



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Institución
Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gonzales Briceño, Doris Yesenia (orcid.org/0000-0003-1945-7062)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en
todos sus niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo e hijos por su comprensión y apoyo durante el desarrollo de este trabajo.
A mis estudiantes por quienes me sigo preparando y superando día a día como profesora.

Doris Yesenia.

Agradecimiento

A Dios Padre por su amor y guía en cada paso de mi vida. A mis padres, Genaro y Margarita, por las enseñanzas y valores que me dieron desde pequeña.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral	23
Tabla 2.	Relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral	24
Tabla 3.	Nivel de Liderazgo transformacional en la IE 88336	25
Tabla 4.	Nivel de las dimensiones de Liderazgo transformacional en la Institución 88336	26
Tabla 5.	Nivel de Desempeño laboral en la IE 88336	27
Tabla 6.	Nivel de las dimensiones de Desempeño laboral en la IE 88336	28
Tabla 7.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y Calidad	29
Tabla 8.	Relación entre Liderazgo transformacional y Calidad	30
Tabla 9.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y Productividad	31
Tabla 10.	Relación entre Liderazgo transformacional y Productividad	32
Tabla 11.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y Responsabilidad	33
Tabla 12.	Relación entre Liderazgo transformacional y Responsabilidad	34
Tabla 13.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y la Comunicación	35
Tabla 14.	Relación entre Liderazgo transformacional y la Comunicación	36
Tabla 15.	Contingencia entre Liderazgo transformacional y la Administración de recursos	37
Tabla 16.	Relación entre Liderazgo transformacional y la Administración de recursos	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Desempeño laboral	24
Figura 2. Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Calidad	30
Figura 3. Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Productividad	32
Figura 4. Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Responsabilidad	34
Figura 5. Dispersión entre Liderazgo transformacional y la Comunicación	36
Figura 6. Dispersión entre Liderazgo transformacional y la Administración de recursos	38

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote en el año 2022, con el propósito de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra está conformada por toda la población haciendo un total de 70 trabajadores de la institución educativa, quienes respondieron a 2 cuestionarios, los cuales obtuvieron una alta confiabilidad estadística de Alfa de Cronbach. Tras el procesamiento estadístico de los resultados, tanto el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, mostraron niveles altos y muy altos respectivamente. Así también, se obtuvo un valor $r = 0,486$ y un p – valor que fue de $0,000 < 0,05$; lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; concluyendo que, existe una relación directa, moderada y baja entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, en el año 2022, es decir, el papel que juega el líder es importante para contribuir a que se desarrolle un mejor desempeño laboral en la institución educativa en estudio.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño laboral, comunicación, responsabilidad.

Abstract

The present study was carried out in the Educational Institution 88336 of Nuevo Chimbote in the year 2022, with the purpose of determining the relationship between transformational leadership and job performance. It was developed under a descriptive quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample is made up of the entire population, making a total of 70 workers of the educational institution, who responded to 2 questionnaires, which obtained a high statistical reliability of Cronbach's Alpha. After statistical processing of the results, both transformational leadership and job performance showed high and very high levels, respectively. Likewise, an r value = 0.486 and a p – value of $0.000 < 0.05$ were obtained; which allows rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis; concluding that there is a direct, moderate and low relationship between transformational leadership and job performance in the Educational Institution 88336 of Nuevo Chimbote, in the year 2022, that is, the role played by the leader is important to contribute to the development of a better work performance in the educational institution under study.

Keywords: transformational leadership, job performance, communication, responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación atraviesa diversos cambios significativos respecto a la manera de enseñar y aprender, especialmente después de haber atravesado las vicisitudes que trajo consigo la pandemia, la cual impactó en diversos sectores, como el sector educativo siendo uno de los más perjudicados y convirtiéndose en prioridad internacional, pues más mil millones de estudiantes en el mundo dejaron de asistir a clases y más de ciento sesenta millones en América Latina (UNESCO, 2020).

Ante esto, muchos investigadores expertos en el tema como el conferencista e impulsor del proyecto de transformación educativa en España, Pepe Menéndez afirma que, tras los efectos de la pandemia, el virus impulso problemáticas que ya estaban antes de su aparición, como son la desigualdad, la pobreza entre otros; pero a su vez existen lecciones aprendidas haciéndose necesario rescatarlas y potenciarla para un verdadero cambio en la escuela (Dillón, 2020).

Asimismo, las formas de enseñanza que hoy vemos, han cambiado. Esta va desde una educación presencial, semipresencial y a distancia, incluso incorporando un término nuevo, como es la educación híbrida haciendo notar la importancia y la necesidad de ir a la par con los cambios que exige el uso propio de la tecnología. Esta situación se ha venido incrementando de forma abrumadora permitiendo observar diferentes limitaciones del profesorado, así como la gestión del líder pedagógico en la escuela y para buscar la calidad educativa en estos nuevos escenarios, se hace urgente replanificar y adaptar los procesos educativos, la metodología, el uso de materiales, la selección de herramientas digitales y uso de plataformas entre otros (CEPAL-UNESCO, 2020).

También es importante reflexionar sobre algunos aspectos que reflejan cierto desinterés en la educación por parte de jóvenes latinoamericanos. Al respecto, se tiene que la vital importancia radica en la labor del directivo quien como líder de la escuela debe alcanzar la meta del logro de los aprendizajes, los cuales en la realidad no son tan alentadores; al respecto, Bernaldez, Magallanes y Juárez (2020) refieren que en América Latina existe un 35.4% de jóvenes entre 20 a 24 años que les es muy difícil concluir su educación secundaria.

En ese sentido, se pone en juego el liderazgo del directivo, un liderazgo que transforme la escuela y por consiguiente exista un mejor desempeño laboral en la organización educativa para obtener mejores resultados y brindar una educación de calidad. Este liderazgo debe considerar la concepción de un cambio educativo que se preocupe por alcanzar aprendizajes efectivos y relevantes con propuestas compartidas en la visión, enfoques y estrategias educativas que permitan organizar el equipo para lograr metas y objetivos que lleven a una educación de calidad en la escuela (Harf y Azzerboni, 2008). Esto requiere que el directivo cuente con un liderazgo que permita la transformación a través de un actuar con conductas claras, siendo competente, transmitiendo expectativa y confianza en su equipo (Gioya y Rivera, 2008).

Esta realidad no es ajena a nuestro país, pues existe la necesidad de seguir trabajando en aras del cambio en la escuela la cual atraviesa múltiples problemas identificadas antes y después de la pandemia siendo relevante considerar las debilidades que presenta el sector educativo lo que refleja preocupación en las y los docentes, tal como lo muestra la encuesta aplicada por ENDO (2021) en el marco de la pandemia, donde el 34.7% de docentes encuestados indicaron que no regresarían a su institución porque la IE no cuenta con las condiciones adecuadas y el 22.8% señaló que tampoco lo haría por no contar con protocolos establecidos de higiene y seguridad. Además, según la percepción de los encuestados, el 83.4% refirió que le ayudaría a mejorar su práctica docente, el acceso a la tecnología e internet y el 64.5% en cuanto a los materiales educativos suficientes y adecuados. Frente a esto, se puede ver que existen muchos desafíos que ha venido enfrentando la escuela y que, después de la aparición del COVID-19, se ha acrecentado aún más. Al respecto, Guadalupe et.al. (2017) señala que alrededor del 30% de directores de IIEE nacionales no están preparados para cumplir con su rol de acuerdo al nivel que se les encarga generando un vacío que se debe atender.

En ese sentido, existen diversos lineamientos educativos que orientan la conducción de la escuela. Según documento normativo (MBDD) los directivos de una escuela deben caracterizarse por tener un liderazgo que los lleve a atender las necesidades de la misma asumiendo un compromiso para conducirla con el fin de cumplir con los objetivos de la escuela a través de un trabajo colaborativo que permita

el buen desenvolvimiento del personal de la organización. Al respecto el Ministerio de Educación señala que el directivo debe tener un liderazgo orientado a la identificación de objetivos con una visión compartida comprometiendo a los actores educativos para el mejoramiento de la institución (Minedu, 2014).

Esta situación se percibe a nivel local, según la encuesta aplicada por ENDO (2021) en el marco de la pandemia, señala que, en Ancash, el 30% de docentes encuestados opinan que no regresarían a la escuela porque la institución educativa donde laboran no cuenta con las condiciones adecuadas. En ese sentido, el MBDD menciona uno de los dominios de la gestión del director: condiciones adecuadas para que los aprendizajes mejoren, esto implica que él demuestre sus competencias en la conducción de los procesos de planificación institucional siendo capaz de promover y sostener la participación democrática, que favorezca las condiciones operativas y promueva estos de gestión (Minedu, 2014)

Así tenemos que, en la Institución Educativa N° 88336 “Gastón Vidal Porturas” ubicada en el distrito de Nuevo Chimbote también se presentaron diversas necesidades, empezando por la infraestructura que actualmente presenta demora en la reconstrucción de la misma, situación que ha conllevado a decidir respecto a la modalidad educativa quedando con una educación semipresencial, pues no se cuenta con el local educativo propio que albergue a la totalidad de estudiantes de sus respectivos niveles educativos. Ante esto la gestión del equipo directivo y padres de familia ha logrado alquilar un local para realizar las actividades educativas hecho que no es suficiente para lograr la calidad educativa que se busca en la escuela. Ante esto, se ha podido notar muchas limitaciones en cuanto a la organización del trabajo, y aspectos pedagógicos como por ejemplo la planificación de reuniones de trabajo las cuales muchas veces surgen en el último momento, evidenciando poca coordinación con los respectivos comités de trabajo, programación de reuniones colegiadas, involucramiento del director, etc. Además, el trabajo escolar en su mayoría se ha venido realizando a través del WhatssApp convirtiéndola en un aula virtual lo que ha provocado la insatisfacción de muchos padres de familia quienes, en algunos casos han retirado a sus menores hijos e hijas de la institución. Esta particular situación unida a las experiencias vividas en los últimos dos años de pandemia, hace que se torne urgente el cambio en la escuela con un liderazgo transformacional del directivo

quien debe estar dispuesto a hacer frente a diversos desafíos y retos contando con planes de contingencia frente a situaciones propias del contexto reflejando motivación e inspirando al personal, así también estimulándolo intelectualmente, también influenciando en la comunidad con ideales acordes al logro de los aprendizajes, y teniendo en cuenta la consideración de cada individuo quien de manera particular presenta diversas características como limitaciones y potencialidades. Asimismo, es importante tener en cuenta que el desempeño del colaborador en la organización educativa es vital reflejándose en el servicio y su calidad respectiva ofrecida desde cualquier función que ejerza el personal, asimismo, es necesario considerar la productividad teniendo presente en este aspecto tanto la eficacia como la efectividad; así también, en este plano se da un aspecto de mucha relevancia como es la responsabilidad y que sin ella no podría siquiera pensarse en un eventual servicio de calidad, así tenemos también la comunicación entendiéndola por ella no es mero hecho de transmitir información, sino tener especial atención en este aspecto con la práctica de una escucha activa de manera muy especial; y por último, teniendo en cuenta la administración de recursos que permite la reflexión y evaluación constante de los recursos que se utilizan e intervienen en el proceso de calidad del servicio que brinda el trabajador.

En ese sentido, se planteó el problema general, ¿cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote en el año 2022? También, se plantearon los específicos: ¿cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la institución?, ¿cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de la institución?, ¿cómo se relaciona el liderazgo transformacional con cada dimensión de la variable 2 de estudio, es decir con la calidad, productividad, responsabilidad, comunicación y la administración de recursos en la organización?

En relación a la justificación teórica, este estudio permitió aportar información nueva sobre el liderazgo transformacional teniendo como factores fundamentales la motivación con influencia del líder en la escuela en el marco de un trabajo colaborativo para cumplir metas y objetivos propuestos; además, aporta con aspectos teóricos sobre la influencia idealizada que se relaciona con los valores y actitudes del director cuando ejerce sus funciones de líder transformacional; e igual en cuanto a la

consideración de los demás teniendo presente las necesidades y habilidades propias del personal, es decir de manera individualizada. Por otro lado, este estudio contribuye con nuevos conocimientos en relación al desempeño laboral y la relación con la primera variable y de ésta con las dimensiones: calidad del trabajo, productividad, responsabilidad, comunicación y administración de recursos.

En relación a la justificación metodológica, permite aportar con la adaptación de instrumentos de recojo de información. Para ello, se aplicó la encuesta con dos cuestionarios respecto a liderazgo transformacional y desempeño laboral. Ambos instrumentos contruidos con treinta ítems relacionadas a sus respectivas dimensiones cuya validación se dio a juicio de especialistas, y en cuanto a confiabilidad se aplicó un piloto (prueba) pasando por Alfa Cronbach que permitió obtener resultados determinando el nivel de relación entre la variable 1 y 2 de este estudio. En ese sentido, también se justifica de manera práctica a través de las conclusiones, así como las recomendaciones sobre los resultados de la investigación que por su propósito es de tipo básica descriptiva pues brinda incrementar el conocimiento existente en beneficio de la sociedad; asimismo, es no experimental pues las variables de estudio no fueron manipuladas correspondiendo al diseño correlacional que se determinó la relación de significatividad entre ellas y sus dimensiones.

