores formas diferentes de enfrentar los problemas a los que se enfrentan, buscando ofrecer mejores oportunidades de desarrollo.

En ese sentido, Bass (1985) dice:

Los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras. No hacen públicos los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o la crítica en público. Las nuevas ideas y las soluciones creativas se

solicitan de los seguidores, quienes están incluidos en el proceso de encontrar mejores soluciones. (p. 68).

Bass (1985) dice que esta dimensión del liderazgo transformacional tiene las siguientes características:

- Tienen la capacidad de gestionar el proceso de resolución de problemas en los seguidores.
- Son más proactivos que reactivos en su pensamiento; más creativos, novedosos e innovadores en sus ideas; más radical o reaccionario que reformador o conservador en ideología.
- Desarrollan incitativas a cuestionar sobre viejos problemas de nuevas maneras y proporciona nuevas formas de solucionar los problemas.

C. Motivación inspiradora

Un líder transformador busca nuevos desafíos para que sus colaboradores enfrenten y busquen soluciones adecuadas e innovadora; es decir, logra una motivación para asumir retos, consiguiendo que ellos compartan con los otros miembros de grupo los objetivos que ellos tienen dentro de la organización.

En relación con esta dimensión, Bass (1985) dice:

Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales. Demuestran el espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo, generan confianza, e inspiran a los seguidores usando actitudes persuasivas. (p. 68).

Bass (1985) dice que esta dimensión del liderazgo transformacional

tiene las siguientes características:

- Es importante para el desarrollo de las tareas complejas y desafiantes que requieren iniciativa, toma de riesgos calificados, responsabilidad personal y persistencia.
- No se limita a ayudar a los subordinados a cumplir sus expectativas; sino influye en los subordinados para que se esfuercen más allá de sus propias expectativas e intereses.
- Estimulan el entusiasmo de los subordinados por el trabajo del grupo y dice cosas para aumentar su confianza en su capacidad para realizar con éxito las tareas y alcanzar los objetivos del grupo.

D. Influencia idealizada

El líder transformador logra transmitir en sus colaboradores sentimientos positivos, siendo capaces de hacer sentir admiración, confianza y respeto hacia ellos. Un colaborador siempre espera de su líder cosas positivas ya que lo ven como un ejemplo a así y dignos de ser imitados. Esta dimensión está relacionada con el comportamiento del líder para con los colaboradores, como los líderes llegan a influencia en ellos. Además de aquellos que tienen un rol importante en cuanto a la personalidad que ellos tienen, ya que deben realizar aquello que se considere correcto, respondiendo a un alto nivel de ética y moral.

En este sentido, Bass (1985) dice:

Estos líderes son admirados, respetados y confiados. Tienen altos estándares de moral y conducta ética, quienes son vistos con gran respeto personal, y que generan lealtad con el seguidor. Los seguidores se identifican con estos líderes. Un punto a favor de estos

líderes es que consideran las necesidades de sus seguidores por encima de sus propias necesidades. (p. 54).

Los líderes transformaciones, generalmente son honestos, generan confianza, tienen carisma, propician la identificación consciente con el líder, crea un estilo de trabajo, comparte el éxito, se muestra tenaz en la persecución de los objetivos, genera la convicción de que todo es posible.

2.2.2 Bases teóricas de la variable competencias laborales

2.2.2.1 Definiciones de las competencias laborales.

Las competencias laborales son todos los conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para desarrollar competentemente las labores en su puesto laboral. Estas competencias incluyen tener el binomio de conocimientos y herramientas necesarias para desempeñar su trabajo. En ese sentido, Boyatzis (1982) respecto a las competencias dice: “Son características subyacentes en una persona, que están relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p. 23).

El desarrollo de las competencias hace que un trabajador se diferencia de otros por su eficacia, enfatizando esta idea, Gutiérrez (2010) dice: “La competencia es una característica personal que diferencia a unas personas de otras; estas características son las que los convierten en más competentes, dichas características comprenden motivos, rasgos de personalidad, percepción y asunción de rol, habilidades y conocimientos” (p. 50).

Las definiciones de competencias laborales son diversas, existen numerosas definiciones sobre competencias laborales, una de las más

relevantes es la que propone Alles (2008) define que: “Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 96), en este mismo, Chiavenato (2015) indica que: “La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles” (p. 32).

2.2.2.2 Características de las competencias laborales.

Allles (2005) refiere las siguientes, como las características distintivas de la competencia laboral:

- Es multidimensional. La competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad independiente una de otra, sino la integración de todos dentro de un determinado desarrollo profesional. En este sentido, una competencia viene asociado a un conjunto de comportamientos observables y un listado de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Refleja la aportación del colaborador. La competencia esta evaluada en función del resultado de la aportación que tiene el colaborador con la empresa.
- Permanece en el tiempo. La competencia es permanente en el tiempo, se apoyan en los procesos; sólo se considera una nueva competencia si varía el proceso sobre el que se realiza la aportación, si cambia la aportación realizada o sí. mantiene la misma aportación al mismo proceso.
- Supone la consecución de un logro. La competencia siempre está orientada al logro de un resultado positivo, en caso no se logre algo positivo, entonces se puede decir que no es competente.

- Es mensurable. La competencia se manifiesta a través de una serie de conductas observables en el trabajo cotidiano en las organizaciones, la mediciones de la competencias se realiza mediante indicadores observables del colaborador.

2.2.2.3 Importancia de las competencias laborales.

Sagi – Vela (2004) respecto a la gestión por competencias dice que las competencias laborales son importantes por las siguientes razones:

- Permite establecer una gestión eficaz del recursos humano de una organización.
- Permite la integración de los equipos de trabajo para un desarrollo óptimo de sus funciones.
- Optimiza el rendimiento individual de los colaboradores y por ende el de la organización.
- Permite lograr los objetivos organizacionales buscando el compromiso de los colaboradores con la empresa.
- Propicia un clima laboral de integración y cooperación entre todos los miembros de la organización
- Contribuye a formar una cultura organizativa que permite crear políticas adecuadas en la empresa.
- La evaluación del desempeño por competencias permite salarios más justos y equitativos.
- Genera ventajas competitivas dando respuestas más rápidas a la demanda de los clientes.
- Facilita la retención de talento, y genera planes de desarrollo de formación y líneas de carrera.

- Favorece el incremento de la productividad y el rendimiento de los equipos de trabajo y disminuye la rotación de personal.

2.2.2.4. Aspectos teóricos relacionados a las competencias laborales.

Aportes teóricos a las competencias laborales de Alles (2005)

Alles (2005) dice que las competencias son las características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso del colaborador en el quehacer diario de sus funciones dentro de la organización. En este sentido, la autora también dice que un colaborador puede tener el conocimiento, pero eso no le garantiza ser exitoso; sino no tiene las competencias adecuadas como por ejemplo la negociación, el trabajo en equipo, manejo del estrés, la motivación para realizar las tareas adecuadamente para las que fueron contratados.

En este sentido, Alles (2005) propone realizar una gestión para desarrollar las competencias basadas en procedimientos para alinear a los colaboradores para lograr los objetivos organizacionales de manera pertinente. Para ello, es importante el proceso de selección del personal, se plantea contratar un personal basado en una gestión de competencias que permitan garantizar el éxito a la empresa, por ejemplo, un colaborador puede tener una buena predisposición para trabajar, pero no se puede contagiar la mala vibra de sus compañeros afectado su rendimiento o productividad.

Alles (2005) propone un método basado en el autodesarrollo, es decir el mismo empleado debe decidir cambiar y que desde el departamento de recursos humanos se ofrezcan las oportunidades para modificar ese comportamiento. Otro método que propone es entrenamiento de un experto, jefe entrenador o mentoring donde el líder asuma este rol y le brinde las

herramientas necesarias para cambiar su comportamiento.

Aportes teóricos a las competencias laborales de Sandoval, Miguel y Montaña (2009)

Sandoval et al. (2009) plantea enfoques o escuelas sobre las competencias laborales, entre ellas el funcionalista, conductista y constructivista, siendo los más aceptados en las organizaciones a nivel mundial.

Enfoque funcionalista. Este enfoque está relacionado a las funciones que debe realizar un trabajador en su área de trabajo, teniendo en cuenta el entorno en el que se desenvuelve y se centra en las funciones laborales más no en las competencias del colaborador.

En este sentido, Sandoval et al. (2009) dice:

La competencia en este enfoque prioriza la identificación de las funciones específicas que contribuyen a que una persona logre el resultado esperado en el ámbito laboral, sobre el cómo lo desarrolla. De esta forma, las organizaciones podrán evaluar el nivel de la competencia técnica del personal y definir las brechas. (p. 7).

Enfoque conductista. Este enfoque explica las habilidades y destrezas de los colaboradores al momento de realizar sus labores y limita sus resultados en objetivos específicos y solo toma en cuenta las competencias del colaborador, sino la complejidad de su labor.

Sandoval et al. (2009) dice: “Este enfoque propone tomar las competencias como comportamientos imprescindibles de los trabajadores que garantizará el posicionamiento de la organización” (p. 8).

Enfoque constructivista. Este enfoque explica como el colaborador y su equipo de trabajo deben construir sus competencias y le da importancia a la formación profesional y laboral, a través de las capacitaciones, buscando la participación constante de su entorno.

Sandoval et al. (2009) dicen: “Este enfoque se refiere a la capacidad que tiene la persona para llegar a un resultado óptimo en su organización, respetando los acuerdos establecidos en cuanto a calidad y satisfacción” (p. 17).

De acuerdo con Sandoval, Miguel y Montaña (2009) el enfoque de las competencias está orientado al desarrollo de conocimientos, aptitudes y capacidades que tiene una persona para proporcionar soluciones como parte de sus funciones en su área de trabajo y en el entorno organizacional con la finalidad de lograr resultados idóneas para el desarrollo de la organización.

A. Competencias intelectuales

Las competencias intelectuales hacen referencia al conocimiento que debe tener el colaborador; es decir, como experto en temas específicos en un área específica de trabajo a través de su formación profesional, la aplicación de todos estos conocimientos y habilidades son necesarias para el desarrollo de sus funciones dentro de su puesto de trabajo.

Bunk (1994) respecto a la competencias intelectuales dice: “Es importante conocer los contenidos de las competencias profesionales y/o intelectuales, que impliquen la aplicación de sus aptitudes formales por cada competencia para evitar el desuso, considerando la rápida evolución técnica y económica de la sociedad y las organizaciones” (p.13).

