



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

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SAN MIGUEL DE ACOBAMBA, TARMA -
2021

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

AUTOR:

Bach. RUTH ESTER CRUZ HUISA

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZÁLEZ ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijas, Keily y Luhanna, familiares quienes, con su comprensión, apoyo moral e incondicional, me motivaron constantemente para hacer posible este anhelado informe.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Telesup, por la oportunidad brindada para realizar la presente investigación y poder obtener el grado académico de licenciada.

Al Dr. Edmundo González Zavaleta, por compartir sus conocimientos, experiencia profesional y asesoría en la presente investigación.

Al Mg. Daniel Edgar Ameri Santos, por su cooperación desinteresada, y facilidades brindadas en el desarrollo del trabajo de investigación planteado.

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. La población fue de 37 trabajadores, y la muestra fue censal porque tomó la misma cantidad de trabajadores tanto administrativos como docentes.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el tipo de investigación del presente estudio fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque recopiló los datos en un solo momento determinado utilizando un cuestionario el cual estuvo conformado por 28 preguntas en la escala de Likert, lo que consiguió recoger información sobre las variables de estudio, mediante la evaluación de cada una de sus dimensiones.

De la misma forma, luego de haber ejecutado el procesamiento de la información y después de haber aplicado los cuestionarios, se procedió al análisis estadístico de los datos, llegándose a la siguiente conclusión: existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.689$) con una correlación positiva entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$; comprobándose de esta manera la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research report was to determine the transformational leadership is related to job performance in the educational institution San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. The population was 37 workers, of which a census sample was applied taking the same amount of both administrative and teaching workers.

The research approach was quantitative, the type of research of this study is applied, descriptive-correlational level. The design of the research is non-experimental, cross-sectional, which collected the data at a single point in time using a questionnaire which consisted of 28 questions on the Likert scale, which managed to provide information on the study variables, through the evaluation of each of its dimensions.

In the same way, after having executed the information processing and after having applied the questionnaires, we proceeded to the statistical analysis of the data, reaching the following conclusion: there is a strong significant correlation level ($r = 0.689$) with a positive correlation between transformational leadership and job performance in the educational institution San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, with a significance level of 0.01 and $p = 0.000 < 0.05$; thus proving the alternative hypothesis of the investigation.

Keywords: transformational leadership, job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del Problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del problema	17
1.3.1. Justificación teórica	17
1.3.2. Justificación práctica	18
1.3.3. Justificación metodológica	18
1.3.4. Justificación social.....	18
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	24
2.2.1. Variable 1: liderazgo transformacional	24
2.2.2. Variable 2: desempeño laboral.....	29

2.3. Definición de términos básicos	31
III. MARCO METODOLÓGICO.....	33
3.1. Hipótesis de la investigación	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Variables de estudio	34
3.2.1. Definición conceptual	34
3.2.2. Definición operacional	34
3.3. Tipo y nivel de la investigación	35
3.3.1. Tipo de investigación.....	35
3.3.2. Nivel de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación	35
3.4.1. Diseño no experimental.....	35
3.4.2. Corte transversal	36
3.5. Población y muestra del estudio.....	36
3.5.1. Población	36
3.5.2. Muestreo	36
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.6.1. Técnica de recolección de datos	36
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	37
3.7. Métodos de análisis de datos	37
3.8. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	38
4.1. Validación del Instrumento	38
4.2. Análisis de Fiabilidad.....	38
4.3. Análisis e interpretación de los resultados	39
4.4. Contrastación de Hipótesis.....	45
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

ANEXOS	55
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	56
Anexo 2. Matriz de operacionalización	57
Anexo 3. Instrumento: Cuestionario	59
Anexo 4. Validación de instrumentos	62
Anexo 5. Matriz de Datos.....	70
Anexo 6. Propuesta de valor.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional .	38
Tabla 2.	Resultados de la validación del cuestionario desempeño laboral.....	38
Tabla 3.	Nivel de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional	38
Tabla 4.	Nivel de fiabilidad de la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 5.	Niveles de la variable liderazgo transformacional.....	39
Tabla 6.	Niveles de la variable Desempeño Laboral	40
Tabla 7.	Niveles del indicador estimulación intelectual	41
Tabla 8.	Niveles del indicador motivación inspiracional	42
Tabla 9.	Niveles del indicador consideración individual	43
Tabla 10.	Niveles del indicador influencia individualizada.....	44
Tabla 11.	Correlación de Spearman de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral	45
Tabla 12.	Correlación de Spearman de la dimensión Estimulación intelectual y la variable desempeño laboral	46
Tabla 13.	Correlación de Spearman de la dimensión Motivación inspiracional y la variable desempeño laboral	47
Tabla 14.	Correlación de Spearman de la dimensión Consideración individual y la variable desempeño laboral	48
Tabla 15.	Correlación de Spearman de la dimensión Influencia idealizada y la variable desempeño laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional.....	39
Figura 2. Niveles de la variable Desempeño Laboral	40
Figura 3. Niveles del indicador estimulación intelectual	41
Figura 4. Niveles del indicador motivación inspiracional	42
Figura 5. Niveles del indicador consideración individual	43
Figura 6. Niveles del indicador influencia individualizada	44

INTRODUCCIÓN

El objeto de la investigación fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma, 2021.

El liderazgo transformacional es un aspecto muy determinante en la administración de una institución u organización. Un buen liderazgo constituye un proceso relevante para alcanzar las metas y objetivos institucionales, así mismo, se preocupa por el desarrollo de sus trabajadores, organiza cursos de capacitación, los inspira a dar lo mejor de sí mismos, crea sistemas de reconocimiento, les delega poder, se comunica constantemente, y los reta a buscar caminos creativos en la solución de problemas y mejorar su eficiencia en su labor.

La tesis se compone de 7 capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el capítulo I, se detalla el problema de la investigación, la formulación del problema general y específicos, así como la justificación práctica, teórica, metodológica, social; y finalmente, se plantea el objetivo general y específicos.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, en el que se detallan los antecedentes de la investigación tanto nacionales e internacionales; así mismo, se presentan las bases teóricas de la variable; por último, las definiciones de los términos básicos.

En el capítulo III, se detalla el marco metodológico, variables, metodología, diseño, muestra, población, técnicas de recolección de datos, instrumentos, validez de instrumentos y análisis de datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de los datos recolectados, la interpretación y la prueba de confiabilidad.

En el capítulo V, se presenta la discusión de los resultados en la que se hace un análisis con investigaciones similares.

En el capítulo VI, se plantean las conclusiones de los resultados del estudio de investigación.

En el capítulo VII, se presentan las recomendaciones en las que se detallan sugerencias para la mejora del caso de estudio de la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La crisis de la COVID-19 ha cambiado el mundo, la sociedad y la economía han sido afectadas por esta pandemia. La respuesta por parte de las organizaciones debe ser inmediata, y debe movilizar a todos los actores para hacer frente a esta crisis, solo así se podrán evitar mayores impactos sobre los mercados y las personas. Las empresas han de jugar un rol de liderazgo para ayudar en la lucha contra la COVID-19 utilizando como marcos los diez principios del pacto mundial de las Naciones Unidas y los objetivos de desarrollo sostenible.

En el contexto internacional, las Naciones Unidas hacen un llamado a todos los líderes empresariales del mundo a repensar su forma de hacer negocios y señala al liderazgo, como palanca para acelerar los cambios positivos. Ahora más que nunca, se necesitan de líderes que, no solo se adapten al mundo, sino que puedan contribuir a mejorarlo y a transformarlo.

Estudios realizados indican que un buen liderazgo supone una ventaja competitiva para las organizaciones, un buen líder debe poseer: pasión, humildad, aprender escuchar y entre otras que le permitan transformar una organización.

En estos últimos años, el liderazgo transformacional está teniendo cada vez más presencia en las instituciones educativas y organizaciones empresariales, gracias a que les ayuda a crecer y mejorar, teniendo en cuenta el capital humano y ser muy conscientes, de que las personas son los más importantes en una organización.