Respecto a los objetivos de este estudio se buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote, 2022. Por otro lado, se plantearon objetivos específicos donde los primeros están en función de identificar el nivel tanto del desempeño laboral como del liderazgo transformacional, y los demás objetivos se orientan a establecer la relación entre la primera variable y cada una de las dimensiones de la segunda, es decir; con la productividad, calidad, responsabilidad, comunicación y administración de recursos respectivamente.

Por último, la hipótesis general considerando que sí existe relación significativa entre ambas variables en el colegio 88336 en el año 2022. Así también, se plantearon hipótesis específicas afirmando que existe significatividad en la relación de la primera variable y las dimensiones de la segunda, señaladas en el párrafo anterior.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado diversos trabajos previos sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral encontrando algunas investigaciones en diversos países como España, Sudáfrica, Croacia, Ecuador, Colombia, Panamá, Chile entre otros.

Así se tiene que Riveras (2021) en su investigación realizada en la Región de Magallanes, Chile tuvo como propósito de su estudio identificar el estilo de liderazgo escolar y su relación con la generación de una organización innovadora teniendo como base un estudio de tipo descriptivo desde un enfoque metodológico mixto cuantitativo - cualitativo para lo cual aplicó, en el primer caso, un cuestionario con 34 ítems tipo escala Likert validado por expertos y pasando por el proceso de confiabilidad mediante alfa Cronbach; y, en cuanto al segundo enfoque, aplicó una entrevista semiestructurada. Asimismo, se consideró una muestra de 19 colaboradores de la escuela entre directivos y docentes cuyos resultados confirman que la acción del director es fundamental en la generación de una organización innovadora haciendo posible identificar el liderazgo (estilos) y la relación con innovación teniendo como una de sus conclusiones del estudio la consideración de los participantes respecto a las grandes expectativas que generan los directivos que sean ejemplos de compromiso y sean capaces de gestionar procesos de cambio frente a nuevos retos incentivando la creatividad y entusiasmo para hacer las cosas.

Asimismo, Gbemeloluwa (2017) realizó su estudio de investigación donde tuvo el objetivo de investigar el impacto de un estilo transformacional entre los directores de las escuelas de Montessori, Pretoria sobre el rendimiento de los estudiantes teniendo en cuenta dos variables (independiente y dependiente). El tipo de investigación fue cuantitativo aplicando un cuestionario a un total de 180 maestros de las instituciones seleccionadas mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple por conveniencia cuyo resultado permitió identificar la relación entre los métodos transformacionales del director y el desempeño de los alumnos, asimismo, el impacto del estilo en dicho rendimiento lo que esto implica para la enseñanza y aprendizaje.

Además, Ordoñez (2021) propuso en su investigación, determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en las escuelas de la Provincia de Santa Elena del Ecuador considerando para en su estudio una investigación de corte transaccional-transversal, enfoque mixto, correlacional y método deductivo para ello,

aplicó la entrevista y la encuesta. Además, la investigadora tuvo como población muestral a los docentes de las instituciones fiscales del casco central del cantón Santa Elena aplicando un cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral cuyos resultados identificaron la relación coherente entre el estilo del liderazgo y el desempeño laboral docente señalando que la tendencia del primero va hacia un liderazgo transformacional.

También, Vásquez et al. (2021) propusieron como objetivo, en su investigación la evaluación del work engagement y la confianza organizacional como factor de mediación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, teniendo como base el modelo Hero. En este estudio se tuvo una muestra de 201 trabajadores cuyas edades oscilan entre los 22 y 37 años y que además, estuvieron laborando con algún cargo de supervisores considerando una investigación de tipo descriptivo de carácter transversal correlacional y se aplicaron diversos cuestionarios para recoger información sobre cada una de sus variables obteniendo como resultado la relación significativa entre la confianza organizacional y el work engagement demostrando la validez del modelo de investigación.

Por otra parte, Paternina (2021) presentó una investigación cuyo propósito fue analizar la influencia del liderazgo directivo en la calidad educativa en un colegio de Panamá; cuyo estudio fue no experimental de carácter transversal correlacional, cuya muestra fue 37 docentes a quienes se aplicó un cuestionario Multifactorial respecto al estudio del liderazgo del directivo y una Guía referida al mejoramiento institucional que sirvió para el análisis de calidad en la institución. En cuanto a los datos y su procesamiento, los resultados señalan la relación entre las variables predominando el estilo transformacional en el director obteniendo un 92.16% y, de acuerdo a las evaluaciones aplicadas arroja que sí ha existido un progreso.

Así también, Altamirano (2019) en su investigación, propuso determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente con una muestra de 15 docentes nombrados de la UGE Jorge Icaza Coronel de Guayaquil. Este estudio fue correlacional, no experimental aplicando la encuesta y dos cuestionarios de escala ordinal siendo uno de los resultados de este estudio la significatividad en la relación entre la variable 1 y 2.

Por otro lado, en su investigación, Herrera (2021) plantea como objetivo:

determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación respecto al trabajo en equipo de estudiantes de los últimos ciclos del Programa de Psicología. El tipo de investigación fue secuencial explicativo bajo un enfoque pragmático con una metodología mixta cuyo muestreo fue no probabilístico aplicando un cuestionario (Multifactor Leadership Questionnaire, 5x-corto) para la variable de liderazgo transformacional y una entrevista semiestructurada para el recojo de datos sobre los procesos motivacionales de los equipos encuestados y cuyos resultados indicaron que sí existió significatividad en la relación entre las variables. Entre sus conclusiones se señala que la primera variable y motivación hacia el trabajo en equipo permite repensar en acciones dentro del ámbito académico tanto para el líder como para los demás.

Asimismo, se ha tenido en cuenta algunas investigaciones a nivel nacional revisando algunos estudios realizados en Lima, Cuzco, Huacho entre otros.

Al respecto, Briceño (2019), con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral, realizó su investigación en las escuelas públicas de Lima (UGEL 02) teniendo como muestra a ciento ochenta profesores entre nombrados y contratados considerando como básica su investigación, transversal y no experimental con método hipotético- deductivo donde utilizó dos cuestionarios, instrumentos para el recojo de datos, los que fueron analizados mediante una prueba de confiabilidad y cuyo resultado evidenció la confirmación de la hipótesis respecto a la significativa relación encontrada entre la variables con un nivel de $p < .05$ y correlación de 560 según Rho de Spearman.

Así también, Corimayta (2018) desarrolló su estudio cuyo propósito fue determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente a 21 docentes (muestra) entre varones y mujeres del colegio Republica de México, Cuzco con un tipo de investigación no experimental, básica utilizando como técnica, la entrevista y aplicando un cuestionario a cada una de sus variables de estudio llegando a algunas conclusiones como son la débil correlación entre las variables como la que se evidencia en cuanto a la estadística una relación moderada con sus dimensiones (inspiración motivacional y responsabilidades profesionales) cuya cifra de correlación ($t_b=0,338$) según Kendall identificando una correlación baja (33,8%); sin embargo, la autora concluye que la inspiración motivacional de un docente

responsable lo conduce a realizar de la mejor manera su labor.

Por otra parte, Tomás (2018) realizó su trabajo investigativo tuvo la finalidad de establecer la relación entre el estilo transformacional de liderazgo y el aprendizaje organizacional del profesorado en cuatro escuelas de Lima en el año 2017. Aquí, el autor hizo su investigación de tipo correlacional transversal con enfoque cuantitativo cuya muestra fue 151 profesores. El instrumento utilizado fue la escala con validez de Aiken e índice de Cronbach y respecto a los resultados obtenidos se aprecia que las variables, así como las dimensiones de cada una tienen correlaciones cuya intensidad es un tanto baja y los hallazgos según la estadística fue significativa.

Asimismo, Yarlequé (2018) señaló como objetivo en su trabajo de investigación determinar la relación entre dos variables: liderazgo transformacional y desempeño docente en el colegio 20321 de Santa Rosa, Huacho cuyo trabajo fue no experimental, cuantitativo y las unidades muestrales fueron un total de 23 profesores aplicando para el recojo de datos, el cuestionario en cada variable de estudio encontrando como resultado la relación significativa entre la primera y segunda variable de estudio, siendo el grado de correlación de 0,699 concluyendo también respecto a la correlación con grado moderado de significancia en un 0,001.

Además, Montenegro (2018) tuvo como objetivo de su investigación comprobar la relación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los profesores de una escuela ubicada en Lima aplicando un estudio con método hipotético, correlacional, transversal y no experimental cuyas unidades muestrales fueron 110 profesores de inicial, primaria y secundaria de EBR, y se aplicados los cuestionarios (instrumentos) tipo Lickert para ambas variables donde los resultados arrojaron una positiva relación entre ellas y con significancia bilateral menos a 0.01.

Al respecto, Cabrera (2018) en su trabajo de investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente en Secundaria de la IE 89004 de Chimbote tuvo como objeto establecer la relación entre estas variables (liderazgo directivo y desempeño docente) cuya población se conformó por 29 docentes correspondiendo un estudio correlacional, no experimental, descriptivo donde aplicó una encuesta y ficha de evaluación teniendo como resultado de correlación con Chi Cuadrado (0.731) entre las variables; según, la autora señala en su investigación.

Por otro lado, existen algunas investigaciones que se han revisado a nivel local y que consideran aspectos que se relacionan a este estudio en cuanto a sus variables.

Así se tiene a Vásquez (2021) quien realizó su estudio investigativo con el propósito de determinar la relación entre liderazgo transformacional del directivo y la calidad del servicio en primaria en la IE 88005 de Chimbote con diseño de investigación no experimental, básica, correlacional cuya muestra fue 44 profesores de la institución a los que se aplicó un instrumento, el cuestionario obteniendo como resultado del estudio un 0.546 de correlación y significancia bilateral (0.007) siendo positiva moderada entre las variables comprobando así la relación de significancia entre ellas, además la investigadora refiere que la calidad del servicio educativo será mejora mientras mejor siempre que se aplique el liderazgo transformacional del directivo.

También, Luera (2019) desarrolló su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la UNS de Nuevo Chimbote con metodología correlacional y diseño transversal teniendo como población muestral a 17 profesores Ingeniería Agroindustrial del último ciclo que correspondió al año 2018 a quienes aplicó instrumentos como la ficha de observación y cuestionario sobre las variables obteniendo un resultado alto entre la variable 1 y 2.

Por otra parte, se ha revisado literatura sobre las liderazgo transformacional y desempeño laboral a través de diferentes artículos científicos, libros e investigaciones respecto a los conceptos relacionados a estas variables con sus respectivas dimensiones que se recogen en la presente investigación.

Según RAE (2021), liderazgo es la superioridad y conducción de un grupo social. Esto indica que el líder de la escuela quien se representa en el director es quien conduce la institución al logro de sus metas y objetivos trazados.

Al respecto, Velásquez (2016) sostiene que el liderazgo transformacional es un resultado definido como parte de una variación efectiva en los demás cuyo interés primordial del líder es transformar y con ayuda mutua, democrática y armoniosa desarrollar la motivación, el rendimiento y la moral de sus seguidores. Esto supone

que el líder de la escuela debe buscar la transformación de la misma desarrollando en los demás trabajadores capacidades y habilidades y mejorando su rendimiento mediante la motivación y una buena conducta.

También, Vilar (2006), precisa que el proceder de un directivo debe conllevar a la conversión de sus docentes en líderes de la práctica educativa reflejado en su accionar día a día. Esto supone que el liderazgo del directo debe animar a los profesores entregándoles recursos para que obtengan más de lo que esperaban y sean capaces de reflexionar sobre su propia práctica y la trascendencia de los resultados obtenidos con su trabajo teniendo, de esta forma, mayor seguridad y confianza de sí mismos en el cargo que ocupan.

Por otro lado, Chiavenato (2020) considera al liderazgo como un fenómeno que se da entre las personas sobre un grupo determinado teniendo en cuenta las interacciones sociales asimismo señala que es el prestigio personal puesta en práctica en determinadas situaciones y que se orientan al logro de nuestros objetivos mediante el proceso comunicativo. En ese sentido, es fundamental que el directivo tenga en cuenta lo que se propone, ejerciendo su liderazgo con una comunicación efectiva y eficaz con los demás miembros de su equipo educativo.