En este sentido, se puede decir que las competencias intelectuales son

los métodos que utiliza una persona para organizar o evaluar la información que recibe en su formación profesional. Las competencias intelectuales permiten:

- Desarrolla la capacidad de cuestionar desde una amplia gama de perspectivas. Estas perspectivas están relacionadas con los principios de su formación teórica.
- Es capaz de reconocer, validar o resolver problemas intelectuales, estas competencias les permite desarrollar cuestiones problemáticas que surgen en su quehacer diario.
- Desarrolla el pensamiento el pensamiento lateral, de una manera imaginativa, demostrando un conocimiento de los avances recientes dentro de su campo.
- Permiten asumir riesgos intelectuales y desarrollar enfoques originales en la percepción y descripción de situaciones, así como en la definición y resolución de problemas.

B. Competencias personales

Las competencias personales son las habilidades, aptitudes y destrezas que tiene cada individuo para desarrollar con éxito su labor dentro de la organización. En este sentido, Alles (2008) dice: “La destreza es un conjunto de reacciones que tiene una persona frente a una situación que se presenta” (p. 37). En este sentido, las competencias personales, se refiere a las competitividad adquirida durante la educación básica que le permite desarrollarse en su desarrollo posterior, en este sentido, Parra et al. (2018) dicen: “La actitud es la capacidad que tiene una persona para desarrollar un proyecto basado en la inspiración y la confianza” (p. 2).

Por otro lado, López y Figueroa (2002) dicen: “La competencias personal es la capacidad que tiene una persona para desempeñar correctamente su función y/o tarea en un puesto de trabajo” (p. 30). Las competencias personales que marcan la diferencia en las organizaciones son:

- Comunicación interpersonal. Esta competencia ayuda al colaborador a establecer buenas relaciones en la organización; asimismo, esta competencia mejora la autocrítica y empatía entre sus pares.
- Toma de decisiones. Esta competencias es sumamente importante porque permite asumir responsabilidades dentro de las decisiones que se toma en contextos de perspectivas positivas de la organización.
- Desarrollo de tareas bajo presión. Esta competencia permite al cola colaborador asumir retos a las cuales se debe responder con solvencia, rapidez y eficacia.

C. Competencias tecnológicas

Las competencias tecnológicas hacen referencia a las habilidades que deben desarrollar los colaboradores para gestionar y emplear todos aquellos recursos tecnológicos necesarios para el diseño y desarrollo sus funciones dentro su puestos de trabajo. El desarrollo de estas competencias está relacionadas al manejo adecuado de recursos técnicos como el internet, herramientas de comunicación sincrónicas y asincrónicas. En este sentido, Bunk (1994) dice: “La competencia técnica está referida al dominio de información, conocimiento, contenido y ser experto en la ejecución de tareas específicas en el ámbito de trabajo” (p. 10).

Las competencias tecnológicas están relacionadas a la transmisión de conocimientos entre distintos agentes de la organización, estas se desarrollan

en función de los procedimientos de búsqueda y aprendizaje para mejorar la eficiencia productiva, generar nuevos productos e introducir métodos de organización. En este sentido, Bunk (1994) respecto a las competencias tecnológicas dice: “Estas competencias implica la adquisición de conocimientos, destrezas y aptitudes. Va más allá de los límites de la carrera profesional, está estrechamente ligada con la capacitación profesional y la organización” (p. 13).

Según, Pérez et al. (2006) las organizaciones actualmente buscan que sus colaboradores se especialicen en el uso de los recursos tecnológicos, orientados a maximizar y efectivizar los procesos productivos y la incorporación de herramientas tecnológicas a fin de lograr el crecimiento del conocimiento tecnológicos en la organización. En este sentido, se puede afirmar que la competencia tecnológica es un proceso estratégico que tiene como finalidad de maximizar las oportunidades para garantizar mecanismos de innovación sobre los procesos y sobre la producción final.

D. Competencias empresariales y para el emprendimiento

Las competencias empresariales son el conjunto de habilidades relacionadas al desarrollo y manejo de la gestión, como la planificación, toma de decisiones, marketing, contabilidad, entre otros. Estas competencias vienen relacionadas con las competencias para el emprendimientos que son la innovación, la asunción de riesgos, y la persistencia. Por lo tanto, las competencias empresariales y para el emprendimiento son el conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos, concepciones, valores, que tiene la finalidad de formar a una persona emprendedora, capaz de generar riqueza y desarrollo social, empezando por crear empresa, hasta la formación

de cadenas productivas, aprovechando las oportunidades y posibilidades que se le presentan, estos tipo de colaboradores tienen que asumir el problemas que se le presenten como un oportunidad de desarrollo.

Asimismo, la identificación de las diferentes oportunidades para iniciar una empresa o un negocio implica la aplicación habilidades como el conocimiento del entorno, las condiciones y oportunidades de desarrollo. En este sentido, es importante mencionar que la elaboración de planes de negocio debe considerar sus diferentes componentes para plasmarlo en un plan de acción.

En conclusión, se entiende como competencias empresariales, al conjunto de atributos como las motivaciones, actitudes, valores, conocimientos y habilidades que desarrolla un colaborador que se manifiesta en comportamientos que son definibles, observables y medibles, y que están casualmente vinculados con un desempeño superior en la acción empresarial. Por otro lado, estas competencias vienen relacionadas con las competencias de emprendimiento que son aquellas que implican capacidades, destrezas, habilidades y aptitudes que hacen posible que el emprendedor actúe para desarrollar una idea que se materialice en la puesta en marcha de una empresa y en hacerla crecer de manera exitosa, por lo que, entre mayor habilidad tiene el emprendedor, más se beneficia del negocio.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Competencias laborales

Las competencias laborales son el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que presentan los colaboradores para desarrollar eficientemente su labor dentro de su puesto laboral.

Competencias personales

Las competencias personales son las características particulares que presenta un individuo para diferenciarse de sus demás compañeros, propiciando tener una identidad propia y le permite relacionarse con sus pares.

Competencias profesionales

Las competencias profesionales son las características que adquiere el colaborador dentro de las instituciones o fuentes externas como institutos o universidad que le permita obtener un alto nivel para ocupar cargo importantes que demanden una mayor responsabilidad.

Competencias técnicas

Las competencias técnicas son las características que adquiere un colaborador en el desarrollo de su profesional o actividad diaria, es muchos casos son habilidades que les convierten en especialistas en la actividad que desempeña.

Consideración individualizada

La consideración individualizada son la atención que tiene el líder respecto a las necesidades que tienen los colaboradores tanto en el plano profesional como personal, otorgándoles actividades desafiantes, situaciones complejas y la potestad que les brinda para el desarrollo de actividades de su modo particular.

Estimulación intelectual

La estimulación intelectual es la preocupación que tiene el líder por desarrollo el potencial creativo e innovador que les permita asumir nuevos retos, el líder busca que el colaborador evalúa las consecuencias de las decisiones que toma desarrollando cualidades de pensamiento crítico.

Influencia idealizada

Esta característica del liderazgo transformacional está relacionada a la confianza que busca desarrollar en los colaboradores a través del ejemplo, en ese sentido, debe tener coherencia entre lo que dice y lo que hace el líder, esta característica del líder debe estar muy marcada porque está relacionada al modelo a seguir que tiene el líder frente a sus seguidores.

Motivación inspiradora

El líder transformacional debe orientar a los colaboradores siendo optimista, describiendo un futuro atractivo y optimista, el líder siempre debe mantener una actitud positiva frente a situaciones complejas, desarrollando una visión compartida con los colaboradores, en ese sentido, el trabajo debe ser el equipo y colaborativo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación presentada es del tipo descriptivo de nivel correlacional, es decir, las variables liderazgo transformacional y desarrollo de competencias laborales se miden de forma independiente para luego analizar su nivel de asociación mediante la estadística inferencial en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos.

Hernández y Mendoza (2018) dicen: “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 109).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo porque sigue una secuencia estandarizada para obtener resultados mediante un análisis estadístico que contribuyan a una explicación sobre nivel de asociación de las variables para explicarlas parcialmente.

Hernández y Mendoza (2018) dicen que la ruta cuantitativa es apropiada para estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos, así mismo cuando queremos probar hipótesis.

Diseño de investigación

La investigación se desarrolla dentro del marco de las investigaciones de diseño no experimental, porque no existe una manipulación deliberada de ninguna de las dos variables; por el contrario, solo se analizará, describirá y fundamentará las variables en su contexto natural.

Al respecto Hernández y Mendoza (2018) dice que en estos estudios no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables.

Finalmente, la investigación es de corte transversal, puesto que los datos son recogidos en un tiempo determinado; es decir, cada sujeto de la muestra solo se encuesta una sola vez.

Al respecto Hernández y Mendoza (2018) dice que este tipo de investigación de corte transversal se caracteriza porque los datos recabados se encuentran en el momento de estudio, es decir del mismo periodo.

3.2. Población y muestra

Población

La población considerada para la investigación está conformada por los 30 colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021. Se considera esta población porque según el análisis descriptivo se observa una problemática relacionada al liderazgo transformacional que ejercen los directivos y las competencias laborales que desarrollan los colaboradores.

Según Hernández y Mendoza (2018) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; es decir, las unidades de análisis presentan características similares.

Muestra

La investigación, no considera una muestra, la investigadora decidió realizar la medición de las variables en toda la población, puesto que las unidades de análisis son accesibles.

Ñaupas et al. (2018) al respecto dicen en caso la muestra es demasiado pequeña, las conclusiones resultantes podrían ser las incorrectas, y cuando es accesible toda la población es mejor realizar la investigación en ella.

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional

Fishman (2005) respecto al liderazgo transformacional dice: “Estos líderes estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 114).

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional

La variable liderazgo transformacional, es una variable que se mide en función de cuatro dimensiones que son la motivación inspiracional, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada, 12 indicadores que constituyen un cuestionario de 30 ítems medidos en escala de Likert con 5 alternativas.

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación inspiracional	- Comunicación fluida	1 al 8		Bueno [36-40]
	- Desarrollo de ímpetu.			Regular [29-36)
	- Compromiso laboral			Malo [23-29)
Consideración individualizada	- Preocupación por el personal	9 al 15	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [36-35]
	- Sentido de superación			Regular [23-30)
	- Esfuerzo para logro de sus objetivos			Malo [18-23)
Estimulación intelectual	- Desarrollo de la creatividad	16 al 22		Bueno [31-35]
	- Desarrollo de la innovación			Regular [35-31)
	- Empatía con los colaboradores			Malo [19-35)
Influencia idealizada	- Admiración al líder	23 al 30		Bueno [35-40]
	- Apego al líder			Regular [30-35)
	- Percepción del confianza			Malo [26-30)

Definición conceptual de la variable competencias laborales

Vargas et al. (2001) dice:

La competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente

una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. (p. 30).