Es así que, Fischman (2015), señala:

La importancia de que no se puede emprender un verdadero liderazgo transformador si no tenemos capacidades administrativas mínimas para poder implementar nuestros proyectos, es decir el líder debe tener un alto grado de moralidad, para poder influir en otras personas el cual solo se logra con un buen liderazgo transformador. (p. 27).

En el contexto nacional, el Perú, a pesar de muchas dificultades y problemas organizacionales, el liderazgo transformacional ejercido por algunos líderes está influenciando de manera positiva en el crecimiento organizacional de las instituciones u organizaciones ya que estos líderes suelen tener una personalidad muy definida, y una visión clara que les permite lograr cambiar expectativas y motivaciones claro de ello, podemos señalar a algunas personalidades.

Estudios realizados señalan que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores tanto de entidades públicas como privadas.

En el contexto local, en la institución educativa San Miguel de Acobamba, podemos indicar que existe un buen liderazgo transformacional de parte del directivo desde su designación como director, muestra de ello ante la situación actual que estamos viviendo con la COVID-19, la influencia que ejerce es notable empezando por la gestión institucional, administrativa, y sobre todo, esta última que es pedagógica la cual mantiene motivado a todo sus trabajadores, permitiendo de esta manera garantizar la seguridad y la organización adecuada de todos sus trabajadores.

Entre los aspectos más importantes podemos señalar: el excelente liderazgo frente a la pandemia y trabajo remoto, gestión administrativa, pedagógica e institucional altamente positivo, la planificación institucional se realizó de manera adecuada y asertiva al formar comisiones de trabajo de acuerdo a las necesidades e interés de la institución educativa y normas vigentes, acompañamiento pedagógico y trabajo colegiado coordinando con todos sus trabajadores, comunicación constante con sus trabajadores en el trabajo remoto, utilizando diversos medios de comunicación, comunicación individualizada con cada trabajador de forma horizontal, confianza en las responsabilidades asignadas al personal docente y administrativo, motivación permanente.

En el presente estudio se pretende estudiar el nivel de liderazgo transformacional que viene ejerciendo el directivo, y esta a su vez, incide en el

desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?

PE 2. ¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?

PE 3. ¿De qué forma la consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?

PE 4. ¿De qué modo la influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?

1.3. Justificación del problema

El presente estudio nos ha permitido determinar el liderazgo transformacional del directivo y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, ya que fue importante conocer dicho estudio porque nos ha permitido tomar como modelo.

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento científico existente sobre el liderazgo transformacional y

cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la administración, educación, ya que se estaría demostrando la relación del liderazgo transformacional del directivo con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba.

1.3.2. Justificación práctica

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de conocer la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral, ya que en estos últimos años se ha visto reflejada en la comunidad educativa San Miguel de Acobamba.

1.3.3. Justificación metodológica

La determinación de las dimensiones del liderazgo transformacional y desempeño laboral diseñados y empleados como instrumentos, una vez que sean demostrados en su validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.3.4. Justificación social

El presente estudio tuvo un impacto social porque existe relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral, y esto puede servir como modelo para otras organizaciones y/o instituciones educativas de nuestro país.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Establecer cómo la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

- OE 2. Fijar cómo la motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.
- OE 3. Precisar cómo la consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.
- OE 4. Determinar cómo la influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Salcedo, J. (2020) en su tesis de investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020”. Universidad Autónoma del Perú. El objetivo de su investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC. El tipo de investigación fue descriptiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de tipo censal conformada por 100 colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC. Teniendo como resultado una correlación positiva alta y directa entre las variables mediante la prueba de correlación R de Pearson que asciende a 0,763, con un nivel de significancia menor a 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se concluye que el liderazgo transformacional está íntimamente relacionado con el desempeño laboral.

Bendezu, O. (2019) en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía - San Isidro 2019” Universidad César Vallejo, Perú. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha área de admisión. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población y la muestra estuvo formada por 42 trabajadores entre varones y mujeres, siendo un muestreo censal. Además, se tuvo como resultado una correlación de Spearman de 0.439 y $p= 0.004$. Se concluye que existe una correlación positiva débil del liderazgo transformacional con respecto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de admisión de la clínica.

Rosales, Ivy (2018) en su investigación titulada “Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018”. Universidad César Vallejo, Perú. Tuvo como objetivo establecer la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño no experimental, transaccional. Se trabajó con una muestra compuesta por 53 trabajadores y 9 jefes de área de la municipalidad. Como resultado se tuvo una correlación positiva entre ambas variables mediante un coeficiente de correlación de chi cuadrado de Pearson de 63,997 y con significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05. En conclusión, un adecuado liderazgo transformacional repercute de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

Yarleque, J (2018) en su tesis “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa, nivel primaria del distrito de Huacho 2018” Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en dicha institución educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 22 docentes nombrados de la mencionada institución. Los resultados obtenidos indican que el 65% perciben un nivel medio de liderazgo transformacional, 15% un nivel bajo y 20% un nivel alto. Asimismo, el 45% indica que el desempeño docente se percibe en un nivel medio, el 40% en un nivel alto y el 15% en un nivel bajo. La conclusión a la que se llegó, es que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con un grado de correlación de 0,699 lo que permite afirmar que hay una correlación de grado moderado y con un nivel de significancia de 0,001, por tanto, la relación entre ambas variables es significativa.

Panta, R (2018) en su tesis “El liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018; Universidad César Vallejo, Perú. Tuvo como objetivo determinar la

relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la mencionada Escuela Superior. Se desarrolló una investigación correlacional, con diseño transversal y no experimental, con un enfoque cuantitativo. La muestra censal fue de 151 estudiantes de la Escuela Superior de Música Pública. Llegando a los resultados de que el liderazgo transformacional presenta niveles medios y altos, cuando el desempeño docente es calificado como medio y alto respectivamente; permitiendo aceptar la hipótesis general planteada. Se concluye que la variable liderazgo transformacional mantiene una relación positiva alta y directa ($r= 0.617$ y $\text{Sig.} < 0.01$) con la variable desempeño docente.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Durán J. (2020) en su tesis “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar”. Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad crediticia, en donde indica que un buen liderazgo transformacional influye en su desempeño laboral. El tipo de investigación fue de nivel descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 98 trabajadores de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito, el muestreo fue no probabilístico. Los resultados obtenidos de los encuestados indican que existe un 65,39% de deficiente nivel de liderazgo transformacional y el 34,61%, de un nivel regular. Por lo que se sugiere implementar un estilo de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito. En conclusión, se puede señalar que hay evidencias suficientes para afirmar la relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar.

Altamirano, F. (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018”. Universidad César Vallejo de Ecuador. El objetivo fue determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil. El tipo de estudio fue no experimental, con diseño correlacional. La muestra censal de estudio corresponde a 15 docentes

nombrados de la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil. Los resultados correlacionales explican que la significancia es: 0.033 y rho: 0.551 alcanzados se comprueba la hipótesis del estudio. Se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, 2018.

Roncallo y Roqueme (2021) en su artículo de investigación “Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal”. Universidad del Rosario de Colombia. El objetivo de este artículo fue el establecer la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en los trabajadores del sector público de Colombia. La metodología de investigación fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. La población y muestra censal fue de 325 trabajadores públicos pertenecientes a la secretaría de movilidad distrital de la alcaldía mayor de Bogotá. Los resultados revelan que el liderazgo transformacional se encuentra relacionado positivamente con el engagement laboral con valores entre 0.44 y 0.92. En conclusión, se verifica la importancia de los líderes transformacionales en el sector público y su impacto en el desempeño de los trabajadores de la administración pública.

Calderón, J. (2016) en su artículo de investigación “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente”. Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Bolivariana Ayacucho. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 42 trabajadores entre directivos y docentes. Los resultados indican que el promedio de respuestas con respecto a los indicadores de las dimensiones aportadas por los directivos fue de 4.59 y para el personal docente fue de 3.25. En consecuencia, existe un alto grado liderazgo transformacional de los directivos. Llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional ejercido por los directivos incide en el desempeño laboral de los docentes, el cual permite garantizar la excelencia educativa.