Así mismo, Díaz y Díaz (2021) citan a Bass y Avolio (1994), quienes afirman que los líderes a través de la comunicación con los demás pueden llegar a atender las necesidades de su equipo o subordinados estimulándolos intelectualmente y convirtiéndose en una fuente de inspiración. Ante esto, es el directivo quien debe ejercer un liderazgo que se caracterice no solo por una buena comunicación con los demás, sino también que motive e inspire a su equipo o colaboradores. Asimismo, cuando el líder es quien hará posible que se eleven los intereses de sus subordinados creando conciencia y aceptación de los objetivos y misión poniendo los intereses colectivos antes que los personales.

Considerando la importancia de la teoría de Avolio y Bass, Díaz y Díaz (2021) consideran su modelo, en donde se destaca que el liderazgo transformacional se da teniendo en cuenta cinco factores como son la influencia idealizada por atributo y por conducta, la estimulación intelectual, la consideración individual y la motivación inspiracional. Este modelo deja entrever que este tipo de liderazgo del directivo de una escuela debe ser influyente, motivacional y considerar condiciones y necesidades

para el logro de metas y objetivos escolares.

Por otro lado, el liderazgo transformacional es considerado como un recurso necesario para orientar a los miembros de una organización donde el directivo o líder busque llevar a los demás al logro de los objetivos de manera idónea (Castro, 2021).

Algunas consideraciones del liderazgo transformacional guardan relación con la comunicación de la visión, generación del entusiasmo e implicancia, promover el cambio, atención a las necesidades, brindar asesoría y apoyo generando confianza, entre otros (Valle, 2019). El líder transformacional eleva la capacidad de los demás actores de la organización y les otorga un sentido de participación para alcanzar sus metas y objetivos trazados (Gbekeloluwa, 2017)

Según Díaz (2020) el liderazgo transformacional es el que suele prevalecer en las instituciones educativas. Este trabajo que recae en los líderes de la escuela quienes ponen en marcha todo (acciones y estrategias) atendiendo nuevos retos y demandas que exige hoy en día la sociedad (Díaz y Díaz, 2021).

Respecto a desempeño laboral se tiene algunos conceptos importantes.

Todo aquel que realiza un trabajo o función tiene un determinado desempeño. Al respecto la RAE (2021) señala al desempeño como la realización del trabajo o profesión de una persona. Por ello, se considera que todo colaborador o trabajador de una organización educativa tiene un determinado desempeño que se orienta al logro de lo propuesto en la escuela.

En ese sentido, la entidad educativa busca que el desempeño sea de calidad y lleve al éxito institucional. Al respecto, Bautista et al. (2020) sostienen que desempeño sería la acción o conducta que desarrolla determinado colaborador o trabajador escolar al interior de la organización y que el éxito de la misma evidencia al cumplir metas y objetivos planteados. Ante ello, es necesario repensar y seguir evaluando el desarrollo dentro del colegio considerando el cumplimiento de lo planificado para obtener éxito institucional.

Así tenemos que en la escuela es el líder quien también demuestra cierto desempeño al poner de manifiesto su competitividad. En relación a ello, el Minedu (2014) señala al conjunto de actuaciones observables que realizan los directivos como competencias lo cual es traducido en su desempeño donde juega un papel importante

tres condiciones esenciales como la actuación observable, la correspondencia a una responsabilidad y el logro de resultados determinados. En este sentido, se puede afirmar que el desempeño se relaciona directamente con el rendimiento del líder escolar ya que es él quien es el responsable de hacer cumplir los objetivos y metas institucionales por lo que se puede afirmar también que la responsabilidad del directivo en producir el cambio es preponderante.

Por otra parte, el desempeño individual permite a su vez el desempeño colectivo. Según Andriani et al. (2018) sostienen que toda acción o desempeño genera un rendimiento entendiendo que el éxito del individuo o entidad en el logro de lo propuesto, es producto del buen desempeño. Al respecto, se puede ver como el desempeño está ligado al rendimiento o productividad que a su vez es un indicador del éxito de una organización. Además, Balwant et al. (2018) sostienen que el rendimiento guarda relación con el liderazgo transformador y que requiere de compromisos de cada actor educativo.

Por otra parte, toda organización se ve fortalecida cuando en su interior los colaboradores muestran un buen desempeño. En ese sentido, el desempeño laboral se entiende como el resultado del comportamiento o actuar del trabajador lo que se convierte en la fortaleza de la organización cuya estrategia individual permitirá el éxito institucional (Chiavenato, 2020). Así también, Lasso (2017), sostiene que el desempeño se enfoca en todas aquellas acciones del trabajador conjuntamente con sus conocimientos y habilidades para desarrollar actividades según los objetivos propuestos por la institución.

Al respecto, la evaluación constante resulta muy importante en la mejora del desempeño del colaborador. En relación a ello, Chiavenato (2020) menciona aspectos relacionados al desempeño laboral y la importancia de la evaluación del mismo refiriéndose en ese sentido a la productividad, responsabilidad, empatía entre otros. Asimismo, Valle (2019) considera estos factores como parte del desempeño laboral añadiendo la responsabilidad, empatía, facilidad comunicativa, diseño de recursos, etc.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

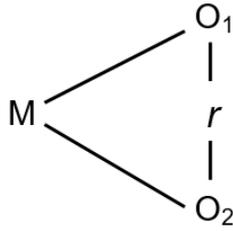
Se tiene una investigación de tipo básico, donde la recolección de datos permite aportar con teoría sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral. En ese sentido es importante el desarrollo de este estudio y la contribución del mismo a futuras investigaciones. Al respecto, Esteban (2018) señala la utilidad de este tipo de estudios las cuales permiten ayudar al crecimiento y desarrollo de la investigación y la ciencia respectivamente.

Así tenemos que los estudios descriptivos también generan una nueva información. Al respecto, Carrasco (2015) señala que la investigación descriptiva es aquella que, de una determinada realidad o situación, realiza un diagnóstico generando un nuevo conocimiento el cual permite adaptar o construir instrumentos para entender los hechos generando nuevos conocimientos. En ese sentido, esta investigación no solo brindó nuevos aportes sobre las variables de estudio, sino que permitió crear instrumentos de medición como aporte a futuros estudios similares.

Además, fue necesario la revisión de literatura respecto al diseño de investigación siendo esta transeccional y correlacional, puesto que los datos que se recogieron se dieron en un momento único, obteniendo información de cada variable que permitió describir y determinar la relación entre ellas (Hernández, 2018, p.154.). Además, estos diseños de investigación permiten describir la relación las variables en un tiempo específico.

Por otra parte, cuando no se manipulan las variables en un estudio se puede afirmar que se está frente a una investigación no experimental. Al respecto, Hernández (2018) sostiene que cuando en una investigación se observan los fenómenos tal cual, y no se manipulan las variables de manera intencional, estamos frente a una investigación no experimental cuantitativa. En ese sentido, esta investigación acogió el tipo de diseño mencionado puesto que no se va a incidir en la manipulación de ninguna de las variables de este estudio.

Por otro lado, el diseño de esta investigación se muestra de la siguiente manera: Esquema: diseño correlacional.



Se tiene:

M: Muestra

O: Observación de V 1, liderazgo transformacional

O: Observación de V 2, desempeño laboral

r: relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Generar el cambio en la escuela para obtener mejores aprendizajes es de vital importancia. En ese sentido, Montoya et al. (2022) señalan que el liderazgo transformacional consiste en realizar acciones teniendo en cuenta una visión con sentido y propósito para el éxito de la organización. Ante ello, el líder escolar es quien debe generar la transformación en la escuela, un cambio reflejado en el pensamiento de la comunidad en su conjunto compartiendo la visión institucional para el logro de metas y objetivos propuestos.

Variable 2: Desempeño laboral

Los resultados institucionales radican en la eficacia y eficiencia en el desempeño. Al respecto, Chiavenato (2020) sostiene que el desempeño laboral se pone en evidencia cuando el trabajador o colaborador realiza su tarea o trabajo eficazmente situación que se convierte en una de las ventajas actuales de las empresas competitivas.

Definición operacional

Variable 1: Liderazgo transformacional es entendido como el resultado después de aplicar el cuestionario y nivel alcanzado según escala ordinal sobre las dimensiones de estudio como es la motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada.

Variable 2: Desempeño laboral es el nivel alcanzado de la aplicación de la escala ordinal en las dimensiones de calidad del trabajo, productividad, responsabilidad y empatía, comunicación y administración de recursos.

3.3. Población, muestra y muestreo

En relación a población, nos refiere Hernández (2018) que esta se caracteriza por las coincidencias en una serie de especificaciones claras y precisas que van a permitir seleccionar la muestra. En ese sentido, la población está delimitada teniendo en cuenta el planteamiento del problema.

Asimismo, Carrasco (2015) sostiene que la parte seleccionada de la población que está sujeta a la evaluación se le llama muestra, así como la medición con la observación de las variables. Sin embargo, el número de elementos muestrales es igual al número de elementos de la población, por ello, no se requiere estrategia de muestreo. Por ello, la muestra está conformada por toda la población haciendo un total de 70 trabajadores del colegio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Referente al recojo de información, según Hernández (2018) es la elaboración de un plan que nos permita reunir datos con un determinado propósito. En ese sentido, es importante tener en cuenta los procedimientos que se detallan en dicho plan para el fin establecido en la investigación.

Asimismo, Carrasco (2015) refieren que el investigador realiza un conjunto de acciones para recoger información que lo lleve a cumplir lo propuesto contrastando las hipótesis de trabajo investigativo y para ello es importante utilizar una determinada técnica e instrumentos pertinente para el recojo de datos. Teniendo en cuenta estas apreciaciones y atendiendo a naturaleza de las técnicas, en esta investigación, se empleó la encuesta.

Además, Carhuancho y Nolazco (2020), afirman que la Encuesta viene a ser el procedimiento a través del cual se aplica un instrumento que permitió el recojo de datos sobre las variables de investigación. En esta investigación se encuestó a toda la población, haciendo un total de 70 trabajadores entre administrativos y profesores de la institución de Nuevo Chimbote para recoger su percepción respecto al liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

En cuanto al cuestionario, Jiménez (2018) sostiene que el instrumento se elabora teniendo en cuenta sus categorías organizando los datos que se recojan según las necesidades que requiera la investigación. Al respecto, Arispe C. et. al. (2020) sostienen que el cuestionario se es un instrumento que debe pasar por un proceso de confiabilidad mediante una prueba piloto.

En cuanto a la recolección y los instrumentos y su diseño fue necesaria la revisión de datos científicos sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral. De igual modo, se revisaron algunas investigaciones internacionales, nacionales y locales relacionadas a la temática abordada en este estudio. De esta forma, se pudo seleccionar y adaptar dos cuestionarios de opinión que fueron sometidos a una prueba piloto que permitió evaluar y depurar algunos ítems; lográndose de esta manera instrumentos:

El cuestionario de Liderazgo transformacional es tipo escala de Likert que mide la opinión del profesorado y todo trabajador de la casa de estudios, en grado de aceptación a la afirmación presentada. Consta de 30 ítems distribuidos en cuatro aspectos: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración idealizada. Esto con el propósito de determinar el nivel de relación entre la variable 1 y 2 de este estudio. Para su diseño fue de elaboración propia formulando los ítems respectivos en cada dimensión.

Este instrumento recoge la opinión de los trabajadores (grado de aceptación o rechazo) de la institución educativa respecto a las afirmaciones presentadas sobre el liderazgo transformacional. Las opciones de respuestas están en base a la siguiente escala de aceptación que van de un valor 1 a 5. La cuantificación de los datos obtenidos permitió determinar el nivel de Liderazgo transformacional y sus dimensiones; de acuerdo al nivel con una determinada escala (muy alto, alto, medio, bajo).

El cuestionario de desempeño laboral, es un instrumento que se ha estructurado bajo la escala de Likert, diseñado con el fin de recoger la opinión que tienen los colaboradores de la I.E. pública respecto al desempeño laboral en la organización educativa y que se da en aspectos de calidad de trabajo, productividad, responsabilidad, comunicación y administración de recursos. Respecto a lo mencionado, fue necesario la revisión de diversos instrumentos los cuales fueron generados y validados en investigaciones similares, por ello, es pertinente mencionar la investigación de Valle (2019) quién diseña instrumentos que recogen datos sobre la relación entre el desempeño laboral y las competencias de aprendizaje en administración, instrumento que fue adaptado para la realización del presente estudio.