Definición operacional de la variable competencias laborales

La variable competencias laborales, es una variable que se mide en función de cuatro dimensiones que son las competencias intelectuales, competencias personales, competencias tecnológicas y las competencias empresariales y para el emprendimiento, 12 indicadores, que constituyen un cuestionario de 30 ítems medidos en una escala de Likert con 5 alternativas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencias intelectuales	- Análisis del entorno	1 al 8		Bueno [36-40]
	- Evaluación de situaciones			Regular [29-36]
	- Implementación de situaciones			Malo [22-29]
Competencias personales	- Consideraciones éticas	9 al 18	1. Nunca	Bueno [43-50]
	- Manejo de conflictos			Regular [35-43]
	- Desarrollo personal			Malo [27-35]
Competencias tecnológicas	- Identificación de herramientas	19 al 24	2. Casi nunca	Bueno [26-30]
	- Elaboración de modelos tecnológicos			Regular [20-26]
	- Solución de problemas			Malo [15-20]
Competencias empresariales y para el empresariales	- Identificación de oportunidades	25 al 30	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [28-30]
	- Viabilidad de planes			Regular [22-28]
	- Creatividad e innovación			Malo [15-22]

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

La investigación se desarrolló mediante los procedimientos del método hipotético deductivo, debido a que se formulan problemas, se plantean supuestos y se verifican estos supuestos mediante procesos estadísticos.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) dicen que el método hipotético deductivo radica en las hipótesis que son puestas a prueba con la finalidad de demostrar si cumplen con la verificación que se desea obtener.

Técnica

La investigación aplica como técnica principal la encuesta, que sirve para recoger los datos de las unidades de análisis, las encuestas pertenecen a las técnicas de investigaciones del enfoque cuantitativo.

Al respecto, Bernal (2014) dice que la encuesta es una técnica utilizada mediante un cuestionario con preguntas cerradas, dirigido a la muestra que permita la información adicional.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

En la investigación se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos que miden de forma independiente las variables liderazgo transformacional y las competencias laborales. Dichos cuestionarios fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad que demostraron su aplicabilidad en el recojo de datos.

Respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) dice que la confiabilidad es un instrumento radica en la aplicación repetida en las diversas unidades de análisis los resultados iguales que genere.

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) dicen que la validez es la eficacia con la que el instrumento mide los datos que se pretende investigar.

Instrumento I: Cuestionario de liderazgo transformacional

El cuestionario está orientado a medir las dimensiones del liderazgo transformacional en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021, siendo las consideradas la motivación inspiracional, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada, 12 dimensiones y 30 ítems.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autora	Nadia Sol Narvaez Sucso
Objetivo	Medir objetivamente el nivel de liderazgo transformacional en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Chorrillos
Informadores	Colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos
Administración	Individual o colectiva
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	25 minutos aproximadamente.
Significación	Medir el liderazgo transformacional en base a sus componentes; motivación inspiracional, consideración individualizada, estimulación intelectual e influencia idealizada.
Finalidad	Determinar el nivel de liderazgo transformacional según la percepción de los colaboradores.
Puntajes	Las puntuaciones consideradas fueron de malo, regular y bueno considerando como punto de corte $\pm 0.75\%$ de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

Instrumento II: Cuestionario de competencias laborales

El cuestionario está orientado a medir las dimensiones de las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021, siendo consideradas las competencias intelectuales, las competencias personales, las competencias tecnológicas y las competencias empresariales y para el emprendimiento.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de competencias laborales

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de competencias laborales
Autora	Nadia Sol Narvaez Sucso
Objetivo	Medir objetivamente el nivel de desarrollo de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021
Ámbito de aplicación	Municipalidad de Chorrillos
Informadores	Colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos
Administración	Individual o colectiva
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú.
Duración	25 minutos aproximadamente.
Significación	Medir las competencias laborales en base a sus componentes; competencias intelectuales, competencias personales, competencias tecnológicas y competencias empresariales y para el emprendimiento.
Finalidad	Determinar el nivel de competencias laborales de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021
Puntajes	Las puntuaciones consideradas fueron de malo, regular y bueno considerando como punto de corte $\pm 0.75\%$ de la desviación estándar.
Material	Formulario de Google

3. 7. Análisis estadísticos e interpretación de los datos

La recolección de datos permitió elaborar una base de datos, mediante el software Excel y el paquete estadístico SPSS versión 25, realizar un análisis exploratorio para determinar datos perdidos entre otros. Luego se siguió los siguientes procesos:

Primero. Se realizó el análisis de confiabilidad de ambos cuestionarios considerando el puntaje total recogida de la muestra, que determinaron que ambos instrumentos son confiables.

Segundo. Se realizó el análisis descriptivo expresando los resultados en tabla y gráficos estadísticos.

Tercero. Se realizó la prueba de normalidad para analizar si los puntajes de la variable desarrollo de competencias laborales cumple con una distribución normal.

Cuarto. Se realizó la contrastación de hipótesis mediante la aplicación de la prueba estadística paramétrica R de Pearson puesto que el nivel de significando es mayor al 5%.

Quinto. Finalmente, se realizaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones a los que se llegó en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

El cuestionario de liderazgo transformacional fue sometido a criterio de juicio de expertos que aportaron pautas, criterios y mejoras al instrumento dando finalmente la aprobación y aceptación. Los resultados de validación de los expertos respecto a su valoración del instrumento se evidencian en la tabla 5.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Ramos Chang Jorge Alonso	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de competencias laborales

El cuestionario de competencias laborales fue sometido a criterio de juicio de expertos que aportaron pautas, criterios y mejoras al instrumento dando finalmente la aprobación y aceptación. Los resultados de validación de los expertos respecto a su valoración del instrumento se evidencian en la tabla 6.

Tabla 6

Resultados de la validación del cuestionario de competencias laborales

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Ramos Chang Jorge Alonso	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Los resultados de validación de ambos cuestionarios arrojaron resultados de aplicables; es decir, estos instrumentos están listos para realizar la prueba piloto y medir su consistencia interna.

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

La confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del cuestionario de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	30

En la tabla 7, se aprecia los resultados del estadístico alfa de Cronbach que asciende a 0.903, mayor a 0.75. este resultado indica que el instrumento de liderazgo transformacional presenta una confiabilidad muy alta, en consecuencia, el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Fiabilidad del instrumento de competencias laborales

La confiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 8

Fiabilidad del cuestionario de la variable competencias laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	30

En la tabla 8, se aprecia los resultados del estadístico alfa de Cronbach que asciende a 0.932, mayor a 0.75. este resultado indica que el instrumento de competencias laborales presenta una confiabilidad muy alta, en consecuencia, el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

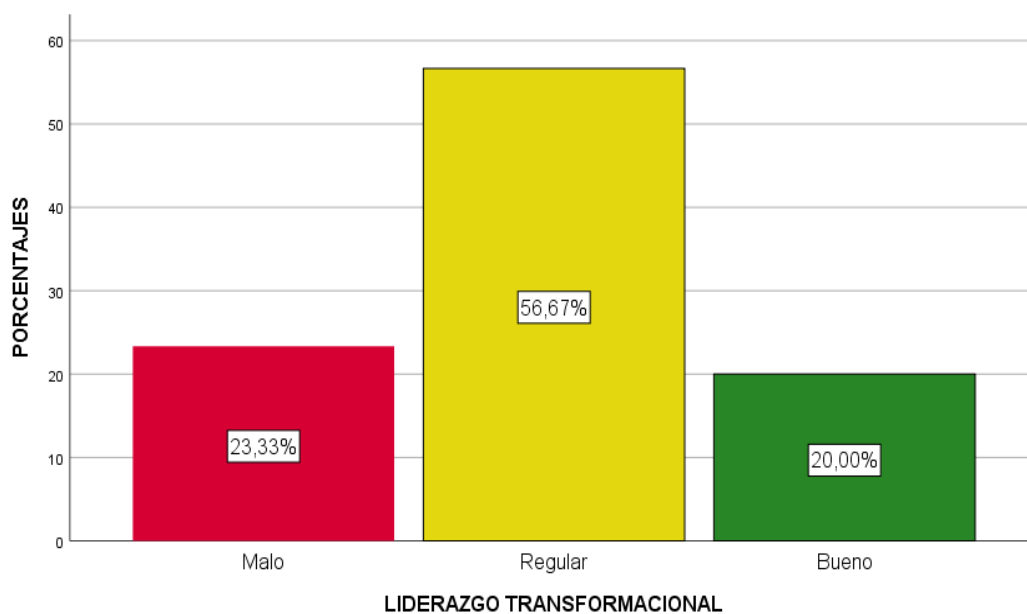
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	17	56,7
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional



Interpretación

En la figura 1, se observa que 17 colaboradores encuestados que representan el 56.67% estiman el liderazgo transformacional en un nivel regular, 7 colaboradores encuestados que representan el 23.33% lo estiman en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que liderazgo transformacional que desarrolla el

gerente de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos mantiene en sus colaboradores no se desarrolla adecuadamente por lo cual creara cambios que impiden crecer y alcanzar el éxito en un futuro inmediato.