Jiménez, C. (2015) en su tesis “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño de docentes de una

universidad privada”. Universidad Católica de Colombia. La investigación tuvo como propósito identificar la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos de programa y el desempeño laboral en los docentes de una facultad de la universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, la población fue de 73 docentes de la mencionada institución. Los resultados de la investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas, el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y se tuvo como resultado una correlación de 0.196 y $p=0.05$. Se concluye que existe una correlación positiva débil del liderazgo transformacional.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definiciones

Burns (como se citó en Fischman, 2015) señala que el liderazgo transformador se presenta cuando el líder moviliza a los suyos, hacia los niveles más altos de moralidad y motivación.

Bass (como se citó en Fischman, 2015) sostiene que el líder transformacional eleva el nivel de pensamiento de sus seguidores, sobre la importancia y el valor de metas idealizadas. Ayuda a que los miembros de su equipo, superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa.

Según Palomo (2013), define que “el liderazgo transformacional es la habilidad de movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los seguidores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos” (p. 45).

Según Fischman (2015), menciona “lo notable del liderazgo transformacional, consiste en movilizar a las personas hacia causas que tienen un significado mayor que uno mismo, hacia umbrales que mejoren el mundo” (p. 11).

2.2.1.2. Teorías sobre el liderazgo transformacional de McGregor Burns

Para Burns, si bien la situación y el contexto influyen en el fracaso o éxito del liderazgo, el líder efectivo es quien promueve la transformación y el cambio dentro de las organizaciones. Para este autor, los líderes transformacionales buscan elevar la conciencia de sus seguidores apelando a ideales y valores más altos, como libertad, justicia, igualdad entre otros y no a emociones como miedo y celos.

2.2.1.3. Teorías sobre el liderazgo transformacional de Bernard Bass

Bass definió las cuatro acciones o prácticas que todo líder transformador debe llevar a cabo:

Estimulación intelectual, que implica fomentar en sus empleados la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas.

Motivación Inspiracional, que se relaciona con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucren a los demás.

Consideración individual, que implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo.

Influencia idealizada, relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales. Esto implica que el líder actúe en forma íntegra, lo cual genera una elevada confianza en él.

2.2.1.4. Teorías sobre el liderazgo transformacional de María Palomo

El término “transformacional” está relacionado con el liderazgo que implica la modificación de la organización, a diferencia del transaccional que se caracteriza por ser estático, en donde los líderes se sienten cómodos y relajados. Al liderazgo transformacional se le ha definido como la habilidad de movilizar a los recursos humanos, hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir los seguidores se sienten liberados y motivados por ellos mismos.

La autora considera cuatro componentes: el primer componente y el más importante es el carisma, en estos últimos años ha sido denominado influencia

idealizada, este componente hace referencia a la capacidad del líder de evocar una visión, lograr la confianza y el respeto, está relacionado con el compromiso emocional de sus seguidores. El segundo componente es inspiración o motivación inspiracional que se define como la capacidad del líder de comunicar su visión, generar pasión y entusiasmo hacia sí mismo. El tercer componente transformacional es la estimulación intelectual o capacidad del líder para hacer que sus seguidores piensen de manera creativa e innovadora ante situaciones problemáticas o de mejora y finalmente el cuarto componente es el de consideración individualizada que señala la capacidad del líder para prestar atención personal a todos sus seguidores, haciéndole ver que su contribución individual es importante, y además gestiona de forma personalizada teniendo en cuenta sus diferencias individuales, necesidades y expectativas de cada uno.

2.2.1.5. Teorías sobre el liderazgo transformacional de Fischman

Para Fischman, las cuatro prácticas de liderazgo tienen un orden determinado y constituyen un círculo virtuoso, el primer paso del líder es la estimulación intelectual, todo liderazgo comienza rompiendo lo establecido, encontrando la oportunidad para cuestionar los esquemas existentes y crear uno nuevo. Cuando se obtiene la nueva idea, se inicia la segunda práctica: la motivación inspiracional, en la que el líder crea una visión de lo que quiere lograr y procede a comunicarla. En tercer lugar, para conseguir cualquier meta al trabajar con personas, el líder debe preocuparse por ellas y motivarlas constantemente. Esta es la práctica de la consideración individual. En conclusión, si el líder no es coherente demostrando con hechos que cree en sus palabras, será difícil que inflencie a sus seguidores y logre su compromiso. Esta última es la práctica de la influencia idealizada. Decimos que estas cuatro conductas representan un círculo virtuoso porque, al pasar el primer ciclo, el líder consigue mayor influencia y genera un ambiente propicio para la creación de propuestas innovadoras. Así mismo, las prácticas del círculo virtuoso hacen que las personas se sientan más comprometidas, lo cual ayuda a crecer al líder, a sus seguidores y a la empresa.

2.2.1.6. Dimensiones

Dimensión 01: estimulación intelectual

De acuerdo con Fischman (2015), se sostiene que:

Los líderes transformadores 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. En la práctica el líder reta las creencias de sus seguidores y las suyas propias. Los incentiva a pensar “fuera de la caja”, a sugerir ideas nuevas para problemas antiguos. El líder crea un entorno propicio para la generación e implementación de ideas. (p. 105).

Indicadores

1) Innovación

Según Fischman (2015), señala “un líder es la persona que tiene el coraje de romper lo establecido e inspirar a sus seguidores, a perseguir metas innovadoras que generen un cambio positivo. Pero esto no es fácil” (p. 107).

2) Creatividad

Según Fischman (2015), indica “la creatividad se produce cuando estamos dispuestos a asumir el riesgo de salirnos del camino tradicional, de lo convencional o aceptado. Dicho de otro modo, la creatividad nos ilumina cuando estamos decididos a romper esquemas” (p. 122).

Dimensión 02: motivación inspiracional

De acuerdo con Fischman (2015), se sostiene que:

La práctica de motivación inspiracional involucra lo siguiente: inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Los líderes involucran a sus seguidores en visionar el futuro y les comunican claramente sus expectativas. Los líderes demuestran un claro compromiso con las metas trazadas y la visión compartida. (p. 143).

Indicadores

1) Visión Inspiracional (inspirar a los seguidores)

Según Fischman (2015), señala “un líder es la persona que inspira a sus seguidores a perseguir metas innovadoras que generen un cambio positivo. Pero esto no es fácil” (p. 107).

2) Visión trascendental (comunicar expectativas)

Según Fischman (2015), indica “una misión que inspire a sus empleados a pasar por encima de sí mismos y a dejar una huella” (p. 149).

Dimensión 03: consideración individual

De acuerdo con Fischman (2015), se sostiene que:

Se refiere a ella como la orientación que todo líder debe tener hacia las personas. Los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador. La práctica de la consideración individual se da cuando el líder crea un clima en el que existen oportunidades de aprendizaje cuando toma en cuenta las necesidades individuales de los suyos, cuando fomenta la comunicación de dos vías y cuando ve a sus colegas y subordinados como seres humanos. (p. 143)

Indicadores

1) Delegación de poder (dar poder)

Según Fischman (2015), indica “cuando una persona se entrega plenamente y da su máximo esfuerzo, debemos recordar que nos regala 50% más que el promedio, y esto merece agradecimiento.” (p. 43).

2) Reconocimiento y motivación (alentar el corazón)

Según Fischman (2015), indica “consideremos a nuestros empleados como joyas invaluables y ayudémoslos a desarrollarse y a crecer.” (p. 55).

Dimensión 04: influencia idealizada

De acuerdo con Fischman (2015), sostiene que:

El líder debe ser un modelo para sus seguidores, es decir debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden emular sus conductas. Para lograr dicha admiración, debe expresar su integridad y demostrar elevados estándares morales. (p. 87).

Indicadores

1) Integridad del líder

Según Fischman (2015), indica “que el líder actúe en forma íntegra.” (p. 22).

2) Reflexión ética

Según Fischman (2015), indica “que el líder actúe con valores.” (p. 22).

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones

Según Chiavenato (2011), define que “se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.” (p. 204).

Según Dessler (2015), señala en “evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño” (p. 226).

Dimensión 01: establecimiento de estándares laborales

Según Dessler (2015), indica “la evaluación del desempeño real de los trabajadores con relación a esos estándares: lo que generalmente incluye algún formulario de calificación” (p. 226).