De esta forma, el cuestionario de desempeño laboral adaptado tiene la estructura en bloques de acuerdo a las dimensiones de estudio: el primero relacionada a la calidad del trabajo, comprende afirmaciones orientadas a la calidad y conocimiento del trabajo; el segundo bloque, presenta afirmaciones sobre la productividad, se busca conocer la productividad en el trabajo y el esfuerzo que realizar por hacer mejor el trabajo; el tercer bloque está referido a la responsabilidad, para identificar el nivel de responsabilidad y empatía, en el cuarto bloque se tiene la comunicación que se refiere a la facilidad que existe en la comunicación y escucha activa; y por último, se tiene el bloque sobre la administración de recursos. Así se tiene un instrumento que consta de 30 ítems de opinión de acuerdo a un cuestionario de aceptación a la afirmación presentada en relación al Desempeño labora en la institución educativa. Estos niveles de percepción son: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Los puntajes obtenidos permitieron determinar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral, así como el nivel de cada una de las dimensiones de estudio escala (muy alto, alto, medio, bajo).

En cuanto a la validez del instrumento es necesario determinar la capacidad que este tiene para medir los aspectos señalados en la investigación (Hernández, 2018) En este estudio, se realizó a juicio de expertos teniendo en cuenta la correspondencia teórica del instrumento y la coherencia entre cada ítem y su respectivo indicador, y este con su respectiva dimensión, así como entre estas últimas y las variables de estudio. Para proceder a validar los instrumentos se hace necesario la intervención de tres profesionales con dominio teórico y experiencia en el estudio y

aplicación de las variables investigadas.

Respecto a la recolección de datos y confiabilidad de cada instrumento, se entiende como el grado en que este se aplica repetidas veces generando resultados coherentes y consistentes, según Hernández (2018). Además, el instrumento fue determinado teniendo como base una prueba piloto a una muestra de diez trabajadores de la organización educativa. Los resultados que se obtuvieron en esta prueba piloto, se sometieron a una prueba estadística (Alfa de Cronbach) para determinar el coeficiente de confiabilidad. Con base en estos valores se realizaron los ajustes pertinentes a los instrumentos en términos de pertinencia teórica, claridad y precisión de la redacción de cada uno de los ítems garantizando de esta manera el fácil entendimiento de lo que se quiere conocer.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos desarrollados para la recolección de datos se iniciaron con la presentación de la carta emitida por la representante de Jefatura-Posgrado de la UCV en mesa de partes de la Institución Educativa Nro. 88336 de Nuevo Chimbote, mediante la cual se presentó a la investigadora y el estudio a realizar solicitando autorización para la aplicación de los instrumentos para poder recoger los datos adecuadamente. Ante la aceptación expresa a la mencionada solicitud, se realizaron coordinaciones con los directivos y coordinadores de cada una de las áreas para desarrollar una reunión de orientación respecto a los instrumentos a aplicar, la confidencialidad de las respuestas, el anonimato del encuestado y sobre la forma como fueron administrados para su desarrollo.

Los instrumentos fueron aplicados de manera presencial recibiendo un ejemplar, cada uno de los participantes de la encuesta, estos se distribuyeron en sobres tipo manila cerrados, disponiendo de un tiempo prudencial asignado para su desarrollo y fueron devueltos de la misma forma, con la finalidad de asegurar su confidencialidad.

3.6. Método de análisis de datos

La información recabada a través de cada instrumento aplicado en el presente estudio, fueron trasladados de manera digital a una base de datos para organizarlos por unidad muestral, dimensión e ítems, empleando para ello una hoja de cálculo de

Microsoft Excel Versión Windows 10 Pro. Luego, para organizar y realizar el tratamiento adecuado se elabora la estadística descriptiva de los datos recogidos para lo cual es importante emplear tablas de frecuencia y las gráficas mediante el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

En cuanto la prueba de hipótesis se empleó la inferencia en la estadística, mediante la cual se calculó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (para muestras superiores a 50 unidades muestrales). Teniendo en cuenta lo obtenido, se pudo calcular la existencia de la relación entre las variables a través de la prueba de hipótesis: la prueba de correlación de r de Pearson o la prueba de correlación de Rho de Spearman, en función a la normalidad hallada; asimismo, se desarrolló una prueba de significatividad de dicha correlación.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló, el estudio, en estricto respeto a la ética (principios) de la investigación dejando expreso el respeto y reconocimiento a la dignidad humana, las personas que participaron del presente estudio lo hicieron en forma voluntaria y con la información suficiente y adecuada, evitando toda afectación a su bienestar, evitando posibles daños a su identidad garantizando la confidencialidad y privacidad de la información recogida. Asimismo, se brindó un trato igualitario a cada uno de los participantes, respetando en igual de importancia los aportes y respuestas que cada uno de ellos emita en los instrumentos de recojo de información y en los espacios de intercambio generados entre encuestados e investigadora.

Los datos e información recolectada durante la investigación fueron tratados con honestidad y transparencia, sin alterar o falsear datos, respetando la veracidad de los mismos y el derecho de propiedad intelectual de otros autores e investigadores, evitando todo tipo de plagio. Se desarrolló una metodología de investigación que asegure el rigor científico en cuanto a conclusiones y resultados previos.

IV. RESULTADOS

Esta investigación se realizó en la IE. 88336 de Nuevo Chimbote con la participación de setenta trabajadores entre docentes y administrativos. En base a la opinión de los encuestados se recogieron datos después de aplicar el Cuestionario de Liderazgo transformacional y Desempeño laboral. Dicha encuesta se desarrolló de manera presencial, cuya construcción fue con 60 ítems y las tablas de frecuencia fueron utilizadas para el respectivo análisis descriptivo de los datos recogidos. Además, respecto a la prueba de normalidad se realizó con Kolmogorob Smirnov que admite muestras superiores a 50 elementos, obteniendo información de ambas variables ajustándose a una normalidad ($p > 0,005$) de forma significativa, por consiguiente, se aplicó la correlación paramétrica (r de Pearson) donde lo obtenido se presentó a través de tablas. En cuanto a la variable primera y sus dimensiones de calidad del trabajo, productividad y administración de recursos, estas dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < 0,005$) aplicando en la comprobación de hipótesis la correlación no paramétrica (Rho de Spearman) y presentando en tablas(resultados). Respecto a la variable y las dimensiones de responsabilidad y comunicación se obtuvieron una distribución normal por lo que la correlación fue no paramétrica (r de Pearson) cuyos resultados, también se presentan en tablas. La información recolectada fue tratada mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel e IBM SPSS Stalistics versión 25 (paquete estadístico); con el propósito de obtener resultados en relación a los objetivos descriptivos de cada variable y dimensiones, de igual forma, la prueba de hipótesis asociados a los objetivos inferenciales. Al respecto, los resultados muestran que, en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, los niveles de correlación entre las variables son significativas.

Por último, respecto a los objetivos, los resultados son presentados en orden teniendo primer lugar el objetivo general y luego los, específicos:

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote, 2022.

Tabla 1

Contingencia entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral

		V2. Desempeño laboral			
		Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo transformacional	Medio	1	1	1	3
	% del total	1,4%	1,4%	1,4%	4,3%
	Alto	1	16	13	30
	% del total	1,4%	22,9%	18,6%	42,9%
	Muy alto	0	5	32	37
	% del total	0,0%	7,1%	45,7%	52,9%
Total		2	22	46	70
	% del total	2,9%	31,4%	65,7%	100,0%

Interpretación

La tabla 1 muestra la contingencia entre liderazgo transformacional(V1) y desempeño laboral(V2) según la opinión de docentes y administrativos de la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote. Se percibe que de un 52,9% de encuestados que consideran al liderazgo transformacional como muy alto, de estos, un 45,7% posiciona en el mismo nivel al desempeño laboral. Por otro lado, se observa que de un 4,3% de encuestados califica a esta primera variable con un nivel medio; y un 1,4% posiciona en el mismo nivel a la V2.

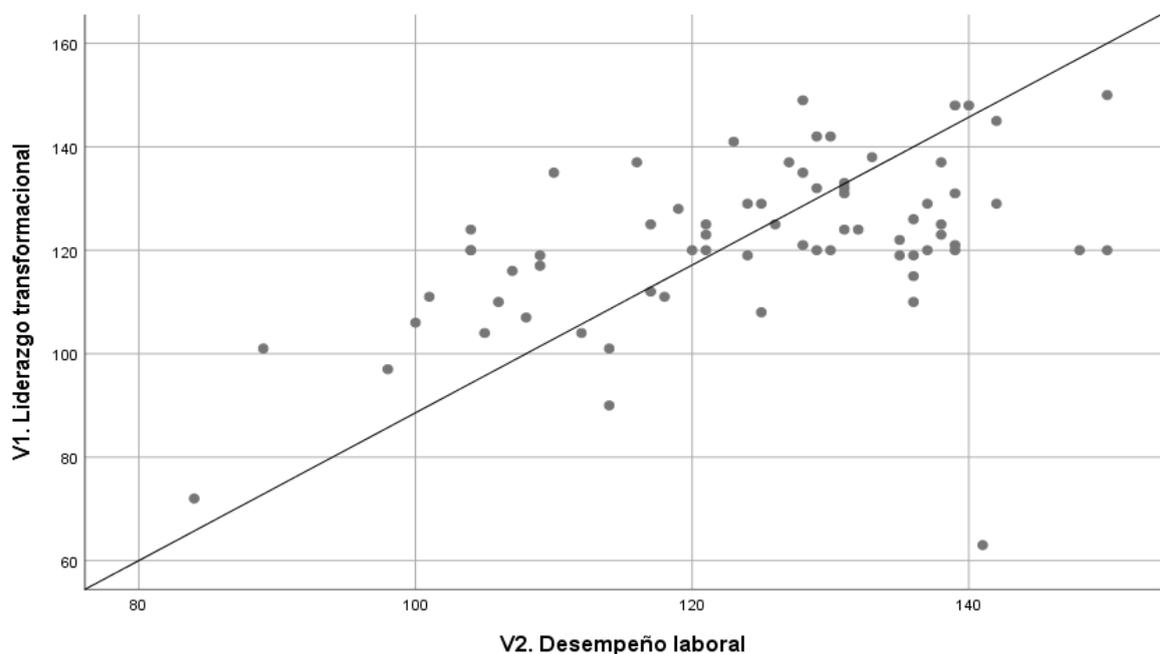
Tabla 2

Relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño Laboral

		V2. Desempeño laboral
V1. Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,486
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

Figura 1

Dispersión con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Desempeño laboral



Interpretación

En la Tabla 2 se muestra la correlación entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la institución mencionada. Los valores obtenidos muestran que dichas variables se relacionan de forma directa baja ($r = 0,486$) y como p – valor fue $0,000 < 0,05$ aceptando la hipótesis de investigación. Los resultados fueron corroborados de manera gráfica con la Figura 1, la cual muestra la asociación lineal entre la V1 y la V2, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Liderazgo transformacional en la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote.

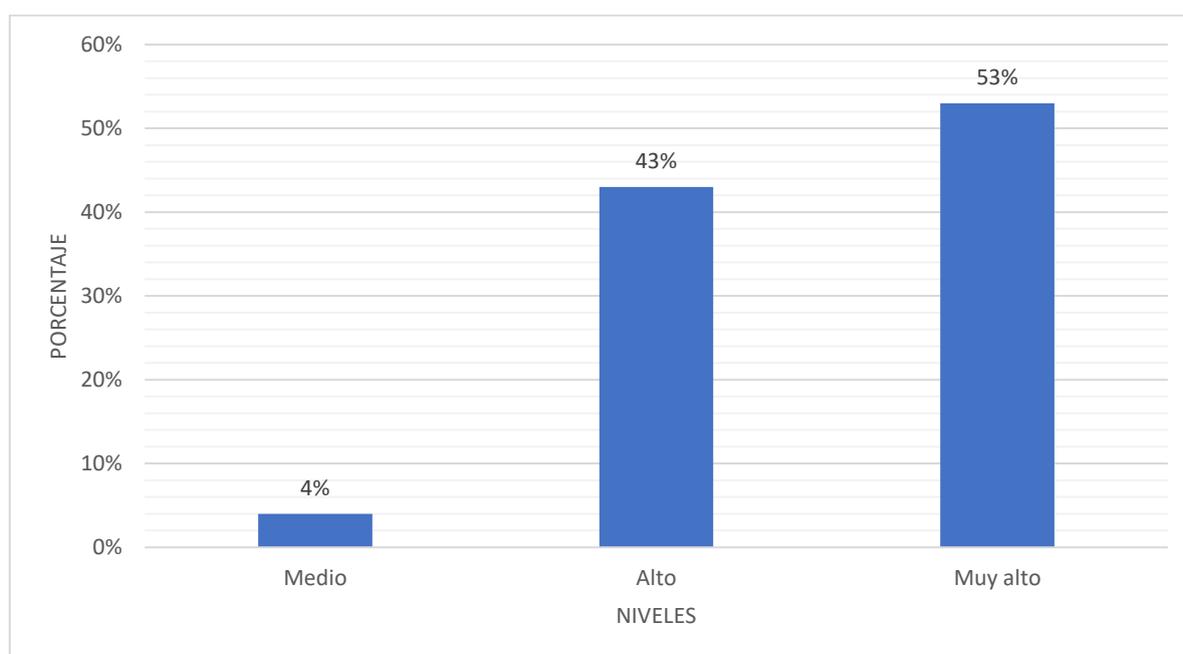
Tabla 3

Nivel de Liderazgo transformacional en la I.E. 88336 de Nuevo Chimbote.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	4%
Alto	30	43%
Muy alto	37	53%
Total	70	100%