Resultados descriptivos de la variable competencias laborales

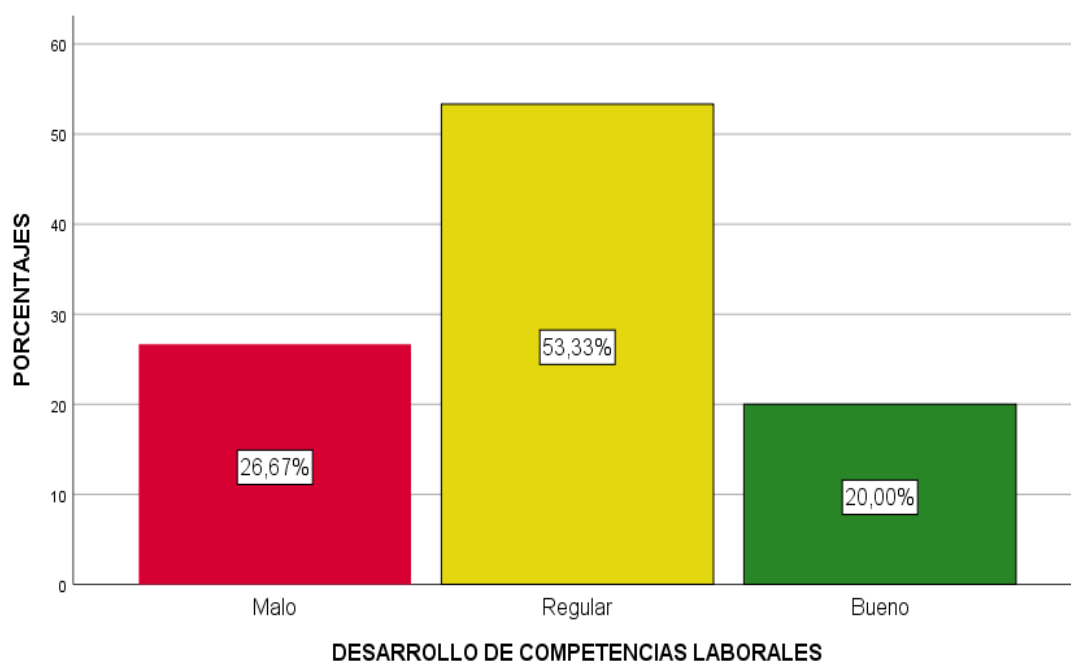
Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable competencias laborales

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	16	53,3
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable competencias laborales



Interpretación

En la figura 2, se observa que 16 colaboradores encuestados que representan el 53.33% estiman a las competencias laborales en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo estiman en un nivel

malo y 6 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que las competencias de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos están orientadas a que los colaboradores tengan conocimientos y habilidades para responder ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo; sin embargo, todavía es insuficiente.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

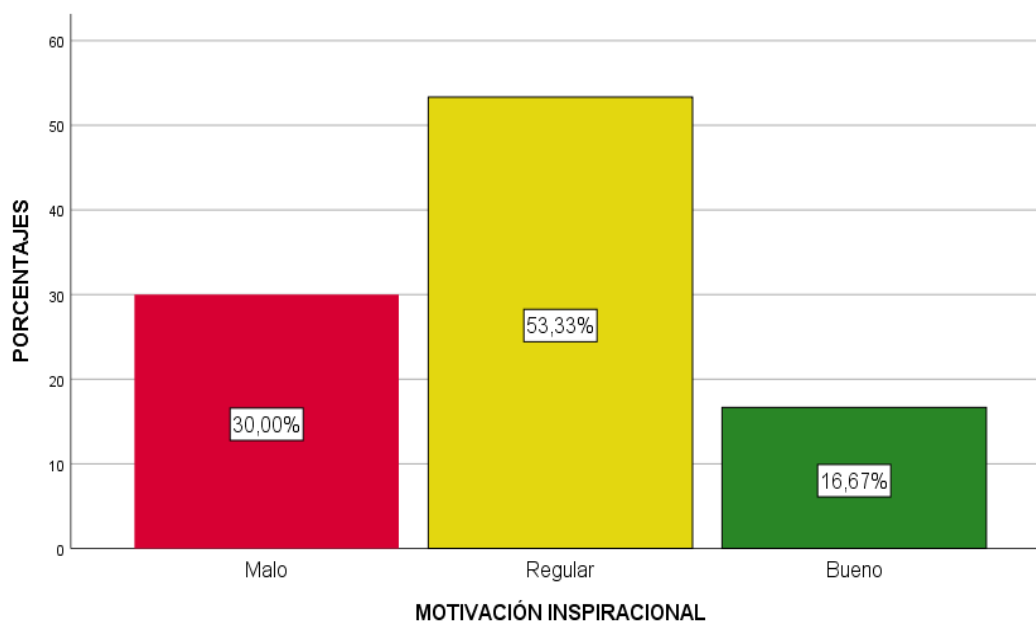
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	30,0
Regular	16	53,3
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional



Interpretación

En la figura 3, se observa que 16 colaboradores encuestados que representan el 53.33% estiman a la motivación inspiracional en un nivel regular, 9 colaboradores encuestados que representan el 30% lo estiman en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que representan el 16.67% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que el desarrollo de la motivación inspiracional de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos es deficiente por la carga laboral haciendo que los colaboradores no se sientan motivados para cumplir con las metas.

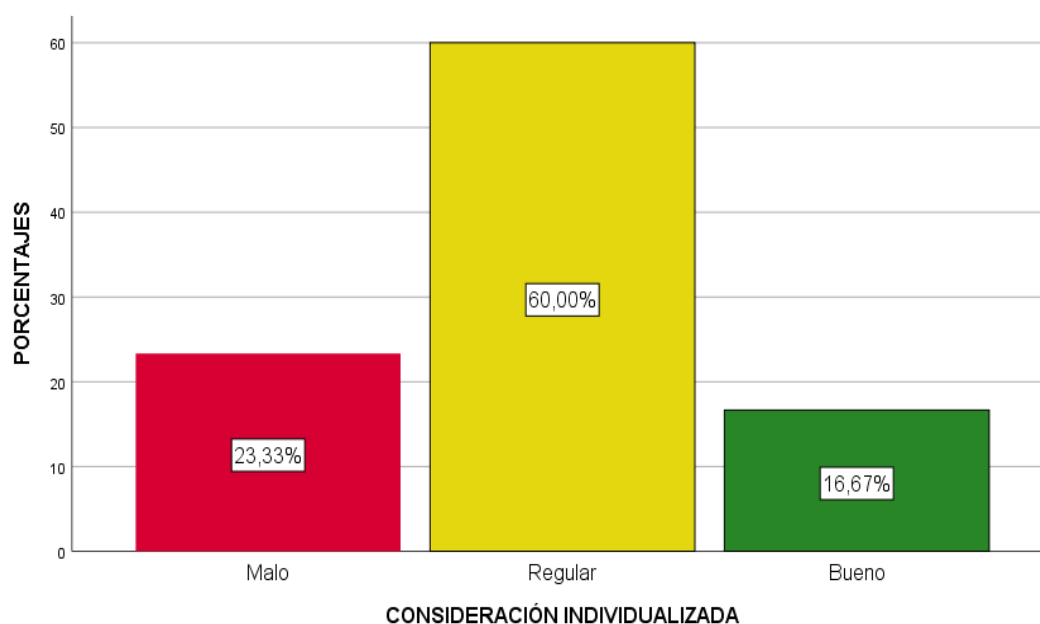
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	18	60,0
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada



Interpretación

En la figura 4, se observa que 18 colaboradores encuestados que representan el 60% estiman a la consideración individualizada en un nivel regular, 7 colaboradores encuestados que representan el 23.33% lo estiman en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que representan el 16.67% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que la consideración individualizada de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos siente que no los consideran, por ende, sienten que sus capacidades no se desarrollan adecuadamente.

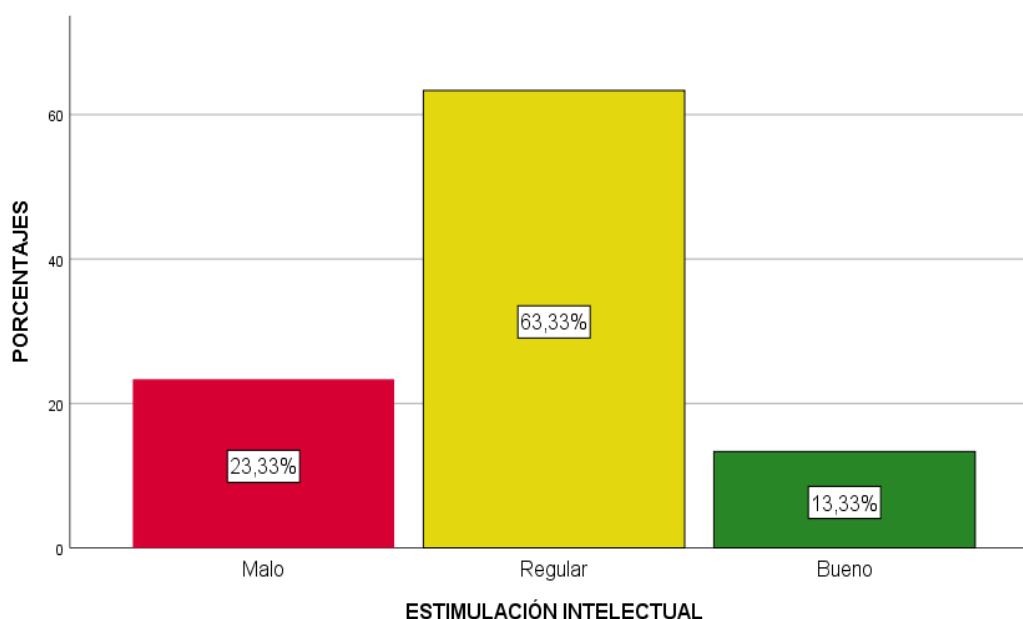
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	19	63,3
Bueno	4	13,3
Total	30	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual



Interpretación

En la figura 5, se observa que 19 colaboradores encuestados que representan el 63.33% estiman a la estimulación intelectual en un nivel regular, 7 colaboradores encuestados que representan el 23.33% lo estiman en un nivel malo y 4 colaboradores encuestados que representan el 13.33% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que la estimulación intelectual que el gerente de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos es insuficiente, los colaboradores perciben que no se desarrolla programas que actualicen sus conocimientos para optimizar sus funciones.

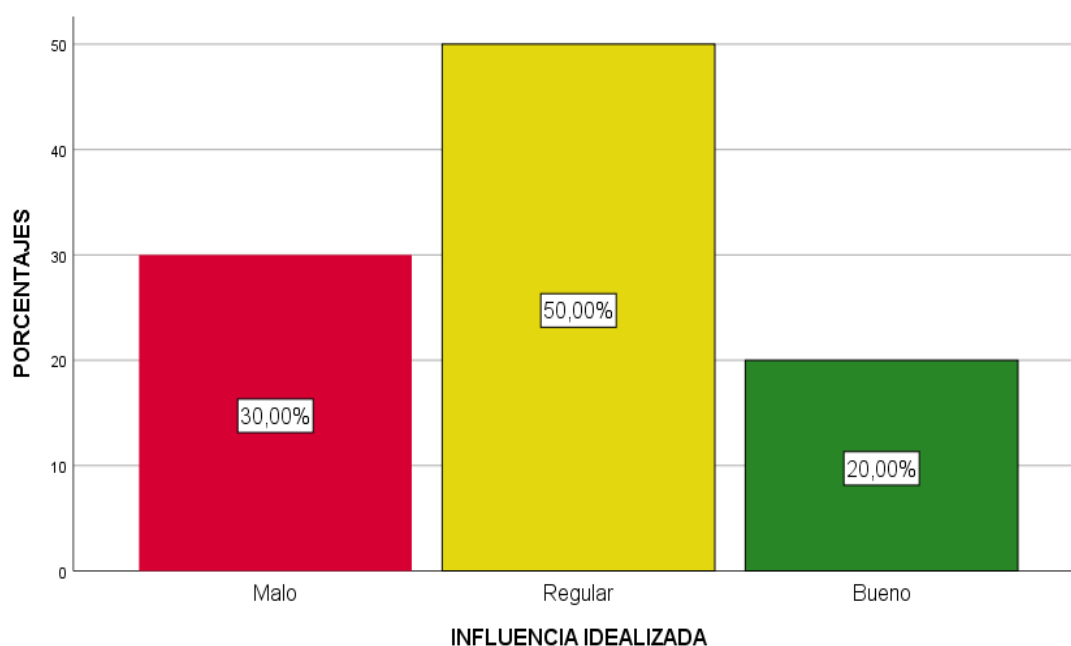
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	30,0
Regular	15	50,0
Bueno	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada



Interpretación

En la figura 6, se observa que 15 colaboradores encuestados que representan el 50% estiman a la influencia idealizada en un nivel regular, 9 colaboradores encuestados que representan el 30% lo estiman en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que el gerente de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos no tiene cualidades suficientes para influenciar positivamente en los colaboradores, para entusiasmar y transmitir confianza.