Indicadores

1) Puesto de trabajo

Según Dessler (2015), señala “definir el puesto de trabajo significa asegurarse de que usted y su subalterno coinciden en las obligaciones.” (p. 226).

2) Criterios de desempeño

Según Dessler (2015), indica “de que usted y su subalterno coinciden con los estándares laborales.” (p. 226).

Dimensión 02: evaluación del desempeño real

Según Dessler (2015), indica “la evaluación del desempeño real de los trabajadores con relación a esos estándares: la que generalmente incluye algún formulario de calificación” (p. 226)

Indicadores

1) Evaluación del desempeño

Según Dessler (2015), señala “la administración del desempeño consiste en asegurarse de que el rendimiento de los trabajadores respalde las metas estratégicas de la empresa.” (p. 226).

2) Método de evaluación

Según Dessler (2015), indica “una misión que inspire a sus empleados a pasar por encima de sí mismos y a dejar una huella.” (p. 226).

Dimensión 03: retroalimentación

Según Dessler (2015), indica “ofrecer retroalimentación a los empleados con la finalidad de motivarlos a solventar deficiencias en el desempeño para que continúen en su mejor nivel.” (p. 226).

Indicadores

1) Reforzar fortalezas

Según Dessler (2015), señala “el gerente debe reforzar las fortalezas del trabajador” (p. 226).

2) Elaborar un plan

Según Dessler (2015), indica “el gerente y subalterno pueden elaborar un plan para corregir cualquier deficiencia.” (p. 226).

2.3. Definición de términos básicos

Líder. Es aquel que tiene un poder interno generado por su propio desarrollo emocional y espiritual.

Liderazgo. Camino o proceso continuo en el cual el líder desarrolla cada una de las prácticas planteadas.

Visión. Transmitir a los demás un conjunto de nuevos ideales y valores que conduzcan al futuro.

Motivación. Conjunto de variables que dan lugar a una conducta determinada.

Ética. Nivel de moralidad elevados a la hora de conseguir los objetivos y tomar decisiones.

Inspiración. Capacidad para comunicar una visión y generar pasión y entusiasmo hacia la misma.

Moralidad. Conjunto de normas y costumbres que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento.

Estimulación. Se entiende como el conjunto de medios, métodos y formas de actuación que se establecen con el trabajador para elevar su eficiencia.

Intelectual. Persona que se dedica al estudio de las letras y ciencias.

Influencia. Capacidad de una persona para alterar la forma de pensar o de actuar de otra persona(s).

Misión. Propósito que una persona o grupo de personas para realizar una tarea.

Capacitación. Conjunto de actividades propuestas orientadas a ampliar los conocimientos, aptitudes y habilidades de las personas.

Seguidores. Describe a un conjunto de personas que están siguiendo a otra.

Delegar. Asignar autoridad a otra persona para realizar actividades específicas.

Desempeño. Es realizar una actividad, cumplir una obligación o dedicarse a una tarea.

Calificación. Significa evaluar y puntuar cualidades o capacidades a un individuo.

Estándares. Especificaciones establecidas para realizar una tarea basada en acuerdos entre una o más entidades.

Retroalimentación. Comunicación oportuna para reflexionar los resultados obtenidos de una tarea o actividad.

Fortalezas. Cualidades, actitudes y habilidades deseables y sobresalientes de una persona, basados en valores éticos.

Plan. Conjunto de actividades organizadas para llevar a cabo para conseguir un determinado objetivo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Ha: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional no incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Ha: La motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La motivación inspiracional del liderazgo transformacional no afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Ha: La consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Ha: La influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La influencia idealizada del liderazgo transformacional no repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Liderazgo transformacional

Fischman (2015), menciona que “lo notable del liderazgo transformador consiste en movilizar a las personas hacia causas que tienen un significado mayor hacia principios que mejoren el mundo” (p. 11).

Desempeño Laboral

Dessler (2015), señala en “evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño” (p. 226).

3.2.2. Definición operacional

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el resultado de sumar los valores de las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada; obtenidos en la aplicación del cuestionario a los trabajadores.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un proceso mediante el cual desempeño se da a través del establecimiento de estándares laborales, evaluación del desempeño real y retroalimentación.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Según Carrasco (2013), señala que “esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p. 43).

El tipo de investigación fue aplicada, ya que no tiene el propósito de ser aplicada de forma inmediata, sino que busca ampliar el conocimiento ya existente sobre el tema investigado. El aporte que brindó este tipo de investigación fue teórico.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Según Hernández, et al (2014), indican que “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y cómo se manifiestan” (p. 92).

En este estudio, el nivel es descriptivo correlacional ya que ha buscado especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Según Hernández, et al (2014), señalan que “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p. 152).

Esta investigación fue no experimental ya que los datos que se han recogido son reales, tomando en cuenta la situación actual sin que esta sea modificada.

3.4.2. Corte transversal

Según Hernández, et al (2014), indican que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 154).

El estudio se ha llevado a cabo con este tipo de diseño ya que su propósito fue describir la variable y analizar su incidencia en un momento dado.

3.5. Población y muestra del estudio

3.5.1. Población

Según Ñaupas, et al (2013), señala que “la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación.” (p. 246).

La población en esta investigación fue de 37 trabajadores entre personal administrativo y docente que laboran en la institución educativa San Miguel de Acobamba.

3.5.2. Muestreo

Según Carrasco (2005), indica que

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

La muestra en el presente estudio fue censal, ya que ha tomado como referencia a toda la población por ser un número reducido.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

Según Carrasco (2005), señala que la “encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

La técnica utilizada ha sido la encuesta, la cual ha permitido recolectar datos, mediante preguntas formuladas a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de este estudio.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento: cuestionario.

Según Carrasco (2005), señala que “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

El cuestionario fue validado por expertos, el cual se aplicó en formato digital con preguntas cerradas, respecto a las variables a medir: liderazgo transformacional y desempeño laboral. Las preguntas se elaboraron en base a las dimensiones claras y coherentes con la escala de Likert de 5 niveles de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para obtener los datos, se inició en primera instancia en aplicar el cuestionario a los trabajadores de la institución educativa, luego de ello, los datos obtenidos fueron registrados en una hoja de excel para proceder a la tabulación y de esa manera crear una base de datos con todos los resultados.

Luego se ha procedido al análisis de los datos, haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Dado que nuestro estudio es no experimental, no se requiere de un comité de ética. Es decir, no se va afectar la conducta de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Validación del Instrumento

Validez del instrumento de liderazgo transformacional

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de expertos en el tema, considerando al temático y metodólogo, los cuales determinaron la validez de contenido de dicho instrumento. A continuación, se presentan los resultados del mismo.

Tabla 1.

Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional.

Resultados de validación

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Michel Jaime Méndez Escobar	Aplicable
Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta	Aplicable

Validez del instrumento de desempeño laboral

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de expertos en el tema, considerando al temático y metodólogo, los cuales determinaron la validez de contenido de dicho instrumento. A continuación, se presentan los resultados del mismo.

Tabla 2.

Resultados de la validación del cuestionario desempeño laboral.

Resultados de validación

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Michel Jaime Méndez Escobar	Aplicable
Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta	Aplicable

4.2. Análisis de fiabilidad

Tabla 3.

Nivel de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	16

Como se puede apreciar en la tabla, el resultado tiene un valor de ,929 lo que significa que el instrumento tuvo un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

Tabla 4.

Nivel de fiabilidad de la variable desempeño laboral
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	12

Como se puede apreciar en la tabla, el resultado tiene un valor de ,846 lo que significa que el instrumento tuvo un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

4.3. Análisis e interpretación de los resultados

Tabla 5.