Figura 2

Niveles de Liderazgo transformacional



Interpretación:

La tabla 3 hace notar que el nivel de Liderazgo transformacional según perspectiva de los trabajadores docentes y administrativos, se encuentra en un nivel muy alto (53%), el 43% opina que se ejerce a nivel alto y un 4% de los encuestados opina que el liderazgo transformacional se da en un nivel medio y no aparece en la tabla el nivel bajo.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del Liderazgo transformacional en la I.E. 88336*

Nivel	Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Influencia idealizada		Consideración Individualizada	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0%	2	3%	0	0%	1	1%
Medio	3	4%	3	4%	4	6%	3	4%
Alto	30	43%	44	63%	31	44%	46	66%
Muy alto	37	53%	21	30%	35	50%	20	29%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Interpretación:

En la tabla 4 se observa el nivel de las dimensiones del Liderazgo transformacional de acuerdo a la opinión de la mayoría de docentes y administrativos encuestados donde la consideración individualizada se ejerce a un nivel alto (66%), mientras que un 5%, distribuido en un 4% y 1 % afirma que la consideración individualizada es medio y bajo respectivamente; y el 29% considera que es muy alta. De igual forma, se evidencia que un 3% de los encuestados opina que la estimulación intelectual está en un nivel bajo, seguido de un nivel medio (4%), un nivel muy alto (30%); y el 63% opina que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto. En estas dos dimensiones existe un mínimo (3% y 1%) porcentaje de opiniones en cuanto al nivel bajo. Respecto a motivación inspiracional e influencia idealizada, los encuestados opinan que se desarrolla en un nivel muy alto con un 53% y 50% respectivamente; y, un 43% y 44% opinaron que estas dimensiones se desarrollan en un nivel alto correspondientemente; por último, se evidencia que unos 4% y 6% de encuestados opinan que, se desarrolla en un nivel medio, la motivación inspiracional e influencia idealizada respectivamente.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en la I.E. 88336

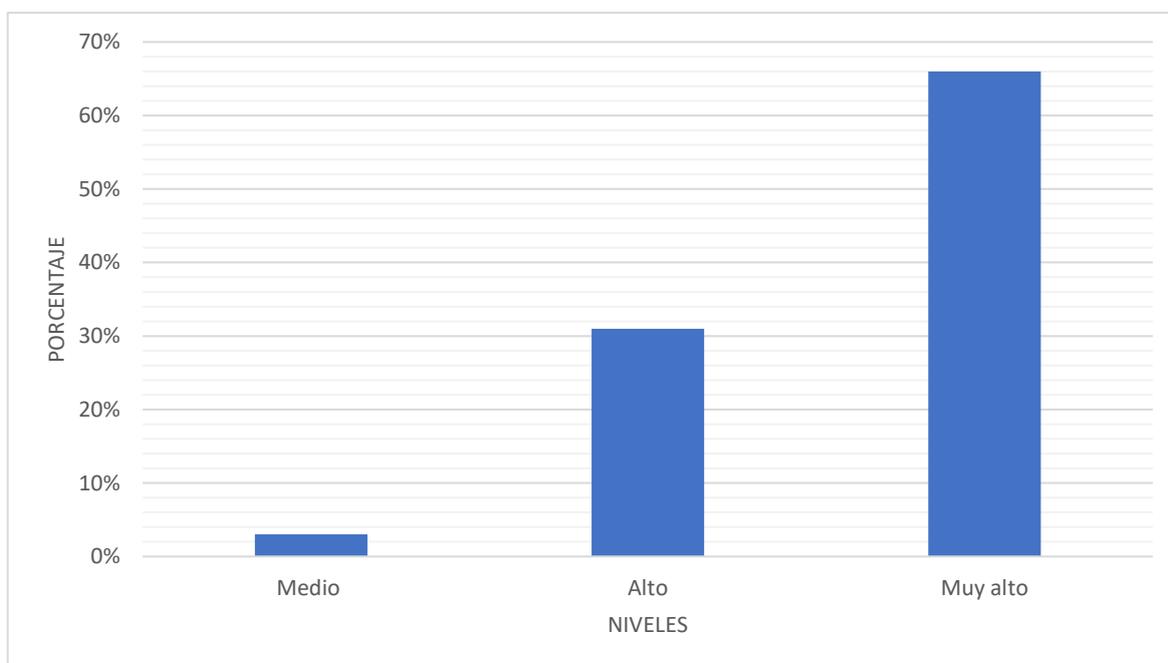
Tabla 5

Nivel de Desempeño laboral en la I.E. 88336

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	3%
Alto	22	31%
Muy alto	46	66%
Total	70	100%

Figura 3

Niveles de desempeño laboral



Interpretación:

La tabla 5 muestra la percepción de todos los encuestados sobre el nivel de Desempeño laboral. En ese sentido, se evidencia que un gran número (66%) considera que existe un nivel de muy alto, mientras que un importante 31% considera que existe un nivel alto de desempeño laboral y solo existe un 3% que opina que está en un nivel medio.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de Desempeño laboral en la I.E. 88336*

Nivel	Calidad del trabajo		Productividad		Responsabilidad		Comunicación		Administración de recursos	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
Medio	2	3%	2	3%	1	1%	6	9%	8	11%
Alto	18	26%	25	36%	27	39%	49	70%	31	44%
Muy alto	50	71%	43	61%	42	60%	15	21%	30	43%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Interpretación:

La tabla 6 se enfoca al nivel de Desempeño laboral (dimensiones). La dimensión de Calidad del trabajo es la que presenta un mayor porcentaje (71%) en el nivel muy alto según la opinión de los encuestados, quienes perciben que esta dimensión se desarrolla en un 26% (nivel alto) y un 3% (nivel medio). En relación a esta dimensión existe un 0%, en el nivel bajo. Asimismo, existe un 61% y un 60% de docentes y administrativos encuestados que perciben en un nivel muy alto a las dimensiones de Productividad y Responsabilidad respectivamente; del mismo modo, un 36% y 39% opina que se aplica en un nivel alto y solo el 3% y 1% de encuestados opina que las dimensiones de Productividad y Responsabilidad se dan en un nivel medio; y, no existe porcentaje en el nivel bajo respecto a las dimensiones mencionadas. En cuanto a la dimensión Comunicación, de acuerdo a la opinión de la mayoría de docentes y administrativos encuestados (70%) considera que alcanza un nivel alto, seguido de un 21% en el nivel muy alto continuando con un 9% en el nivel medio y ninguno lo considera en el nivel bajo (0%). En cuanto a la dimensión de Administración de recursos, el 44% de los encuestados opina que se da en el nivel alto, el 43%, nivel muy alto. Así también, la tabla muestra que existe el 1% de los encuestados que considera esta dimensión en un nivel bajo y un 11% en un nivel medio.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y calidad del trabajo

Tabla 7

Contingencia entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo

		D1. Calidad del trabajo			
		Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo transformacional	Medio	1 1,4%	1 1,4%	1 1,4%	3 4,3%
	Alto	1 1,4%	13 18,6%	16 22,9%	30 42,9%
	Muy alto	0 0,0%	4 5,7%	33 47,1%	37 52,9%
Total		2 2,9%	18 25,7%	50 71,4%	70 100,0%

Interpretación

La tabla 7 permite observar la contingencia entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo desde la opinión de profesores y administrativos observando que de un 52,9% que considera que el trabajo realizado bajo un liderazgo transformación está en un nivel alto, de estos un 47,1% califica en el mismo nivel a la calidad del trabajo. Entre tanto, de un 4,3% que considera que el liderazgo transformacional destaca a un nivel medio, de estos un 1,4% considera que la calidad del trabajo también presenta el mismo nivel.

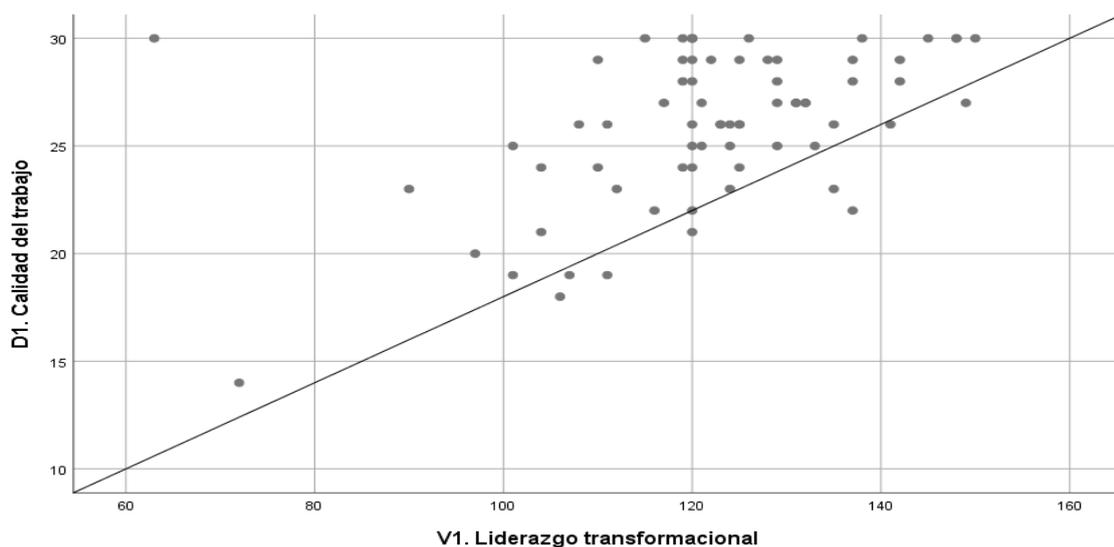
Tabla 8

Relación entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo

D1. Calidad del trabajo		
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,437
V1. Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

Figura 4

Dispersión simple con ajuste de línea del Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo



Interpretación

La Tabla 8 muestra la correlación entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo cuyos resultados muestran una relación directa moderada entre la V1 y la dimensión investigada ($r = 0,437$); asimismo, se observa un p-valor $< 0,05$ de este modo aceptando la hipótesis del estudio investigativo; determinando una significativa relación. Estos resultados son corroborados gráficamente con la Figura 2, la cual muestra la asociación lineal entre ambas variables, observándose la tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y productividad

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y Productividad

Tabla 9

Contingencia entre Liderazgo transformacional y Productividad

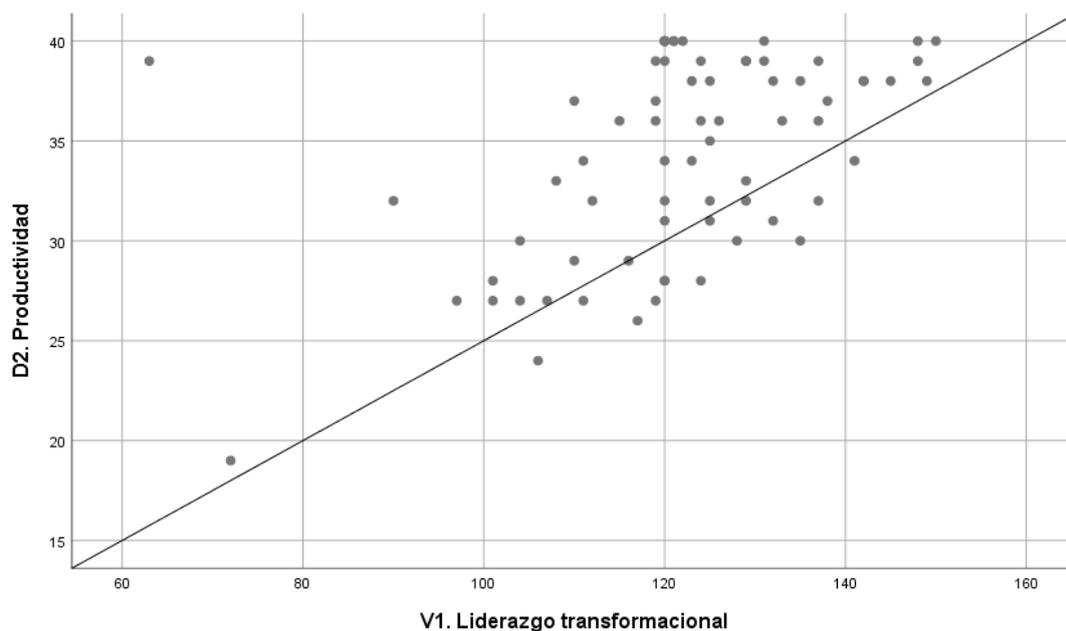
		D2. Productividad			
		Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo transformacional	Medio	1 1,4%	1 1,4%	1 1,4%	3 4,3%
	Alto	1 1,4%	16 22,9%	13 18,6%	30 42,9%
	Muy alto	0 0,0%	8 11,4%	29 41,4%	37 52,9%
Total		2 2,9%	25 35,7%	43 61,4%	70 100,0%

Interpretación

La tabla 9 se refiere a la contingencia entre Liderazgo transformacional y Productividad según opinión de docentes y administrativos percibiendo que poco más de la mitad de los encuestados, es decir el 52,9% que posiciona en un nivel muy alto al liderazgo transformacional, de estos un considerable grupo conformado por el 41,4%, considera o califica con el mismo nivel a la productividad en la institución en estudio. Por otro lado, de un 4,3% de encuestados califica a la V1 en un nivel medio, y un 1,4% considera en el mismo nivel a la productividad.