Resultados descriptivos de las dimensiones de competencias laborales

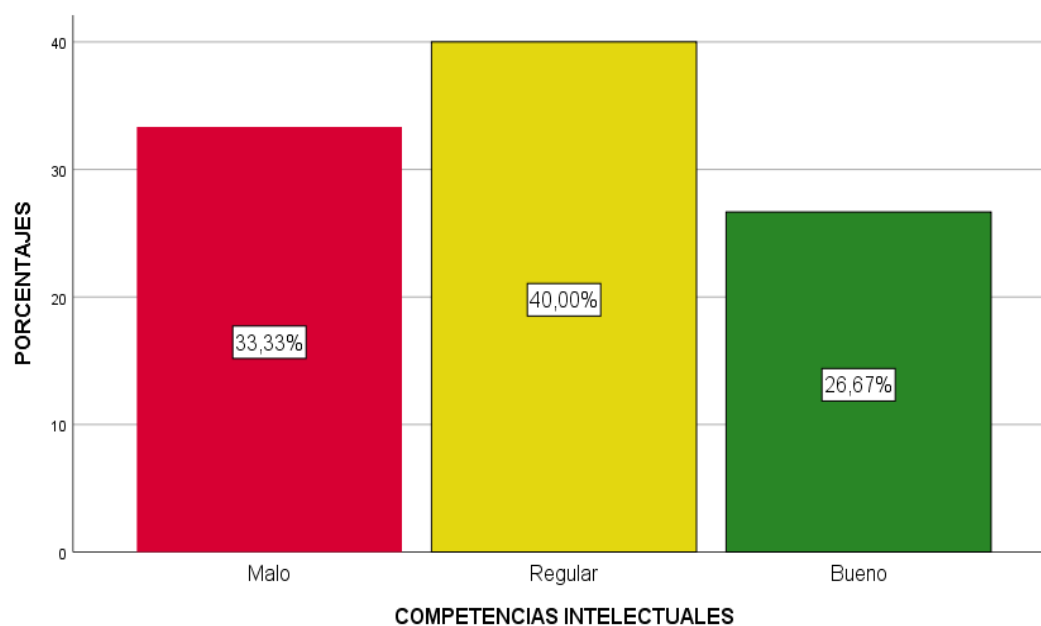
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión competencias intelectuales

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	33,3
Regular	12	40,0
Bueno	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión competencias intelectuales



Interpretación

En la figura 7, se observa que 12 colaboradores encuestados que representan el 40% estiman a las competencias intelectuales en un nivel regular, 10 colaboradores encuestados que representan el 33.33% lo estiman en un nivel malo y 8 colaboradores que representan el 26.67% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que la competencia intelectual que tienen los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos no se desarrolla adecuadamente porque no existe una política de capacitación en la Municipalidad.

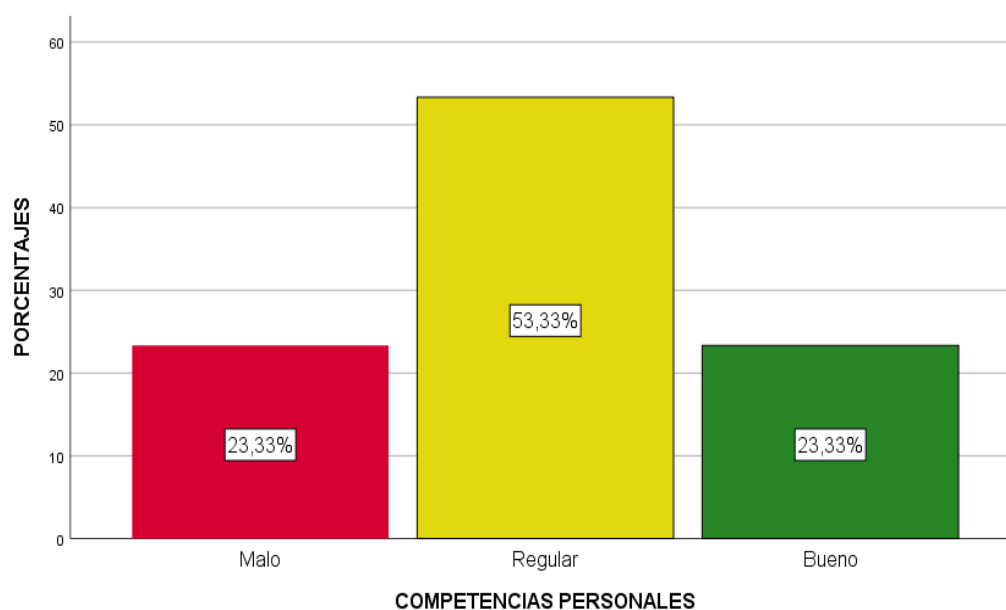
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión competencias personales

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	23,3
Regular	16	53,3
Bueno	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión competencias personales



Interpretación

En la figura 8, se observa que 16 colaboradores encuestados que representan el 53.33% estiman a las competencias personales en un nivel regular, 7 colaboradores encuestados que representan el 23.33% lo estiman en un nivel malo y 7 colaboradores encuestados que representan el 23.33% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que las competencias personales que presentan los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos son deficientes pues no se adaptan al cambio con dominio personal e inteligencia emocional.

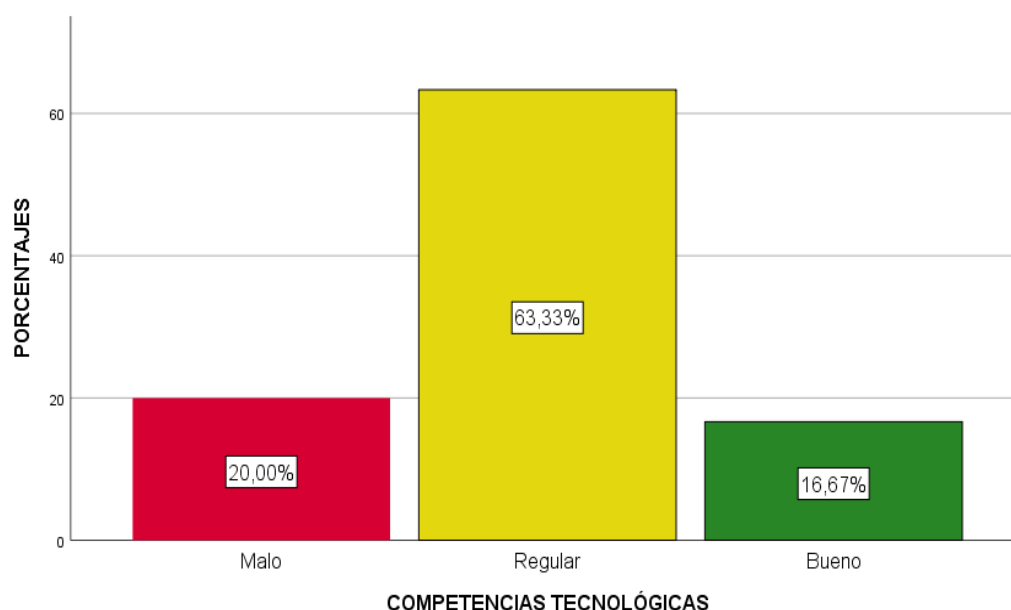
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión competencias tecnológicas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	20,0
Regular	19	63,3
Bueno	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión competencias tecnológicas



Interpretación

En la figura 9, se observa que 19 colaboradores encuestados que representan el 63.33% estiman a las competencias tecnológicas en un nivel regular, 6 colaboradores encuestados que representan el 20% lo estiman en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que representan el 16.67% lo estiman en un nivel bueno. Esto evidencia que las competencias tecnológicas en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos son deficientes porque muchos colaboradores no dominan la tecnología que en estos tiempos es imprescindible para sus actividades.

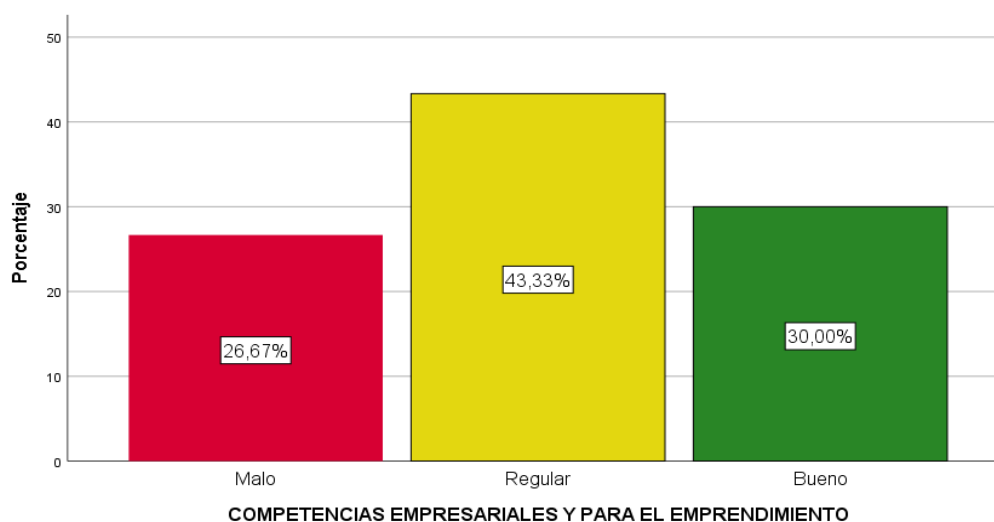
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión competencias empresariales y para el emprendimiento

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	26,7
Regular	13	43,3
Bueno	9	30,0
Total	30	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión competencias empresariales y para el emprendimiento