Niveles de la variable liderazgo transformacional
Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	8,1
	Medio	14	37,8
	Alto	20	54,1
	Total	37	100,0

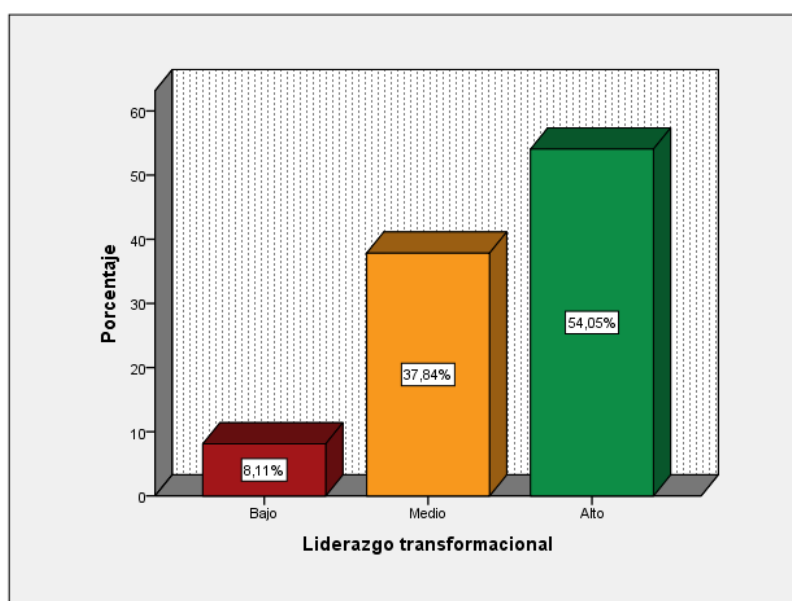


Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional

En la tabla 5 y figura 1 se observa que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 20 trabajadores (54.1%) manifiestan percibir niveles altos de liderazgo transformacional, en contraste con 17 trabajadores (45.9%) que manifiestan percibir niveles medios y bajos de liderazgo transformacional.

Tabla 6.
Niveles de la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	27,0
	Medio	17	45,9
	Alto	10	27,0
	Total	37	100,0

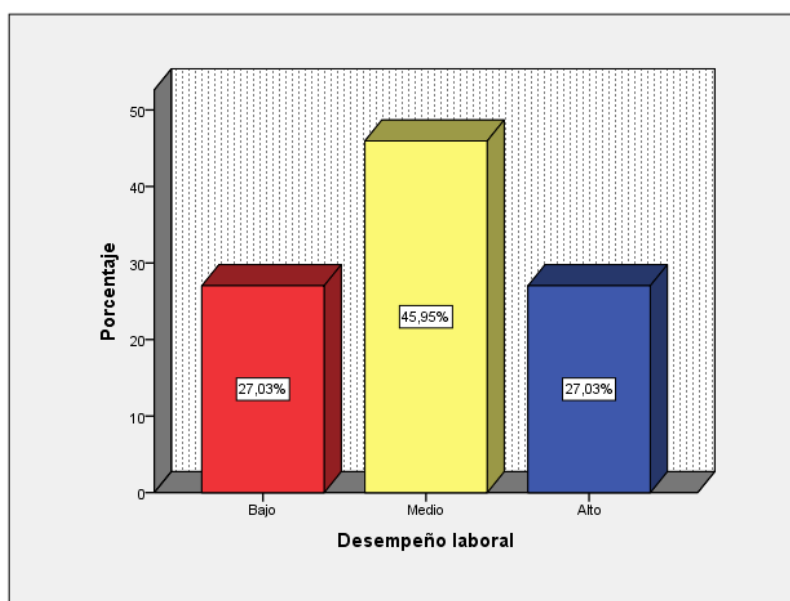


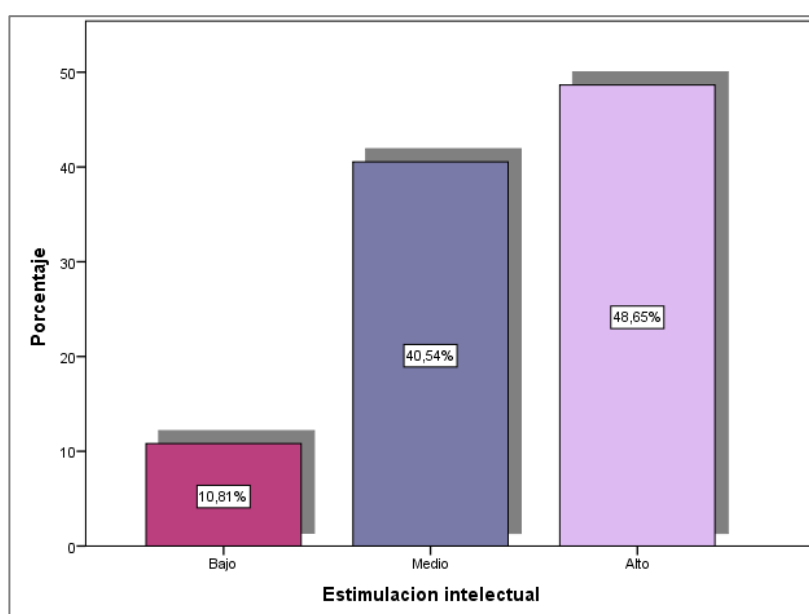
Figura 2. Niveles de la variable Desempeño Laboral

En la tabla 6 y figura 2 se muestra que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 10 trabajadores (27.0%) perciben un nivel de desempeño laboral alto, en contraste con 27 trabajadores (72.9%) que perciben niveles medios y bajos de desempeño laboral.

Tabla 7.*Niveles del indicador estimulación intelectual*

Estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	10,8
	Medio	15	40,5
	Alto	18	48,6
	Total	37	100,0

**Figura 3.** Niveles del indicador estimulación intelectual

En la tabla 7 y figura 3 se muestra que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 18 trabajadores (48.6%) perciben niveles altos del indicador estimulación intelectual, en contraste con 19 trabajadores (51.3%) que perciben niveles medios y bajos del indicador estimulación intelectual.

Tabla 8.

Niveles del indicador motivación inspiracional

Motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	10,8
	Medio	18	48,6
	Alto	15	40,5
	Total	37	100,0

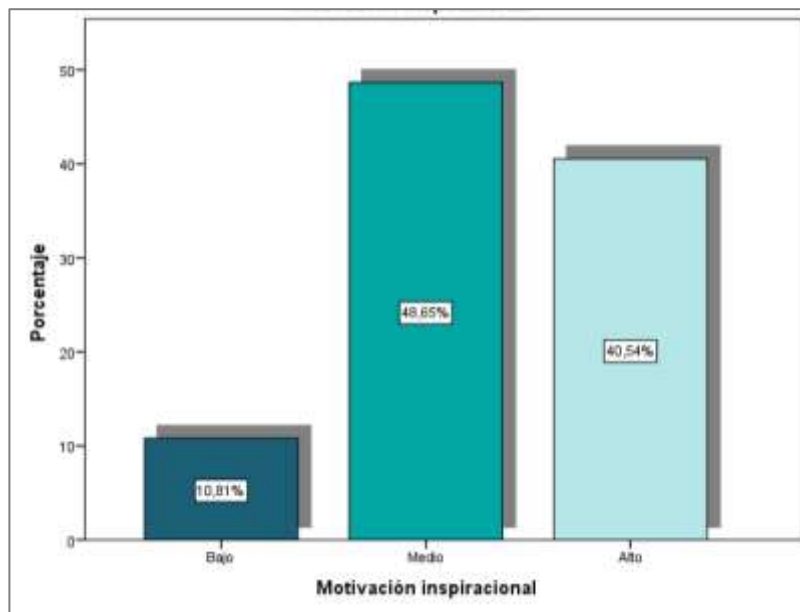


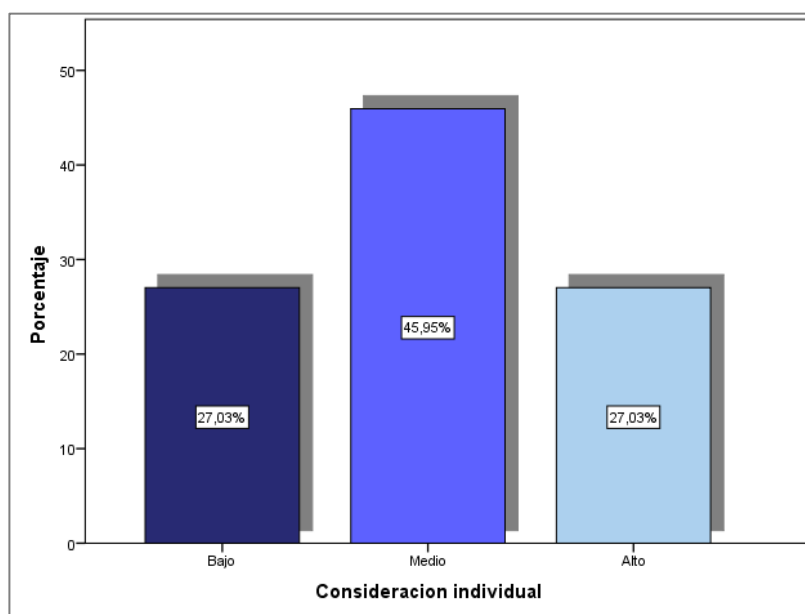
Figura 4. Niveles del indicador motivación inspiracional