Tabla 10*Relación entre Liderazgo transformacional y Productividad*

		D2. Productividad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,388
V1. Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

Figura 5*Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Productividad*

Interpretación

La Tabla 10 presenta la correlación entre Liderazgo transformacional y la Productividad. Los valores obtenidos muestran que, se relacionan de forma directa baja ($r = 0,388$) y en forma significativa (p -valor $< 0,05$), aceptando la hipótesis de investigación; es decir, sí hay relación significativa entre la variable y la dimensión. Estos resultados son corroborados de manera gráfica con la Figura 3, la cual muestra la asociación lineal en cierto grado respecto a las dos variables, observándose una débil tendencia de los puntos respecto a la línea diagonal.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y responsabilidad

Tabla 11

Contingencia entre Liderazgo transformacional y la Responsabilidad

		D3. Responsabilidad			Total
		Medio	Alto	Muy alto	
V1. Liderazgo transformacional	Medio	0 0,0%	2 2,9%	1 1,4%	3 4,3%
	Alto	1 1,4%	17 24,3%	12 17,1%	30 42,9%
	Muy alto	0 0,0%	8 11,4%	29 41,4%	37 52,9%
Total		1 1,4%	27 38,6%	42 60,0%	70 100,0%

Interpretación

La Tabla 11 presenta la contingencia entre Liderazgo transformacional y la dimensión Responsabilidad, desde la opinión de los administrativos y profesores encuestados observando que, más de la mitad de los encuestados, representados en un 52,9%, que califica al liderazgo transformacional en un nivel muy alto, de estos se identifica a un considerable grupo conformado por el 41,4% que posiciona con el mismo nivel a la responsabilidad que presentan los integrantes de la institución en estudio. Por otro lado, un de un pequeño grupo agrupados por el 4,3% que califica en un nivel medio al liderazgo transformacional, de estos un 2,9% considera a la responsabilidad en un nivel alto.

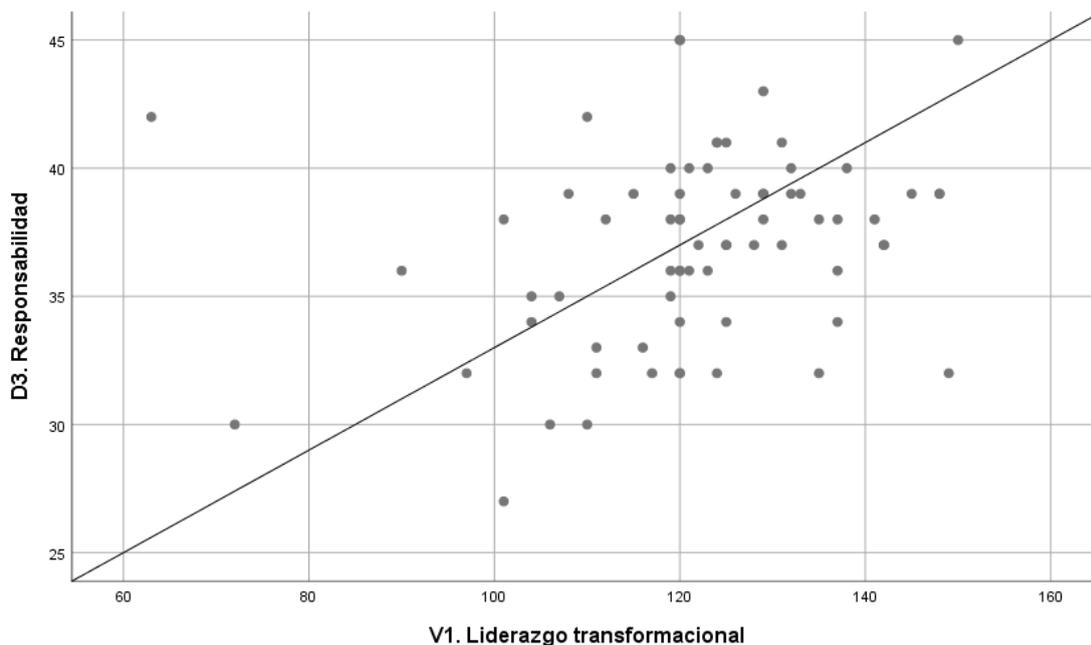
Tabla 12

Relación entre Liderazgo transformacional y la Responsabilidad

		D3. Responsabilidad
V1. Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,383
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

Figura 6

Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y la Responsabilidad



Interpretación

La Tabla 12 presenta la correlación entre Liderazgo transformacional y la dimensión Responsabilidad cuyos valores obtenidos muestran que dichas variables se relacionan de forma directa baja ($r = 0,383$) y que esta relación es significativa (p -valor $< 0,05$) de manera que, al contrastar la hipótesis se acepta la misma rechazando la hipótesis nula. Estos resultados son corroborados gráficamente en la Figura 4 la cual muestra la asociación lineal en cierto grado entre las dos variables, observándose una dispersión débil entre los puntos y respecto a la línea diagonal.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y comunicación

Tabla 13

Contingencia entre Liderazgo transformacional y la Comunicación

		D4. Comunicación			
		Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo transformacional	Medio	1 1,4%	2 2,9%	0 0,0%	3 4,3%
	Alto	3 4,3%	24 34,3%	3 4,3%	30 42,9%
	Muy alto	2 2,9%	23 32,9%	12 17,1%	37 52,9%
Total		6 8,6%	49 70,0%	15 21,4%	70 100,0%

Interpretación

La Tabla 13 presenta la contingencia entre Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación observando que la mayoría de los encuestados, agrupados en un 52,9%, que además considera en un nivel muy alto al liderazgo transformacional, de estos un considerable 32,9% califica la comunicación que se da en la institución en un nivel alto. Por otro lado, de un pequeño grupo conformado por el 4,3% que considera que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, de estos un minúsculo 2,9%, manifiesta que la comunicación se da en un nivel alto.

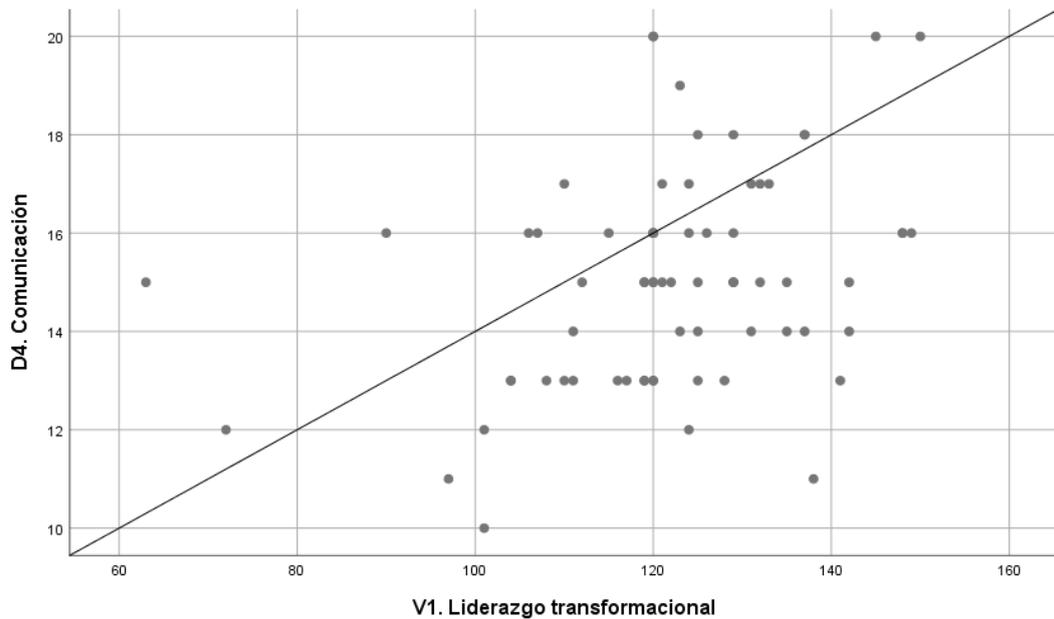
Tabla 14

Relación entre Liderazgo transformacional y la Comunicación

D4. Comunicación		
V1. Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	,307
	Sig. (bilateral)	,000
	N	70

Figura 7

Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y la Comunicación



Interpretación

La Tabla 14 presenta la correlación entre Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación cuyos valores obtenidos muestran que dichas variables se relacionan de forma directa baja ($r = 0,307$) y que esta relación es significativa (p -valor $< 0,05$), aceptando la hipótesis de investigación, después de su respectiva contrastación. Estos datos se corroboraron gráficamente en la Figura 5 observando un grado de asociación lineal entre las variables y una dispersión débil entre los puntos respecto a la línea diagonal.

Objetivo específico 7: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la administración de recursos

Tabla 15

Contingencia entre Liderazgo transformacional y la Administración de recursos

		D5. Administración de recursos				
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total
V1. Liderazgo transformacional	Medio	0 0,0%	2 2,9%	0 0,0%	1 1,4%	3 4,3%
	Alto	1 1,4%	4 5,7%	16 22,9%	9 12,9%	30 42,9%
	Muy alto	0 0,0%	2 2,9%	15 21,4%	20 28,6%	37 52,9%
Total		1 1,4%	8 11,4%	31 44,3%	30 42,9%	70 100,0%

Interpretación

La Tabla 15 se refiere a la contingencia entre Liderazgo transformacional y Administración de recursos, desde la opinión de los encuestados observando que poco más de la mitad de los encuestados, agrupados en un 52,9%, que además considera en un nivel muy alto al liderazgo transformacional, de estos un 28,6% afirma que la administración de recursos se encuentra en un nivel muy alto también. Por otro lado, de un pequeño grupo conformado por el 4,3% que considera al V1 en un nivel medio y un 2,9% califica en el mismo nivel la administración de los recursos.

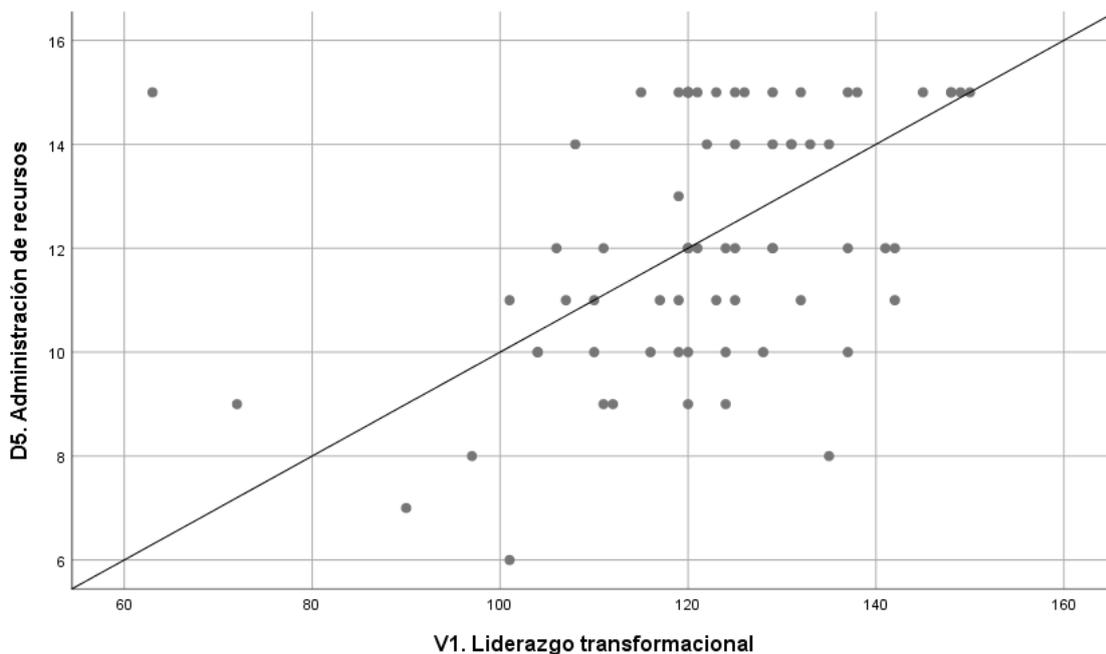
Tabla 16

Relación entre Liderazgo transformacional y la Administración de recursos

D5. Administración de recursos		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,295
V1. Gobernanza local	Sig. (bilateral)	,013
	N	70

Figura 8

Dispersión simple con ajuste de línea de Liderazgo transformacional y Administración de recursos



Interpretación

La Tabla 16 presenta la correlación entre Liderazgo transformacional y Administración de recursos. Los valores obtenidos muestran que dichas variables se relacionan de forma directa baja ($r = 0,295$) y que esta relación es significativa ($p\text{-valor} > 0,05$) de manera que, al contrastar la hipótesis se acepta la nula (hipótesis). Estos resultados son corroborados de gráficamente en la Figura 6 mostrando el grado de asociación lineal entre la V1 y la D5, observándose una dispersión débil entre los puntos y respecto a la línea diagonal.