Interpretación

En la figura 10, se observa que 13 colaboradores encuestados que representan el 43.33% estiman a las competencias empresariales y para el emprendimiento en un nivel regular, 9 colaboradores encuestados que representan el 30% lo estiman en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo estiman en un nivel malo. Esto evidencia que los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos no identifican y elaboran adecuadamente oportunidades para crear unidades de negocio, consecución de recursos y capacidad para asumir riesgos ante un emprendimiento; asimismo, se observa que los colaboradores no desarrollan capacidades de gestión empresarial, solo se observa que se preocupan por sus capacidades específicas de su área o de sus funciones diarias.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

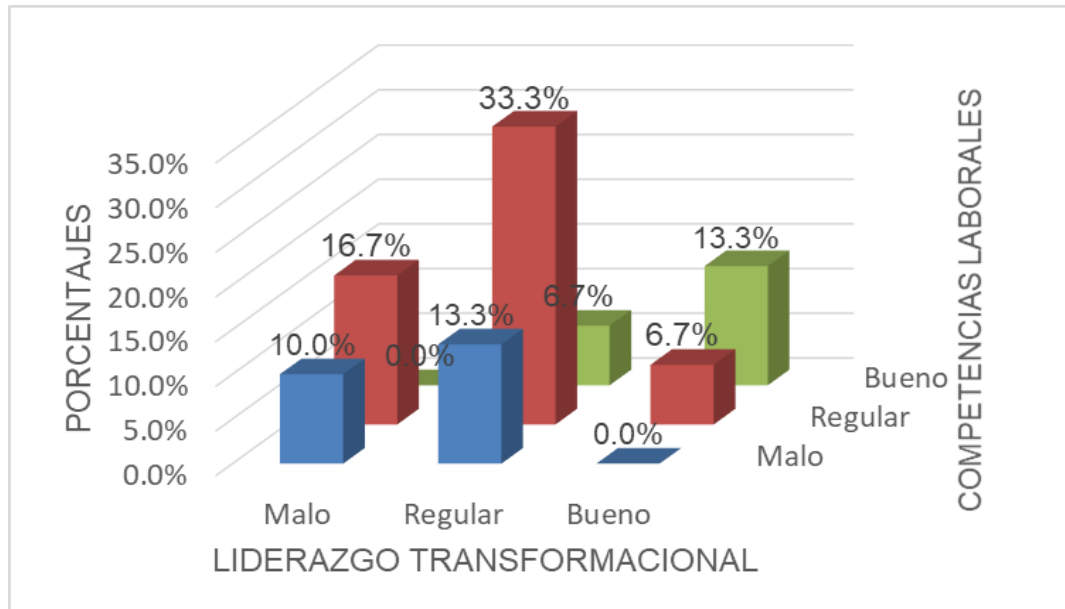
Tabla 19

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales

Liderazgo transformacional	Desarrollo de competencias laborales						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	3	10.0%	4	13.3%	0	0.0%	7	23.3%
Regular	5	16.7%	10	33.3%	2	6.7%	17	56.7%
Bueno	0	0.0%	2	6.7%	4	13.3%	6	20.0%
Total	8	26.7%	16	53.3%	6	20.0%	30	100.0%

Figura 11

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y competencias laborales



Interpretación

La tabla 19 y la figura 11 muestran la descripción respecto a la relación de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales, donde se puede apreciar que el 10% de los encuestados consideran que la relación entre dichas variables como malo. El 33.3% de los encuestados mencionan que esta relación es regular. Finalmente, el 13.3% de los encuestados aseguran que esta relación es buena, esto demuestra que existe una relación positiva y directa entre dichas variables, esta relación se verifica en la prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H_0 : La variable competencias laborales presenta una distribución normal

H_1 : La variable competencias laborales difiere una distribución normal

Tabla 20

Resultado de la prueba de normalidad de la variable desarrollo de competencias laborales

	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo de competencias laborales	,992	30	,998

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

La tabla 20 evidencia los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk en la variable competencias laborales, donde se percibe que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución de contraste normal puesto que el nivel de significancia es de 0,998 mayor a 0.05. Este resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Este resultado indica que las pruebas de hipótesis se deben realizar con el coeficiente de correlación paramétrico como la R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Resultado de análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales

		Competencias laborales
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,736**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

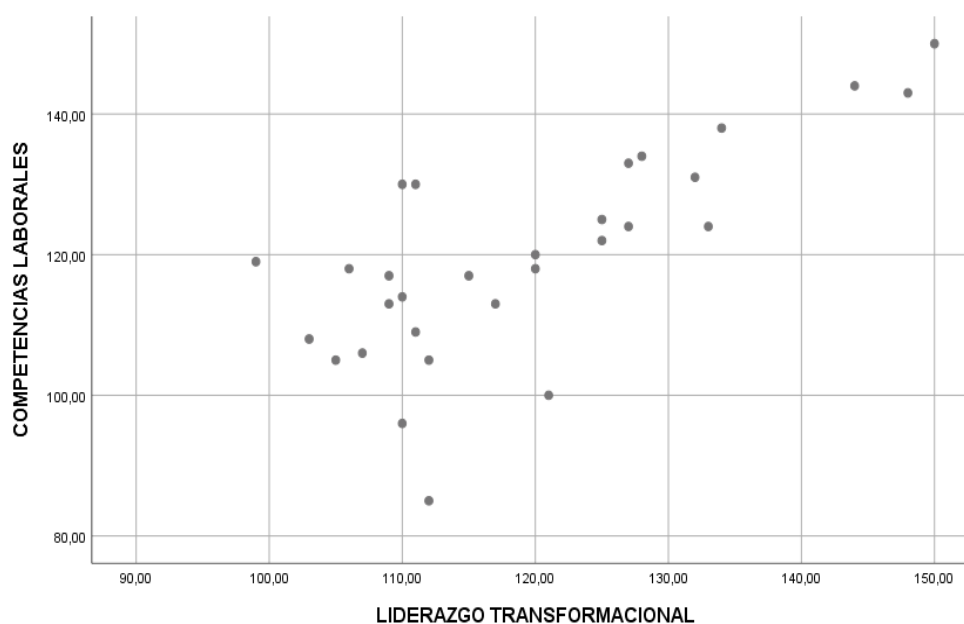
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 21 se muestra resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales; a un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, un resultado de R de Pearson de 0.736 que permite indicar que el liderazgo transformacional y las competencias laborales tiene una relación positiva y altamente significativa en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Figura 12

Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales



Interpretación

En la figura 12, se presentan los resultados del gráfico de dispersión entre las variables el liderazgo transformacional y las competencias laborales, se observa que existe una relación positiva directa entre dichas variables. En este sentido, se puede inferir que a mayores puntajes de la variable liderazgo transformacional mayores serán los puntajes de la variable desarrollo de competencias laborales.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

H₁: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 22

Resultado de análisis de correlación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales

		Competencias laborales
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	,614**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Interpretación

En la tabla 22 muestra resultados de la relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales; a un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se muestra un resultado de R de Pearson de 0.614 que permite indicar que la motivación inspiracional y las competencias laborales tiene una relación positiva y moderadamente significativa en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

H₂: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 23

Resultado de análisis de correlación entre la consideración individualizada y las competencias laborales

		Competencias laborales
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	,746**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Interpretación

En la tabla 23 muestra los resultados de relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales; a un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, un resultado de R de Pearson de 0.746 que permite indicar que la consideración individualizada y las competencias laborales tiene una relación positiva y altamente significativa en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

H₃: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (Ho)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 24

Resultado de análisis de correlación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales

		Competencias laborales
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	,492**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Interpretación

En la tabla 24 muestra resultados de la relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales; se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se muestra un resultado de R de Pearson de 0.492 que permite indicar que la estimulación intelectual y las competencias laborales tienen una relación positiva y moderadamente significativa en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

H₄: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 25

Resultado de análisis de correlación entre la influencia idealizada y las competencias laborales

		Competencias laborales
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	,576**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Interpretación

En la tabla 25 muestra resultados de la relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales; se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, se muestra un resultado de R de Pearson de 0.576 que permite indicar que la influencia idealizada y las competencias laborales tiene una relación positiva y moderadamente significativa en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En esta investigación se analizó la relación entre las variables liderazgo transformacional y competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021; puesto que se observan deficiencias en las competencias intelectuales de formación, personales de interrelación con sus compañeros, tecnológicas, empresariales y su visión de emprendimiento.

Los cuestionarios que se utilizaron para recolección de datos fueron sometidos a criterios validez y confiabilidad, obteniendo como resultado un alto nivel de confiabilidad, respecto al cuestionario de liderazgo transformacional un alfa de Cronbach de 0.903, mientras que el cuestionario de competencias laborales un alfa de Cronbach de 0.932; ambos cuestionarios son mayores al 0.80, estos resultados permitieron continuar con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos respecto a la verificación de la hipótesis general se obtuvo un nivel de correlación alto (R de Pearson = 0,736) a un nivel de significancia de 0,000; es decir existe una correlación significativa positiva y alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Dichos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Cabellos y Solano (2019) en su tesis: *Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019* donde concluyeron que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales (R de Pearson = 0,712) a un nivel de significancia de 0,000. Estos resultados permiten mencionar que un líder que se preocupa por mantener motivados a sus

colaboradores, considerándolos importante en la empresa, estimulando su desarrollo intelectual e influenciando positivamente en ellos, permiten que los colaboradores desarrollen óptimamente sus capacidades.

Respecto a los resultados obtenidos respecto a la verificación de la hipótesis específica 1 se obtuvo un nivel de correlación moderado (R de Pearson = 0,614) a un nivel de significancia de 0,000; es decir existe una correlación significativa positiva y moderado entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Dichos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Chinini (2021) en su tesis: *Estimación de la influencia del liderazgo transformacional y competencias emocionales sobre la autopercepción del desempeño grupal en muestra de directores de educación básica especial del Perú durante el 2018* donde concluye que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con la competencia emocional de manera positiva y significativamente según la percepción de los colaboradores; es decir, el líder transformacional al involucrarse con sus colaboradores de manera personal y profesional desarrolla sentimientos emocionales que hacen que se involucren con la empresa.

Respecto a los resultados obtenidos respecto a la verificación de la hipótesis específica 2 se obtuvo un nivel de correlación alto (R de Pearson = 0,746) a un nivel de significancia de 0,000; es decir existe una correlación significativa positiva y alta entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Dichos resultados defieren con los resultados obtenidos por Cabellos y Solano (2019)

en su tesis: *Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019* donde concluyen que la consideración individualizada y las competencias laborales de relacionan de manera moderada (R de Pearson = 0,442) a un nivel de significancia de 0,002. Es decir, la manera como el líder se preocupa por el colaborador de manera personal y profesional incide en el comportamiento de los colaboradores.