En la tabla 8 y figura 4 se muestra que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 15 trabajadores (40.5%) perciben niveles altos del indicador motivación inspiracional, en contraste con 22 trabajadores (59.4%) que perciben niveles medios y bajos del indicador motivación inspiracional.

Tabla 9.*Niveles del indicador consideración individual*

Consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	27,0
	Medio	17	45,9
	Alto	10	27,0
	Total	37	100,0

**Figura 5.** Niveles del indicador consideración individual

En la tabla 9 y figura 5 se muestra que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 10 trabajadores (27.0%) perciben niveles altos del indicador consideración individual, en contraste con 17 trabajadores (72.9%) que perciben niveles medios y bajos del indicador consideración individual.

Tabla 10.

Niveles del indicador influencia individualizada

Influencia individualizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2,7
	Medio	21	56,8
	Alto	15	40,5
	Total	37	100,0

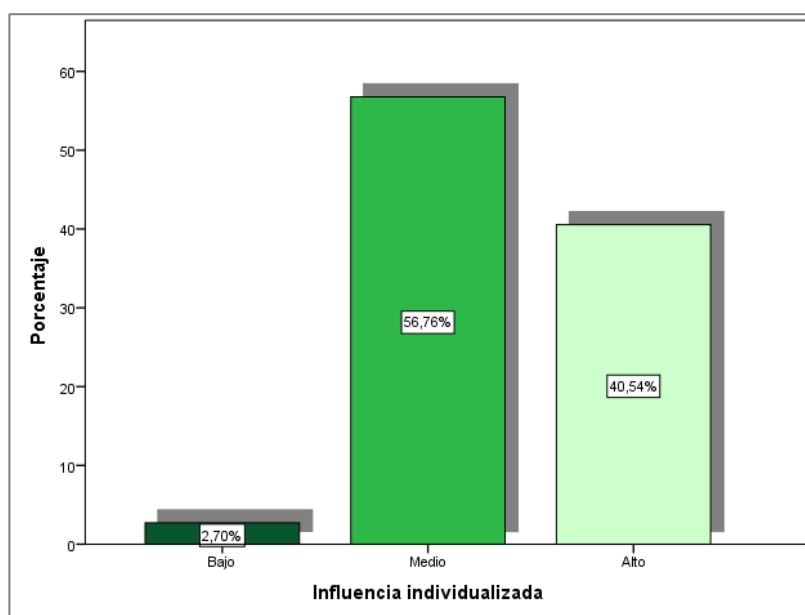


Figura 6. Niveles del indicador influencia individualizada

En la tabla 10 y figura 6 se muestra que, de los 37 trabajadores de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba, 15 trabajadores (40.5%) perciben niveles altos del indicador influencia individualizada, en contraste con 22 trabajadores (59.5%) que perciben niveles medios y bajos del indicador influencia individualizada.

4.4. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Tabla 11.

Correlación de Spearman de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
		v1	v2	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,689**
	v1	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	v2	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	37	37	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Según la tabla 11, el nivel de significancia obtenido es de 0,000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Asimismo, el grado de correlación es 0,689 lo que permite afirmar que la correlación entre las dos variables de estudio es de grado moderado positivo.

Hipótesis específica 1

Ha: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional no incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Tabla 12.

Correlación de Spearman de la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño laboral

			Correlaciones	
			d1v1	v2
Rho de Spearman	d1v1	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	v2	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Según la tabla 12, el nivel de significancia obtenido es de 0,000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Asimismo, el grado de correlación es 0,583 lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño laboral es de grado moderado positivo.

Hipótesis específica 2

Ha: La motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La motivación inspiracional del liderazgo transformacional no afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Tabla 13.

Correlación de Spearman de la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			d2v1	v2
Rho de Spearman	d2v1	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	v2	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Según la tabla 13, el nivel de significancia obtenido es de 0,000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación inspiracional y desempeño laboral en la institución educativa san miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Asimismo, el grado de correlación es 0,728 lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión motivación inspiracional y la variable desempeño laboral es de grado positivo alto.

Hipótesis específica 3

Ha: La consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La consideración individual del liderazgo transformacional no interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Tabla 14.

Correlación de Spearman de la dimensión consideración individual y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		d3v1	v2
Rho de Spearman	d3v1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,551**
		N	37
v2		Coeficiente de correlación	,551**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Según la tabla 14, el nivel de significancia obtenido es de 0,000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la consideración individual y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Asimismo, el grado de correlación es 0,551 lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión consideración individual y la variable desempeño laboral es de grado moderado positivo.

Hipótesis específica 4

Ha: La influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

H0: La influencia idealizada del liderazgo transformacional no repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.

Tabla 15.

Correlación de Spearman de la dimensión Influencia idealizada y la variable desempeño laboral

			Correlaciones	
			d4v1	v2
Rho de Spearman	d4v1	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	v2	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. Según la tabla 15, el nivel de significancia obtenido es de 0,001, lo que permite aceptar la hipótesis alterna de investigación, por lo tanto, existe relación significativa entre la influencia idealizada y desempeño laboral en la institución educativa san miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Asimismo, el grado de correlación es 0,539 lo que permite afirmar que la correlación entre la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño laboral es de grado moderado positivo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados a los que se han llegado finalmente, es que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021. Sin embargo, al correlacionar las dimensiones del liderazgo transformacional con la variable desempeño laboral solo la dimensión motivación inspiracional tiene un grado de correlación fuerte, mientras las otras tienen un grado de correlación moderada.

A nivel nacional se hace la comparación con la tesis realizada por Salcedo, J. (2020) "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos – 2020", concluye que las variables están íntimamente relacionadas, cuyo un valor obtenido por el coeficiente de correlación es de 0.763, lo cual explica la existencia de una relación fuerte positiva. Con relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, de la misma manera se ha obtenido un grado de correlación moderada y positiva (0,689), es decir que, a mayor liderazgo transformacional, corresponde un mejor desempeño laboral.