V. DISCUSIÓN

Habiéndose presentado e interpretado los resultados tras el procesamiento estadístico de la información obtenida, como resultado de lo aplicado (instrumentos de recojo de datos) en el presente punto son puestas a discusión. El desarrollo del presente punto consistió en la comparación de los hallazgos con lo concluido por otros investigadores en sus respectivos estudios, mismos que se encuentran dispuestos al inicio de la investigación, además, los resultados obtenidos fueron explicados y validados por postulados teóricos. La presentación de la discusión se dispuso según cada objetivo y en orden respectivo iniciando con el objetivo general, seguido de los objetivos descriptivos y finalmente los objetivos de correlación.

En lo concerniente al propósito de estudio se observa que los valores obtenidos mostraron un $r = 0,486$ y un p – valor que fue de $0,000 < 0,05$; estos permitieron inferir que el liderazgo, en sus dimensiones se relacionan en forma directa, baja y significativa con el desempeño laboral; es decir, el papel que juega el líder es importante para contribuir a que se desarrolle un mejor desempeño laboral en el colegio. Respecto a lo obtenido, aceptando la hipótesis de investigación. Estos hallazgos guardan relación con lo obtenido por Altamirano (2019), quien en su estudio encontró significatividad en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores de esta unidad ejecutora; del mismo modo coincide con Briceño (2019), quien en su estudio evidenció la confirmación de la hipótesis respecto a la significativa relación encontrada entre la variable con un nivel de $p < .05$ y correlación de Rho de Spearman con valor igual a 0.560. Esto está asociado con lo mencionado por Andriani, Kesumawati & Kristiawan (2018), quienes sostienen que toda acción o desempeño genera un rendimiento entendiendo que el éxito del individuo o entidad (logro de los objetivos y metas) se llamaría desempeño, lo mencionado también es compartido por Balwant, Ute & Topacas (2018), que consideran que el rendimiento guarda relación con el liderazgo transformador y que requiere de compromisos. Al respecto, se puede ver como el desempeño está ligado al rendimiento o productividad que a su vez es un indicador del éxito de una organización.

En cuanto al nivel de Liderazgo transformacional, desde la perspectiva de los profesores y administrativos, un 53%, considera que se desarrolla a un nivel muy alto, mientras tanto, el 43% opina que se ejerce a nivel alto y un 4% de los encuestados señala al liderazgo transformacional en un nivel medio sin aparecer en la tabla, el nivel

bajo. Estos hallazgos dan cuenta del excelente trabajo que viene desarrollando el director, puesto que denota que inspira, motiva y guía a los trabajadores del colegio en el cumplimiento de metas y objetivos. Este hallazgo coincide con lo manifestado por Bass y Avolio (1994, citado en Díaz y Díaz, 2021), quienes sostienen que los líderes a través de la comunicación con los demás pueden llegar a atender las necesidades de su equipo o subordinados estimulándolos intelectualmente y convirtiéndose en una fuente de inspiración.

Los resultados tienen su reflejo a nivel de sus dimensiones, puesto que la mayoría de docentes y administrativos encuestados (66%), manifestaron que la consideración individualizada se ejerce a un nivel alto. De igual forma, se evidencia que la estimulación intelectual es ubicada en un nivel muy alto, calificado por el 63% de los encuestados. Respecto a motivación inspiracional e influencia idealizada, los encuestados opinan que se desarrolla en un nivel muy alto con un 53% y 50% respectivamente. Entonces, el liderazgo transformacional es un estilo de gestión del líder quien hará posible que se eleven los intereses de sus subordinados creando conciencia y aceptación de los objetivos y misión poniendo los intereses colectivos antes que los personales. Estos resultados se corroboran según Paternina (2021), quien encontró que existe una influencia significativa del Liderazgo del directivo y calidad predominando el estilo transformacional en el director obteniendo un 92.16% y, de acuerdo a las evaluaciones aplicadas arroja que sí ha existido un progreso.

Respecto a identificar el nivel del desempeño laboral (objetivo específico), se evidencia que en su mayoría (66%) considera que existe un nivel de muy alto, mientras que un importante 31% considera que existe un nivel alto de desempeño laboral y solo existe un 3% que opina que está en un nivel medio. Entonces, quiere decir que el desempeño de los trabajadores es el más óptimo en el colegio, y esto va de la mano con un buen liderazgo transformacional. Estos hallazgos también son similares a nivel de las dimensiones, donde inicialmente en la dimensión de Calidad del trabajo es la que presentó un mayor porcentaje (71%) en el nivel muy alto según la opinión de los encuestados. Asimismo, existe un 61% y un 60% de docentes y administrativos encuestados que perciben en un nivel muy alto a las dimensiones de Productividad y Responsabilidad respectivamente. En cuanto a la dimensión Comunicación, de acuerdo a la opinión de la mayoría de docentes y administrativos encuestados (70%) considera que alcanza un nivel alto; respecto a la dimensión de Administración de

recursos, el 44% de los encuestados opina que se da en el nivel alto, el 43%, nivel muy alto. Teniendo en cuenta estos hallazgos, se hace evidenciable que la calidad del trabajo y buena comunicación, caracterizada por una alta responsabilidad y administración de los recursos, los cuales también propician una alta productividad. Estos hallazgos guardan relación con la línea teórica de Chiavenato (2000), que corrobora que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento o actuar del trabajador que constituye una fortaleza de la organización cuya estrategia individual permitirá el éxito institucional. Este se enfoca en todas aquellas acciones del trabajador de acuerdo a sus conocimientos y habilidades adquiridas para ejecutar las actividades determinadas de acuerdo a los objetivos definidos por la empresa (Cervantes, 2017).

En lo referido a la correlación entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo según los hallazgos se determinó la existencia de una relación directa moderada entre la V1 y la dimensión investigada ($r = 0,437$); asimismo, se observa un p -valor $< 0,05$; estos resultados dan cuenta que el líder directivo incentiva a sus trabajadores, motivando a que realicen sus actividades de manera correcta, lo que propicia un trabajo de calidad. Con lo obtenido, se da la aceptación de la hipótesis del estudio; y se determina como significativa en su relación. Los resultados son corroborados por Ordoñez (2021), quien pudo identificar un nivel de relación coherente entre el estilo del liderazgo y desempeño laboral docente señalando que la tendencia del primero va hacia un liderazgo transformacional. No obstante, Chiavenato (2000) señala aspectos relacionados al desempeño laboral cuando habla de la evaluación del mismo y se refiere a la productividad, responsabilidad, empatía entre otros; estos aspectos lo mencionan Valle (2019) quien considera estos factores como parte del desempeño laboral añadiendo la responsabilidad, empatía, facilidad comunicativa, diseño de recursos, etc.

Respecto a la correlación entre Liderazgo transformacional y la Productividad, los hallazgos demostraron que se relacionan de forma directa baja ($r = 0,388$) y en forma significativa (p -valor $< 0,05$); se hace evidente que con un liderazgo que incentiva un trabajo correcto y bajo el cumplimiento de metas, estará relacionado a una alta productividad laboral. De acuerdo a los hallazgos, no se acepta la hipótesis nula aceptando la hipótesis de investigación; en otras palabras, se aprecia la relación significativa entre la variable y dimensión. Estos resultados son corroborados por Corimayta (2018), quien obtuvo algunas conclusiones como son la débil correlación

entre las variables como la que se evidencia en la asociación estadística próxima a la moderada entre la dimensión 'inspiración motivacional' y las 'responsabilidades profesionales', teniendo una cifra de correlación Tau b de Kendall, ($t_b = 0,338$) e interpretando como una correlación baja en un 33,8%; sin embargo la autora concluye, también que la inspiración motivacional de un docente responsable lo conduce a realizar de la mejor manera su labor. El liderazgo transformacional es el que suele prevalecer en las instituciones educativas. Este trabajo que recae en los líderes de la escuela quienes deben considerar acciones y estrategias que respondan a los nuevos retos y demandas que exige hoy en día la sociedad.

En cuanto a la correlación entre Liderazgo transformacional y la dimensión Responsabilidad, se determinó que relacionan de forma directa baja ($r = 0,383$) y que esta relación es significativa ($p\text{-valor} < 0,05$); estos resultados demuestran que el liderazgo transformacional propicia que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera responsable. Al contrastar la hipótesis se acepta la misma rechazando la hipótesis nula. Estos resultados son corroborados y guardan parcial relación en cuanto a la responsabilidad de los trabajadores con Gbemeloluwa (2017), cuyos resultados permitieron determinar la relación entre métodos transformacionales del director y el desempeño de los alumnos, asimismo, el impacto del estilo en dicho rendimiento lo que esto implica para la enseñanza y aprendizaje.

Respecto a la correlación entre Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación, se determinó que se relacionan de forma directa baja ($r = 0,307$) y que esta relación es significativa ($p\text{-valor} < 0,05$); estos hallazgos dan cuenta que un líder construye las condiciones para que se desarrolle una sana relación interpersonal entre los trabajadores, lo que genera entonces una buena y asertiva comunicación entre estos. Después de contrastar la hipótesis se aceptó la hipótesis de investigación. Estos resultados guardan relación con Vásquez, Inostroza & Acosta (2021), quienes obtuvieron como resultado la relación significativa entre la confianza organizacional y el work engagement demostrando la validez del modelo de investigación. Lo obtenido es validado por Valle (2019), quien menciona que liderazgo transformacional guarda relación con la comunicación de la visión, generación del entusiasmo e implicancia, promover el cambio, atención a las necesidades, brindar asesoría y apoyo generando confianza, entre otros.