Respecto a los resultados obtenidos respecto a la verificación de la hipótesis específica 3 se obtuvo un nivel de correlación moderado (R de Pearson = 0,492) a un nivel de significancia de 0,000; es decir existe una correlación significativa positiva y moderada entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Dichos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Cabellos y Solano (2019) en su tesis: "Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019" donde concluyen que existe una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y las competencias laborales (R de Pearson = 0,673) a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, el líder debe tener habilidades de estimulación cognitiva hacia el desarrollo profesional del colaborador que les permita enfrentarse a nuevos retos que optimicen sus competencias laborales.

Respecto a los resultados obtenidos respecto a la verificación de la hipótesis específica 4 se obtuvo un nivel de correlación moderado (R de Pearson = 0,576) a un nivel de significancia de 0,000; es decir existe una correlación significativa positiva y moderada entre la influencia idealizada del liderazgo

transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos. Dichos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Cabellos y Solano (2019) en su tesis: "Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019" donde SE demuestra la existencia de una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada y las competencias laborales (R de Pearson = 0,532) a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, que un líder necesita poseer actitudes y comportamiento éticos que vayan de la mano con la responsabilidad, el respeto y la iniciativa que propicie que el colaborador lo vea como un ejemplo a seguir evitando un desgaste mental y emocional.

Para la continuidad de la investigación se recomienda realizar investigaciones explicativas donde se aplique o implementa planes de liderazgo, transformacional donde se logre conocer a mayor detalle la influencia de una variable sobre otra.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021, mediante un R de Pearson de 0,735 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que en caso el gerente del área desarrolle y aplique habilidades o características del liderazgo transformacional óptimo entonces los colaboradores mejoraran el desarrollo de sus competencias laborales.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia

de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021, mediante un R de Pearson de 0,614 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que en caso el gerente del área aplique estrategias de motivación al personal de tal modo que desarrolle su compromiso organizacional entonces los colaboradores mejoraran el desarrollo de sus competencias laborales.

Tercero. Existe correlación positiva alta entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021, mediante un R de Pearson de 0,746 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que en caso el gerente del área responda a las necesidades de cada uno de los colaboradores de manera particular entonces los colaboradores mejoraran el desarrollo de sus competencias laborales.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021, mediante un R de Pearson de 0,492 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que en caso el gerente del área proponga a los colaboradores la innovación, creación y la solución óptima de los conflictos entonces los colaboradores mejoraran el desarrollo de sus competencias laborales.

Quinto. Existe correlación positiva moderada entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos en el año 2021, mediante un R de Pearson de 0,576 a un nivel de significancia de 0,000. Se concluye que en caso el gerente del área desarrolle niveles altos de confianza con sus colaboradores de tal manera que estén dispuestos a asumir riesgos, metas y retos importantes

entonces los colaboradores mejoraran el desarrollo de sus competencias laborales.

5.3. Recomendaciones

Respecto a la primera conclusión, se recomienda al gerente de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos desarrollar habilidades de líder transformacional como aprender y enseñar lo que sabe, transformarse en un mentor, un coach, predicar con el ejemplo, propiciar el cambio y la innovación, aprender a motivar, confiar en tu equipo y pensar en el futuro, expresado en un plan de acción. Esta recomendación se desarrolla con las siguientes actividades:

- Fomentar una política de capacitaciones asumiendo roles de coach y mentor.
- Desarrollar una práctica de valores en todo el equipo, como la confianza, honradez, trabajo en equipo y respeto.
- Implementar una política de mejora, de cambios e innovación, inculcándole a los colaboradores no tener miedo al cambio.
- Confiar en las potencialidades de tu equipo de trabajo.

Respecto a la segunda conclusión, relacionada a la motivación inspiracional se recomienda al gerente de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos desarrollar aplicar estrategias de motivación inspiracional en los colaboradores como el reconocimiento por cumplimiento de metas, fomentar la autorrealización y autonomía, establecer mejores relaciones sociales en la empresa, establecer metas claras e implementar políticas de promoción e incentivos orientadas a desarrollar las competencias laborales. Esta recomendación se desarrolla con las siguientes actividades:

- Implementar una política de recompensa a los trabajadores que tengan estudios superiores, así como ser flexibles en los horarios, considerando el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Realizar capacitaciones sobre autorrealización y autonomía que involucre a todos el personal.
- Motivar el cumplimiento de la misión y visión del área.

Respecto a la tercera conclusión, relacionada con la consideración individualizada se recomienda al gerente de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos prestar atención personal a cada colaborador de manera diferenciada enfatizando en las necesidades individuales, ser empático con el personal, promover retos y oportunidades confiando en sus capacidades, que les permita desarrollar sus capacidades laborales. Esta recomendación se desarrolla con las siguientes actividades:

- Realizar un análisis sobre el desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores del área.
- Implementar políticas de desarrollo de capacidades personales y tecnológicas que mejora su desempeño laboral.
- Establecer una relación empática con los colaboradores.
- Desarrollar competencias profesionales en los colaboradores que les permitan enfrentarse a nuevos retos y/o cambios.

Respecto a la cuarta conclusión, se recomienda al gerente de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos usar medios adecuados para fomentar y compartir conocimiento tomando el mismo las riendas de las capacitaciones asumiendo el gerente el rol de capacitador, desarrollar planes de carrera, promover el no tener miedo al cambio y desarrollar capacitaciones con

especialistas para la optimización de las tareas que les permita desarrollar sus competencias laborales. Esta recomendación se desarrolla con las siguientes actividades:

- Solicitar al área de economía de la Municipalidad un presupuesto para la ejecución de un programa de formación en línea (E-learning) para que desarrollen sus capacidades.
- Desarrollar capacitaciones o entrenamiento entre ellos mismos que les reforzar su conocimiento técnico y profesional producto de sus experiencias en el área.
- Fomentar políticas de empoderamiento que busque su desarrollo profesional.

Respecto a la quinta conclusión, se recomienda al gerente de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos asumir roles de mentor y coach, en su actuar diario predicar con el ejemplo en base a los valores y la ética, promover el cumplimiento de metas, generar la suficiente confianza en los colaboradores para que asuman los riesgos de las decisiones de la empresa como suyos favoreciendo el compromiso con la institución que busque su desarrollo de competencias laborales. Esta recomendación se desarrolla con las siguientes actividades:

- Formar equipos de trabajo que velen el cumplimiento de metas con la finalidad de aumentar la responsabilidad, el interés y el sentido de pertinencia del personal.
- El gerente debe cumplir con las normas éticas y valores de la municipalidad para exigir el cumplimiento con el ejemplo.

- Desarrollar talleres de relaciones interpersonales para fomentar la confianza entre el gerente y los colaboradores que busque que estos asuman las metas como suyos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias: como descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Granica.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Granica.
- Ávila, H. (2018). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Revista gobierno y gestión pública*, 1(6), 1-16. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125/112>
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Free Press
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). *Desarrollo de liderazgo transformacional: Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial*. Free Press
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación científica* (3ª ed.). Pearson
- Boyatzis, R. E. (1982). *La gerente competente: un modelo para un desempeño efectivo*. John Wiley & Sons.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista Telos*, 15(2), 165 – 177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Formación Profesional. Revista Europea*, 1(1), 8-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Cabellos, C., & Solano, J. (2019). *Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/autonoma/1460>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de los recursos humanos* (10ª ed.). McGraw Hill interamericana.

- Chininin, E. (2021). *Estimación de la influencia del liderazgo transformacional y competencias emocionales sobre la autopercepción del desempeño grupal en muestra de directores de educación básica especial del Perú durante el 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16553/Chininin_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- D' Alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Centrum PUCP.
- Espinoza, J. (2018). *Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14767>
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador*. Planeta
- Ganga, F. y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta laboral*, 19(1), 52 – 77. https://www.researchgate.net/publication/312538656_Enfoques_asociados_al_liderazgo_eficaz_para_la_organizacion
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). McGraw Hill
- Hernández, R., & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Lema, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: Red de productores agroecológica del austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/>

- bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, C., & Figueroa, F. (2002). *Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación*. Granica.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). Cengage Learning.
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de los trabajadores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas]. Repositorio institucional UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9913/1/UDLA-EC-TPO-2018-0.pdf>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional UR. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf;jsessionid=83C9CB508A42B467D929EB88171EF704?sequence=1>
- Núñez, K., & Rosado, V. (2021) *El liderazgo transformacional y su relación con el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en las instituciones financieras de tipo banca múltiple en Lima Metropolitana en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656645/Nu%c3%b1ez_TK.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa, cuantitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- Parra, M., Guerrero, G., & López, L. (2018). *Emprendimiento y creatividad*. ECOE ediciones.
- Pérez, C. Moreno, L., Santiago, G., & Díaz J. (2006). *El liderazgo empresarial*. Morata
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por competencias: reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2009). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Pirámide.
- Vargas, F., Casanova F., & Montanaro L. (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Cinterfor.
- Vilar, A. (2006). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Grao.
- Yovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/rovira%20jurado%20ideliz.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la
Municipalidad de Chorrillos - 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación inspiracional	- Comunicación fluida - Desarrollo de ímpetu. - Compromiso laboral	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [36-40] Regular [29-36) Malo [23-29)
Consideración individualizada	- Preocupación por el personal - Sentido de superación - Esfuerzo para logro de sus objetivos	Bueno [36-35] Regular [23-30) Malo [18-23)				
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?	Objetivos específicos Determinar la relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Estimulación intelectual	- Desarrollo de la creatividad - Desarrollo de la		Bueno [31-35] Regular [35-31) Malo [19-35)

desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021? ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?	Municipalidad de Chorrillos – 2021 Determinar la relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Municipalidad de Chorrillos – 2021 Existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021		innovación - Empatía con los colaboradores		Bueno [35-40] Regular [30-35) Malo [26-30)
			Influencia idealizada	- Admiración al líder - Apego al líder - Percepción del confianza		
desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021? ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?	Municipalidad de Chorrillos – 2021 Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Municipalidad de Chorrillos – 2021 Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021	Variable 2: Competencias laborales			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Competencias intelectuales	- Análisis del entorno - Evaluación de situaciones - Implementación de situaciones	1. Nunca 2. Casi nunca	Bueno [36-40] Regular [29-36) Malo [22-29)
			Competencias personales	- Consideraciones éticas - Manejo de conflictos - Desarrollo personal	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [43-50] Regular [35-43) Malo [27-35)
			Competencias	- Identificación de		Bueno [26-30)

<p>¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos – 2021</p>	<p>tecnológicas</p>	<p>herramientas - Elaboración de modelos tecnológicos - Solución de problemas</p>		<p>Regular [20-26) Malo [15-20)</p>
			<p>Competencias empresariales y para el empresariales</p>	<p>- Identificación de oportunidades - Viabilidad de planes - Creatividad e innovación</p>		<p>Bueno [28-30] Regular [22-28) Malo [15-22)</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística para utilizar</p>		
<p>Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 30 colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos Muestra: No se considera muestra</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario de liderazgo transformacional Variable 2: Competencias laborales Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario de competencias laborales</p>		<p>Estadísticos descriptivos: - Gráficos estadísticos - Cuadros estadísticos Estadísticos inferenciales: - R de Pearson</p>		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INDICACIONES. El presente cuestionario contiene frases relativamente cortas relativas al liderazgo transformacional en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos, para ello se pide responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que conforman el instrumento. El aporte que brindes será valorado y tienen el carácter de confidencial.