A nivel internacional se comparan los resultados con la tesis de Durán J. (2020) "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar". Llegando a la conclusión de que existen evidencias suficientes para afirmar la relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Con relación al objetivo general y en contestación de la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r=0.689$) siendo una correlación positiva entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Segunda. Respecto al objetivo específico 1 y en contrastación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($r=0.583$) siendo una correlación positiva entre estimulación intelectual y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Tercera. Respecto al objetivo específico 2 y en contrastación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación fuerte ($r=0.728$) siendo una correlación positiva entre motivación inspiracional y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Cuarta. Respecto al objetivo específico 3 y en contrastación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($r=0.551$) siendo una correlación positiva entre consideración individual y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.
- Quinta. Respecto al objetivo específico 3 y en contestación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación moderada ($r=0.539$) siendo una correlación positiva entre influencia idealizada y desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.001 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Al directivo de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba; de acuerdo con el análisis, se recomienda darle relevancia al liderazgo transformacional, ya que ello, le permitirá tener un buen desempeño laboral en sus trabajadores.
- Segunda. Asimismo, se le recomienda promover el nivel de estimulación intelectual, es decir propiciar más la innovación, creatividad y capacitación en su personal que dirige.
- Tercera. Es necesario poner más énfasis en este indicador de motivación inspiracional, es decir, debe promover el logro de metas, comportamiento modelo para sus seguidores.
- Cuarta. Del mismo modo, mantener y promover el indicador de consideración individual, ya que debe establecer una buena comunicación, reconocer y estar más en contacto con sus seguidores.
- Quinta. Finalmente, promover el indicador influencia idealizada, ya que el seguidor se sentirá identificado con su líder y en confianza en él.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano Álvarez, F. M. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Bendezu Saettone, O. H. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019.
- Calderón, J. W. M. (2017). Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente. TOPICA EXTENSA, 123-140.
- Carrasco, D. (2015). Metodología de la Investigación Científica
- Durán Delgado, J. E. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Fischman, D. (2015). El líder transformador 1. Grupo Planeta Spain.
- Fischman, D. (2015). El líder transformador 2. Grupo Planeta Spain.
- Hernandez, R. Sampiere, C. & Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación
- Jiménez Carranza, C. C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada.
- Panta Salazar, R. I. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra", Piura 2018.
- Roncillo Díaz, A. I., & Roqueme Quiñonez, L. M. (2021). Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Rosales López, I. I. (2018). Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia-2018.

- Salcedo Canales, J. R. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos-2020.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2013). Metodología de la investigación (Vol. 1, pp. 233-426). México, DF: Mcgraw-hill.
- Yarleque Wong, J. M. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021	<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?</p> <p>¿De qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?</p> <p>¿De qué forma la consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?</p> <p>¿De qué modo la influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer como la estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>Fijar como la motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>Precisar como la consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>Determinar como la influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La estimulación intelectual del liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>La motivación inspiracional del liderazgo transformacional afecta en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>La consideración individual del liderazgo transformacional interviene en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p> <p>La influencia idealizada del liderazgo transformacional repercute en el desempeño laboral en la institución educativa San Miguel de Acobamba, Tarma - 2021.</p>	<p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Estimulación Intelectual</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Consideración Individual</p> <p>Influencia Idealizada</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Establecimiento de estándares laborales</p> <p>Evaluación del desempeño real</p> <p>Retroalimentación</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Población Personal docente y administrativo de la I.E. San Miguel de Acobamba.</p> <p>Muestra Estudio Censal 37 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Programa estadístico SPSS 25</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición	Dimensiones	Definición	Indicadores	Definición	Ítems
Liderazgo Transformacional	La variable liderazgo transformacional es de naturaleza cuantitativa, la misma que se operacionaliza en 4 dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada, los cuales conforman el instrumento denominado cuestionario. (Según David Fischman)	Estimulación intelectual	Es el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores	Innovación	Capacidad para romper lo establecido.	1. El director le propone resolver los problemas cotidianos de manera novedosa. 2. El director propicia situaciones de cambio que permitan crear nuevas formas de realizar las actividades dentro del I.E.
				Creatividad	Capacidad de generar nuevas ideas que habitualmente producen soluciones originales.	3. El director propone diferentes soluciones para resolver los problemas. 4. El director lo alienta a adquirir nuevos conocimientos y destrezas útiles para su trabajo.
		Motivación inspiracional	Visionar el futuro y les comunican claramente sus expectativas	Inspirar a los seguidores	Es compartir experiencias positivas.	5. El director comparte experiencias significativas que permitan mejorar su trabajo. 6. El director transmite confianza en las reuniones programadas en la I.E.
				Comunicar expectativas	Consiste en comunicar efectivamente qué es lo que esperas de ellos.	7. El director está pendiente de lo que usted necesita para realizar bien su trabajo. 8. El director le dice cuál es su recompensa por un trabajo bien hecho.
		Consideración individual	Atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo	Delegación de poder	Asignar una tarea o responsabilidad a otra persona.	9. El director toma en cuenta las diferentes inquietudes que usted posee. 10. El director permite que usted le hable de problemas relacionados con el trabajo.
				Reconocimiento y motivación	Consiste en reconocer o motivar una acción o tarea realizada.	11. El director lo considera como el recurso más importante del que dispone para lograr los objetivos. 12. El director le otorga alguna forma de reconocimiento de la labor que usted realiza.
		Influencia idealizada	Identificación con el líder y pretenden emular sus conductas	Integridad del líder	Es ser coherente y congruente.	13. El director es consecuente con sus ideas o con lo que expresa en las reuniones que organiza la I.E. 14. Lo que dice el director se evidencia con lo que hace.
				Reflexión ética	Es pensar en cómo actuamos.	15. El director actúa con un comportamiento adecuado dentro de la I.E. 16. El comportamiento del director son ejemplos a seguir para el mejor desarrollo de las actividades diarias de trabajo.

Desempeño Laboral	La variable desempeño laboral se operacionaliza en 3 dimensiones: establecimiento de estándares laborales, evaluación del desempeño real y retroalimentación, los cuales conforman el instrumento denominado cuestionario. (Según Gary Dessler)	Establecimiento de estándares laborales	Evaluación del desempeño real de los trabajadores en relación con los estándares.	Puesto de trabajo	Conjunto de tareas que ejecuta el trabajador dentro de la I.E.	17. Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza dentro de la I.E. 18. Las actividades que realiza están acorde a su puesto de trabajo.
				Criterios de desempeño	Estándar o la calidad de la ejecución de una competencia uniforme para todos.	19. El director da a conocer los criterios de desempeño a ser evaluados. 20. Los criterios de desempeño establecido están de acuerdo a la calidad de desempeño.
		Evaluación del desempeño real	Evaluación del desempeño de los trabajadores a través de métodos de evaluación.	Evaluación del desempeño	Sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales.	21. El director da a conocer el espacio y tiempo de la evaluación de desempeño. 22. Está de acuerdo con la forma que Ud. es evaluado.
				Método de evaluación	Procedimiento que se utiliza para obtener información.	23. Considera Ud. que el método de evaluación empleado por su director es adecuado. 24. El director le comunica el medio por el cual va ser evaluado.
		Retroalimentación	Capacidad para motivarlos a solventar deficiencias en el desempeño.	Reforzar fortalezas	Fortalecer capacidades del trabajador.	25. El director valora tus capacidades en las actividades que realizas. 26. El director motiva y alienta las tareas que realizas dentro de la I.E.
				Elaborar un plan	Acción para corregir cualquier deficiencia.	27. El director toma en cuenta sus inquietudes y/o necesidades en la elaboración de un plan de capacitación. 28. El Plan toma en cuenta aspectos relevantes para mejorar su desempeño.

Anexo 3. Instrumento: Cuestionario

INSTRUCCIONES: El presente instrumento, no es una prueba para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto, requerimos de su sinceridad en las respuestas. En ese sentido se le agradece:

- a) Leer detenidamente cada pregunta.
- b) No dejar de responder ninguna pregunta.
- c) Marcar una sola respuesta de acuerdo a las alternativas.

N°	Dimensiones / Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Variable: Liderazgo Transformacional					
	Estimulación intelectual					
1	El director le propone resolver los problemas cotidianos de manera novedosa.					
2	El director propicia situaciones de cambio que permitan crear nuevas formas de realizar las actividades dentro del I.E.					
3	El director propone diferentes soluciones para resolver los problemas.					
4	El director lo alienta a adquirir nuevos conocimientos y destrezas útiles para su trabajo.					
	Motivación inspiracional					
5	El director comparte experiencias significativas que permitan mejorar su trabajo.					
6	El director transmite confianza en las reuniones programadas en la I.E.					
7	El director está pendiente de lo que					

	usted necesita para realizar bien su trabajo.					
8	El director le dice cuál es su recompensa por un trabajo bien hecho.					
	Consideración individual					
9	El director toma en cuenta las diferentes inquietudes que usted posee.					
10	El director permite que usted le hable de problemas relacionados con el trabajo.					
11	El director lo considera como el recurso más importante del que dispone para lograr los objetivos.					
12	El director le otorga alguna forma de reconocimiento de la labor que usted realiza.					
	Influencia idealizada					
13	El director es consecuente con sus ideas o con lo que expresa en las reuniones que organiza la I.E.					
14	Lo que dice el director se evidencia con lo que hace.					
15	El director actúa con un comportamiento adecuado dentro de la I.E.					
16	El comportamiento del director son ejemplos a seguir para el mejor desarrollo de las actividades diarias de trabajo.					
	Variable: Desempeño Laboral					
	Establecimiento de estándares laborales					
17	Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza dentro de la I.E.					
18	Las actividades que realiza están acorde a su puesto de trabajo.					
19	El director da a conocer los criterios de desempeño a ser evaluados.					
20	Los criterios de desempeño establecido					

	están de acuerdo a la calidad de desempeño.					
	Evaluación del desempeño real					
21	El director da a conocer el espacio y tiempo de la evaluación de desempeño.					
22	Está de acuerdo con la forma que Ud. es evaluado.					
23	Considera Ud. que el método de evaluación empleado por su director es adecuado.					
24	El director le comunica el medio por el cual va ser evaluado.					
	Retroalimentación					
25	El director valora tus capacidades en las actividades que realizas.					
26	El director motiva y alienta las tareas que realizas dentro de la I.E.					
27	El director toma en cuenta sus inquietudes y/o necesidades en la elaboración de un plan de capacitación.					
28	El Plan toma en cuenta aspectos relevantes para mejorar su desempeño.					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estimulación intelectual							
1	El director le propone resolver los problemas cotidianos de manera novedosa.	✓		✓		✓		
2	El director propicia situaciones de cambio que permitan crear nuevas formas de realizar las actividades dentro del I.E.	✓		✓		✓		
3	El director propone diferentes soluciones para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
4	El director lo alienta a adquirir nuevos conocimientos y destrezas útiles para su trabajo.	✓		✓		✓		
	Motivación inspiracional							
5	El director comparte experiencias significativas que permitan mejorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El director transmite confianza en las reuniones programadas en la I.E.	✓		✓		✓		
7	El director está pendiente de lo que usted necesita para realizar bien su trabajo.	✓		✓		✓		
8	El director le dice cuál es su recompensa por un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
	Consideración individual							
9	El director toma en cuenta las diferentes inquietudes que usted posee.	✓		✓		✓		
10	El director permite que usted le hable de problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
11	El director lo considera como el recurso más importante del que dispone para lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
12	El director le otorga alguna forma de reconocimiento de la labor que usted realiza.	✓		✓		✓		
	Influencia idealizada							
13	El director es consecuente con sus ideas o con lo que expresa en las reuniones que organiza la I.E.	✓		✓		✓		
14	Lo que dice el director se evidencia con lo que hace.	✓		✓		✓		
15	El director actúa con un comportamiento adecuado dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
16	El comportamiento del director son ejemplos a seguir para el mejor desarrollo de las actividades diarias de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.
MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR
MBA – ADMINISTRACIÓN

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado TEMÁTICO

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.

Lima, 30 de Marzo de 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Establecimiento de estándares laborales							
17	Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
18	Las actividades que realiza están acorde a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	El director da a conocer los criterios de desempeño a ser evaluados.	✓		✓		✓		
20	Los criterios de desempeño establecido están de acuerdo a la calidad de desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación del desempeño real	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El director da a conocer el espacio y tiempo de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
22	Está de acuerdo con la forma que Ud. es evaluado.	✓		✓		✓		
23	Considera Ud. que el método de evaluación empleado por su director es adecuado.	✓		✓		✓		
24	El director le comunica el medio por el cual va ser evaluado.	✓		✓		✓		
	Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director valora tus capacidades en las actividades que realizas.	✓		✓		✓		
26	El director motiva y alienta las tareas que realizas dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
27	El director toma en cuenta sus inquietudes y/o necesidades en la elaboración de un plan de capacitación.	✓		✓		✓		
28	El Plan toma en cuenta aspectos relevantes para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR
MBA – ADMINISTRACIÓN

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado TEMÁTICO

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.

Lima, 30 de Marzo de 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Estimulación intelectual							
1	El director le propone resolver los problemas cotidianos de manera novedosa.	✓		✓		✓		
2	El director propicia situaciones de cambio que permitan crear nuevas formas de realizar las actividades dentro del I.E.	✓		✓		✓		
3	El director propone diferentes soluciones para resolver los problemas.	✓		✓		✓		
4	El director lo alienta a adquirir nuevos conocimientos y destrezas útiles para su trabajo.	✓		✓		✓		
	Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El director comparte experiencias significativas que permitan mejorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El director transmite confianza en las reuniones programadas en la I.E.	✓		✓		✓		
7	El director está pendiente de lo que usted necesita para realizar bien su trabajo.	✓		✓		✓		
8	El director le dice cuál es su recompensa por un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
	Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director toma en cuenta las diferentes inquietudes que usted posee.	✓		✓		✓		
10	El director permite que usted le hable de problemas relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
11	El director lo considera como el recurso más importante del que dispone para lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
12	El director le otorga alguna forma de reconocimiento de la labor que usted realiza.	✓		✓		✓		
	Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director es consecuente con sus ideas o con lo que expresa en las reuniones que organiza la I.E.	✓		✓		✓		
14	Lo que dice el director se evidencia con lo que hace.	✓		✓		✓		
15	El director actúa con un comportamiento adecuado dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
16	El comportamiento del director son ejemplos a seguir para el mejor desarrollo de las actividades diarias de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

GONZÁLEZ ZAVALA EDUARDO

DNI: 06408486

Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

02 de abril del 2021

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 Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Establecimiento de estándares laborales							
17	Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
18	Las actividades que realiza están acorde a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	El director da a conocer los criterios de desempeño a ser evaluados.	✓		✓		✓		
20	Los criterios de desempeño establecido están de acuerdo a la calidad de desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación del desempeño real							
21	El director da a conocer el espacio y tiempo de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
22	Está de acuerdo con la forma que Ud. es evaluado.	✓		✓		✓		
23	Considera Ud. que el método de evaluación empleado por su director es adecuado.	✓		✓		✓		
24	El director le comunica el medio por el cual va ser evaluado.	✓		✓		✓		
	Retroalimentación							
25	El director valora tus capacidades en las actividades que realizas.	✓		✓		✓		
26	El director motiva y alienta las tareas que realizas dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
27	El director toma en cuenta sus inquietudes y/o necesidades en la elaboración de un plan de capacitación.	✓		✓		✓		
28	El Plan toma en cuenta aspectos relevantes para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

GONZÁLEZ ZAVALA EDMUNDO

DNI: 06408486

Especialidad del validador: **METODÓLOGO**

02 de abril del 2021

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 Validador

Anexo 5. Matriz de Datos

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
Colaborador1	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5
Colaborador2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	5	5	5	1	5	1	1	5	2	1	2	2
Colaborador3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3
Colaborador5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Colaborador6	4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador7	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
Colaborador8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador9	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
Colaborador10	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Colaborador11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
Colaborador12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Colaborador13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
Colaborador14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
Colaborador15	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3
Colaborador16	5	5	5	4	5	4	5	1	3	3	5	2	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5
Colaborador17	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Colaborador18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador19	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
Colaborador20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Colaborador21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Colaborador22	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3
Colaborador23	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3
Colaborador24	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4
Colaborador25	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
Colaborador26	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5
Colaborador27	5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
Colaborador28	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4
Colaborador29	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
Colaborador30	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3
Colaborador31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5
Colaborador32	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
Colaborador33	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5
Colaborador34	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3
Colaborador35	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
Colaborador36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
Colaborador37	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5

Anexo 6. Propuesta de valor

El Liderazgo transformacional del directivo de la institución educativa “San Miguel” de Acobamba incide en el desempeño laboral de los trabajadores de manera positiva y significativa, por lo que se detalla a continuación:

1. Relevancia

La investigación realizada es confiable para otros estudios posteriores relacionados a liderazgo transformacional y desempeño laboral en instituciones públicas y privadas de nuestro país.

2. Valor

La investigación realizada permite establecer la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la institución educativa “San Miguel” de Acobamba.

3. Diferenciación

El estudio realizado presenta información relevante en comparación a otros estudios relacionados a liderazgo transformacional y desempeño laboral.