1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Motivación inspiracional						
1	Tu jefe demuestra coherencia entre sus acciones.	1	2	3	4	5
2	Tu jefe es claro en la información que brinda	1	2	3	4	5
3	Tu jefe interactúa con frecuencia con los colaboradores	1	2	3	4	5
4	Tu jefe se preocupa por mantener motivado a los colaboradores	1	2	3	4	5
5	Tu jefe mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo.	1	2	3	4	5
6	Tu jefe se preocupa por cumplir con los objetivos planificados.	1	2	3	4	5
7	Tu jefe es comprensivo con los colaboradores.	1	2	3	4	5
8	Tu jefe siempre está entusiasmado con los colaboradores	1	2	3	4	5
Consideración individualizada						
9	Tu jefe trata por igual a los colaboradores.	1	2	3	4	5
10	Tu jefe siempre esta predispuesto a apoyar a los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	Tu jefe se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores	1	2	3	4	5
12	Tu jefe es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores.	1	2	3	4	5
13	La municipalidad ofrece algún tipo de seguro a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
14	Tu jefe se preocupa por involucrarte más con la organización.	1	2	3	4	5
15	Consideras que tu jefe se preocupa por aspectos personales.	1	2	3	4	5

Estimulación intelectual						
16	Tu jefe busca implementar ideas innovadoras en el área.	1	2	3	4	5
17	El jefe considerar las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema.	1	2	3	4	5
18	La municipalidad brinda capacitaciones que buscan optimizar las funciones de los colaboradores.	1	2	3	4	5
19	Tu jefe realiza por realizar el mismo las capacitaciones	1	2	3	4	5
20	Las capacitaciones desarrollar permiten optimizar tus labores.	1	2	3	4	5
21	Tu jefe considera importante las opiniones de los colaboradores.	1	2	3	4	5
22	Tu jefe realiza críticas constructivas a las labores que realizas.	1	2	3	4	5
Influencia idealizada						
23	Consideras que tu jefe es empático con los colaboradores.	1	2	3	4	5
24	Tu jefe se preocupa por parte personal como profesional de sus colaboradores	1	2	3	4	5
25	Tu jefe se preocupa por tener una actitud ética en la Municipalidad	1	2	3	4	5
26	Consideras que tu jefe es un ejemplo para imitar en la Municipalidad	1	2	3	4	5
27	La evaluación que realiza tu jefe es imparcial	1	2	3	4	5
28	Consideras adecuado el accionar profesional y personal de tu jefe.	1	2	3	4	5
29	Tu jefe estimula los logros de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
30	Tu jefe promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

INDICACIONES. El presente cuestionario contiene frases relativamente cortas relativas a las competencias laborales en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Chorrillos, para ello se pide responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que conforman el instrumento. El aporte que brindes será valorado y tienen el carácter de confidencial.

1. Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4. Casi siempre 5.Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS INTELECTUALES						
1	Analizas el contexto del problema para determinar las mejoras en el área donde trabajas.	1	2	3	4	5
2	Analizas los cambios producidos al implementarse innovaciones en el trabajo.	1	2	3	4	5
3	Evalúas los riesgos y oportunidades que se presentan en el área	1	2	3	4	5
4	Identificas fácilmente los problemas prioritarios en tu área	1	2	3	4	5
5	Analizas los pros y contras de la elección en la solución de los problemas.	1	2	3	4	5
6	Analizas las alternativas que buscan solucionar los problema de tu área.	1	2	3	4	5
7	Te consideras capacitado para solucionar los problemas de tu área.	1	2	3	4	5
8	Te capacitas para perfeccionar tus competencias profesionales.	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS PERSONALES						
9	Analizas tus comportamientos en cada situación de tu trabajo.	1	2	3	4	5
10	Identificas tus fortalezas y debilidades de tu proyecto de vida.	1	2	3	4	5
11	Te preocupas por construir una visión personal de largo, mediano y corto plazo.	1	2	3	4	5
12	Buscas formas adecuadas de resolver los conflictos.	1	2	3	4	5
13	Buscas tener un plan de mejoramiento personal.	1	2	3	4	5
14	Orientas tus acciones al logro de objetivos personales.	1	2	3	4	5
15	Actúas por iniciativa personal más que por presión externa.	1	2	3	4	5
16	Promueves el cumplimiento de normas dentro de tu trabajo.	1	2	3	4	5

17	Cumples los acuerdos establecidos en tu área de trabajo.	1	2	3	4	5
18	Te consideras asertivo en la solución de los problemas.	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS						
19	Estas capacitado en la aplicación de los recursos tecnológicos	1	2	3	4	5
20	Tus informes están presentados mediante tablas, gráficos y diagramas.	1	2	3	4	5
21	Consideras importante el uso de datos para resolver problemas tecnológicos en tu área de trabajo.	1	2	3	4	5
22	Aplicas herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades de tu área.	1	2	3	4	5
23	Te consideras capacitado para la creación de las herramientas tecnológicas.	1	2	3	4	5
24	Propones alternativas tecnológicas para corregir fallas detectadas en tu área de trabajo.	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS EMPRESARIALES Y PARA EL EMPRENDIMIENTO						
25	Identificas oportunidades de crear empresa teniendo en cuenta las necesidades y expectativas.	1	2	3	4	5
26	Aplicas estrategias óptimas para lograr tus objetivos.	1	2	3	4	5
27	Te consideras preparado para tomar decisiones importantes.	1	2	3	4	5
28	Analizas la viabilidad de diferentes ideas de negocio.	1	2	3	4	5
29	Consideras importante hacer una planificación para la creación de una empresa.	1	2	3	4	5
30	Te consideras capacitado para implementar soluciones creativas ante los problemas de la comunidad.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI:.....17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI:.....17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&ts=1&lang=es&o=1680243775

feedback studio Nadia Sol Narvaez Sucso LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMP... /0 4 de 13

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS - 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

NADIA SOL NARVAEZ SUCSO
ORCID: 0000-0001-7841-9192

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.autonoma.e...	9 %
2	library.co	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
4	Entregado a Universida...	2 %
5	Entregado a Universida...	2 %
6	repositorio.uss.edu.pe	1 %
7	repositorioacademico...	1 %

Página: 1 de 117 Número de palabras: 20125 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Escribe aquí para buscar 18°C Nublado ESP 12:45 21/10/2021

Anexo 5. Constancia de autenticidad



Chorrillos, 24 de setiembre de 2021

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente.

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sr(a) **Nadia Sol Narváez Sucso** identificado con DNI **70031063** a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "**Liderazgo Transformacional y Desarrollo de Competencias Laborales en los Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Chorrillos - 2021**".

Estas actividades fueron realizadas los días **7,8 y 9 de junio de 2021** en la **Av. Defensores del Morro N° 2765**, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa **Municipalidad de Chorrillos**.

El Sr(a) **Nadia Sol Narváez Sucso** contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de esta Gerencia quien han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS
.....
Arq. TORIBIO PEZEA CHONTA
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO

Anexo 7. Plan de acción de liderazgo transformacional para el desarrollo de competencias laborales

	Qué	Cómo	Cuando	Quién	Costo (mes)
Acción 1. Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar reconocimiento por cumplimiento de metas - Fomentar la autorrealización y autonomía. - Establecer mejores relaciones sociales en la empresa. - Establecer metas claras e implementar políticas de promoción e incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar una política de recompensa a los trabajadores que tengan estudios superiores, así como ser flexibles en los horarios, considerando el cumplimiento de sus responsabilidades. - Realizar capacitaciones sobre autorrealización y autonomía que involucre a todos el personal. - Motivar el cumplimiento de la misión y visión del área. 	Permanente	Gerente de área y colaboradores	S/. 2 000
Acción 2. Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Prestar atención personal a cada colaborador enfatizando en las necesidades individuales - Desarrollar capacidades empáticas con el personal. - Promover retos y oportunidades confiando en sus capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un análisis sobre el desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores del área. - Implementar políticas de desarrollo de capacidades personales y tecnológicas que mejora su desempeño laboral. - Establecer una relación empática con los colaboradores. - Desarrollar competencias profesionales en los colaboradores que les permitan enfrentarse a nuevos retos y/o cambios. 	Permanente	Gerente de área y colaboradores	S/. 2 000

<p>Acción 3. Estimulación intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar y compartir conocimiento tomando el mismo las riendas de las capacitaciones asumiendo el gerente el rol de capacitador. - Desarrollar planes de carrera. - Promover el no tener miedo al cambio. - Desarrollar capacitaciones con especialistas para la optimización de las tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar al área de economía de la Municipalidad un presupuesto para la ejecución de un programa de formación en línea (E-learning) para que desarrollen sus capacidades. - Desarrollar capacitaciones o entrenamiento entre ellos mismos que les reforzar su conocimiento técnico y profesional producto de sus experiencias en el área. - Fomentar políticas de empoderamiento que busque su desarrollo profesional. 	<p>Permanente</p>	<p>Gerente de área y colaboradores</p>	<p>S/. 3 000</p>
<p>Acción 4. Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asumir roles de mentor y coach - Actuar predicar con el ejemplo en base a los valores y la ética. - Promover el cumplimiento de metas. - Generar la suficiente confianza en los colaboradores para que asuman los riesgos de las decisiones de la empresa como suyos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formar equipos de trabajo que velen el cumplimiento de metas con la finalidad de aumentar la responsabilidad. - El gerente debe cumplir con las normas éticas y valores de la municipalidad para exigir el cumplimiento con el ejemplo. - Desarrollar talleres de relaciones interpersonales para fomentar la confianza entre el gerente y los colaboradores. 	<p>Permanente</p>	<p>Gerente de área y colaboradores</p>	<p>S/. 1 500</p>