Por último, en cuanto a la correlación entre Liderazgo transformacional y

Administración de recursos, los resultados dieron cuenta que se relacionan de forma directa baja ($r = 0,295$) y esta relación es significativa ($p\text{-valor} > 0,05$); estos hallazgos permiten demostrar que, con la guía adecuada del líder, se puedan administrar de manera correcta y responsable los recursos de la institución. Tras lo obtenido, se acepta la hipótesis nula rechazando la hipótesis de investigación. Dichos resultados guardan relación con Yarlequé (2018), quien determinó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, siendo el grado de correlación de 0,699 concluyendo también respecto a la correlación con un grado moderado de significancia en un 0,001, de manera similar con Cabrera (2018), quien encontró Chi Cuadrado de 0.731 en cual al nivel del liderazgo directivo y del desempeño docente, sin embargo, la autora señala en su investigación que no guardan relación dado que el nivel de significancia es superior a 0.05 (0.694). Esto supone que el líder de la escuela debe buscar la transformación de la misma desarrollando en los demás trabajadores capacidades y habilidades y mejorando su rendimiento mediante la motivación y una buena conducta.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Existe relación directa, moderada y baja entre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral, dado que se obtuvo un valor $r = 0,486$ y un p – valor que fue de $0,000 < 0,05$.
- Segunda.** El nivel de Liderazgo transformacional, desde la perspectiva de los trabajadores docentes y administrativos, específicamente el 53%, considera que se desarrolla a un nivel muy alto; del mismo se presentan igual nivel para la consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.
- Tercera.** El nivel del desempeño laboral, en su mayoría (66%) considera que existe un nivel de muy alto; de igual manera se obtuvo el mismo resultado para calidad del trabajo, productividad, responsabilidad, comunicación y administración de recursos.
- Cuarta.** Existe relación directa, significativa y moderada entre Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo, dado que se obtuvo un valor $r = 0,437$ y un p -valor de $0,000 < 0,05$.
- Quinta.** Existe relación directa, significativa y baja entre Liderazgo transformacional y la Productividad; dado que se obtuvo un valor $r = 0,388$ y un p -valor de $0,000 < 0,05$.
- Sexta.** Existe relación directa, significativa y baja entre Liderazgo transformacional y la dimensión Responsabilidad; por cuanto se obtuvo un valor $r = 0,383$ y un p -valor de $0,000 < 0,05$.
- Séptima.** Existe relación directa, significativa y baja entre Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación; puesto que resultó un valor $r = 0,307$ y un p -valor de $0,000 < 0,05$.
- Octava.** Existe relación directa, significativa y baja entre Liderazgo transformacional y Administración de recursos; ya que se obtuvo un valor $r = 0,295$ y un p -valor de $0,000 > 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Al personal directivo, reforzar el trabajo conjunto con los trabajadores, buscando crear un ambiente laboral en donde se propicie una sana comunicación y competencia, proporcionando los recursos necesarios para obtener un buen rendimiento.
- Segunda.** Al personal directivo, reforzar el trabajo conjunto con los trabajadores, buscando crear un ambiente laboral en donde se propicie una sana comunicación y competencia, proporcionando los recursos necesarios para obtener un buen rendimiento.
- Tercera.** Al personal directivo, incentivar el desarrollo profesional, creando un programa de reconocimiento a trabajadores que constantemente se encuentren actualizando sus conocimientos profesionales, esto mejorará el desempeño laboral.
- Cuarta.** Al personal directivo, monitorear las actividades laborales, esto mediante un programa de cumplimiento de metas, en donde se guíe y trabaje de manera conjunta con el trabajador, a fin de asegurar los resultados deseados.
- Quinta.** Al personal directivo, mejorar el trabajo institucional, para ello se deben realizar reuniones con los trabajadores de la institución, en donde se discuta el cumplimiento o avances de trabajos o funciones asignadas, incentivando así a la productividad laboral.
- Sexta.** Al personal directivo, reforzar el cumplimiento de actividades laborales, esto mediante la asignación de funciones y reconocimiento a quienes logran cumplirlas, contribuyendo así a una cultura de responsabilidad laboral.
- Séptima.** Al personal directivo, mejorar la comunicación institucional, esto mediante el desarrollo de actividades de confraternidad, en donde se mejoren las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución.
- Octava.** Al personal directivo, propiciar las condiciones para un mejor rendimiento laboral, esto mediante una responsable distribución de recursos necesarios para desarrollar las actividades laborales.

REFERENCIAS

- Andriani S., Kesumawati N. & Kristiawan M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. [La influencia del liderazgo transformacional y motivación laboral en el desempeño docente]. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7(7):19-29. <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf>
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Arias, H. (2019). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada; Trujillo 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43145>
- Balwant P., Ute K. & Topacas A. (2018). Transformational instructor-leadership and academic performance: a moderated mediation model of student engagement and structural distance. [Liderazgo transformacional de instructores y rendimiento académico: un modelo de mediación moderado de compromiso estudiantil y distancia estructural]. *Journal of Further and Higher Education*, 43:7, 884-900. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1420149>
- Batista A., López J. y Díaz T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. UCE Ciencia. Revista de postgrado. Vol. 9(1), 2021. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225/212>
- Bautista, R., Cienfuegos R. y Aguilar E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Job performance from a theoretical perspective*. Revista de investigación Valor agregado, 7(1), 109–121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788
- Bernaldez, Magallanes y Juarez (2020). *Problemática educativa en américa latina: una*

mirada socioeconómica. V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica (Junio 2020)

<https://www.eumed.net/actas/20/desarrollo-empresarial/15-problematica-educativa-en-america-latina-una-mirada-socioeconomica.pdf>

Briceño, C. (2019). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02*. 2018. [Tesis de maestría, Universidad Privada Del Norte]. Repositorio-Digital

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14312>

Burić I., Kovačić M. & Huić A. (2021). Transformational Leadership and instructional quality during the Covid-19 Pandemic: a moderated mediation analysis. [Liderazgo transformador y calidad instructiva durante la pandemia de Covid-19: un análisis de mediación moderada]. *Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia* - pp 181-202

<https://doi.org/10.5559/di.30.2.01>

Cabrera, C. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote*, 2017. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio USP-Digital

<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/6400>

Carhuancho I., Nolazco F., Sicheri L., Guerrero M. y Casana K. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>

CEPAL-UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Chiavenato I. (2020). Gestión del talento humano por competencias, México, Mc Graw Hill. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>

Corimayta, A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "República de México" 50023 – Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26016>

Díaz, E. R. (2020). Educational leadership: the case of graduate students in Mexico.

Revista Innovación Educativa, 20(83), 79-98. Recuperado de <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-83/Innovacion-educativa-83.pdf#page=79>

Díaz E. y Díaz K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y Sociedad*, 2021-02-22, Vol.33, p.e1412. https://discovery.biblioteca.uoc.edu/permalink/34CSUC_UOC/166h2gj/cdi_crossref_primary_10_22198_rys2021_33_1412

Echerri D., Santoyo F., Rangel M. & Saldaña C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845 - 867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Repositorio USDG-Digital <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Gioya y Rivera (2008). *Líderes + liderazgo*. (1era.ed.) Madrid, España: LID. Editorial. ISBN 978483561719. https://books.google.com.ec/books?id=JgwFEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gbekeloluwa F. (2017). Transformational leadership and academic performance in Montessori schools. [Liderazgo transformacional y rendimiento académico en escuelas Montessori]. [Tesis de maestría, UNIVERSITY OF PRETORIA]. https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/67860/Ololade_Transformational_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gracia L. (2017). The Effect of Transformational Leadership, Work Culture, Self Learning and Work Commitment Towards Teacher's Performance. [El efecto del liderazgo transformacional, el trabajo Cultura, Autoaprendizaje y Compromiso Laboral hacia el Desempeño Docente]. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 66 <https://doi.org/10.2991/yicemap-17.2017.3>

Guadalupe C., León J., Rodríguez J., & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica. Perú, Lima: GRADE. <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3>

[%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf](#)

Herrera, R. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira*. [Tesis de maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio digital

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13379?locale=en>

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hincapié S., Zuluaga Y. y López E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista venezolana de gerencia*, Vol.23 (83), p.649-664.

https://discovery.biblioteca.uoc.edu/permalink/34CSUC_UOC/166h2gj/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_8fc45567b9ef4e8193c8eb441913d17b

Hodge M. (2020). *Transformational Leadership among Superintendents and Its Role in Principal Job Satisfaction*. [Liderazgo transformacional entre los superintendentes y su papel en la satisfacción laboral de los directores]. *University of La Verne, Dissertations, 2020*. <https://www.proquest.com/docview/2391982944/538B5B2BD9124839PQ/17>

Jaramillo D., Rojas W., Acero L. y Menacho A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu. [online]. 2021, vol.5, n.20, pp.340-350*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>.

Jiménez. I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>

Khan H, Rehmat M., Butt H., Farooqi S. and Asim J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafng: a mediation mode.

- [Impacto del liderazgo transformacional sobre el rendimiento laboral, el agotamiento y las relaciones sociales loafng: un modo de mediación]. *Futur Bus J* 6, 40 (2020) <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Karori, J. (2018). *PRINCIPAL'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHERS' PERFORMANCE AMONG PUBLIC COUNTY SECONDARY SCHOOLS IN NYANDARUA COUNTY, KENYA*. [LIDERAZGO TRANSFORMADOR DEL DIRECTOR Y PROFESORES DESEMPEÑO ENTRE LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL CONDADO EN CONDADO DE NYANDARUA, KENIA]. [Tesis de maestría, THE CATHOLIC UNIVERSITY OF EASTERN AFRICA]. Repositorio Digital <http://ir.cuea.edu/jspui/bitstream/1/6203/1/JOHN%20THESIS.pdf>
- Khousadian S. (2018). Key Transformational Leadership Strategies for Curriculum Development in Elementary Schools. [Estrategias clave de liderazgo transformacional para el desarrollo curricular en las escuelas primarias]. *Pepperdine University, Dissertations Publishing, 2018*. <https://www.proquest.com/docview/2088135975/538B5B2BD9124839PQ/28>
- Khumalo S. (2019). The Role of Transformational School Leadership in Promoting Teacher Commitment: An Antecedent for Sustainable Development in South Africa. [El papel del liderazgo escolar transformador en la promoción del compromiso docente: un antecedente para el desarrollo sostenible en Sudáfrica]. *Discourse and Communication for Sustainable Education; Daugavpils Tomo 10, N.º 2, (2019): 22-32. DOI:10.2478/dcse-2019-0015*. <https://www.proquest.com/docview/2335380197/FE265C113D2F4A0DPQ/7>
- Kouni Z., Koutsoukos M. and Panta D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. [Liderazgo transformacional y satisfacción laboral: el caso de la secundaria Profesores de educación en Grecia]. *Journal of Education and Training Studies, 6 (10), 158–168*. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Luera, S. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio USP-Digital <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12232>

- Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio UCV-Digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>
- Mejía N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Menna, T. (2017). The Relationship of Cultural Intelligence, Transformational Leadership Style, and Team Performance in Culturally Diverse Student Leaders in Christian Higher Education. [La relación de la inteligencia cultural, el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño del equipo en líderes estudiantiles culturalmente diversos en la educación superior cristiana]. *Biola University, Dissertations*, 2017. <https://www.proquest.com/docview/1929519259/538B5B2BD9124839PQ/29>
- Ministerio de Educación (2014). Marco de Buen Desempeño Directivo. San Borja, Lima- Perú. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Money V. (2017). Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria. [Efectividad del Estilo de Liderazgo Transformacional en Secundaria Escuelas en Nigeria]. *Journal of Education and Practice*, 8(9), 137–140. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8055>
- Montenegro, M. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria - 2018*. [Tesis de maestría, universidad César Vallejo]. Repositorio UCV- Digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23372>
- Montoya S., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J., Santos, Y., & Ponce, Z. (2022). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture*. Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, 4(4), 23–31. DOI: <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
- Moshood Y., Asimiran, S., & Kadir, S. A. (2020). Relationship Impact of Principals' Transformational Leadership Style and Effectiveness of School as Perceived by Teacher's in Lagos State Secondary Schools, Nigeria. [Impacto en la relación

del estilo de liderazgo transformacional de los directores y la eficacia de la escuela según la percepción de los docentes en las escuelas secundarias del estado de Lagos, Nigeria]. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), 160–169. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8055>

Ordoñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales de cantón Santa Elena*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE-Digital

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6605>

Paternina, O. (2021). *Liderazgo del director y su influencia en la calidad educativa de la Institución Educativa El Dorado, Panamá, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio UMECIT-Digital

<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3591>

Paolucci N., Dórdio I., Zappalà S., Lourenço P., and Rebelo T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: The mediating role of affective team commit. [El liderazgo transformacional y la eficacia grupal: el papel mediador del compromiso afectivo con el equipo]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 135-144.

<https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>

Pico L. & Coello R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.662>

Ragaisis J. (2018). *The Influence of Servant Leadership and Transformational Leadership on Faculty Job Satisfaction and Performance in Higher Education*. [La influencia del liderazgo de servicio y el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en la educación superior].

Concordia University Irvine, Dissertations. <https://www.proquest.com/docview/2088412714/538B5B2BD9124839PQ/5>

Ramos Cadillo, P. R. (2020). *Liderazgo transformacional de directivos e identidad corporativa en los colaboradores de la Empresa Qtzal SAC–Huaraz*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49752>

- Riveras, J. (2021). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio UAB-Digital
<https://edo.uab.cat/es/node/6204>
- Rizki M., Dhyan R. & Saragih L. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employees' Innovative Behaviour and Performance. [El efecto del liderazgo transformacional y Cultura organizacional hacia la innovación de los empleados Comportamiento y rendimiento]. *International Journal of Economics and Business Administration, Volume VII, 1,227-239*
https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/67860/Ololade_Transformational_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas O., Vivas A., Mota K. & Quiñones J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia* [online]. 2020, n.28, pp.237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>.
- Rojas C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Salleh F., Ibrahim A. & Md Rami A. (2020). The Influence of Headmasters' Transformational Leadership on Teachers' Career Development Through Workplace Learning in Malaysian Primary School. [La influencia del liderazgo transformacional de los directores en el desarrollo profesional de los docentes a través del aprendizaje en el lugar de trabajo en la escuela primaria de Malasia]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 10(10), 1009-1020*.
https://hrmars.com/papers_submitted/7850/the-influence-of-headmasters-transformational-leadership-on-teachers-career-development-through-workplace-learning-in-malaysian-primary-school-clusters.pdf
- Sardon D. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista De Investigaciones Altoandinas, 19(3), 295–304*.
<https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Sohil H. and Jubran A. (2016). The Extent of Principals' Application of the

- Transformational Leadership and its Relationship to the Level of Job Satisfaction among Teachers of Galilee Region. [El alcance de la aplicación de los principales de la transformacional El liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral entre los maestros de la región de Galilea]. *Journal of Education and Practice Vol.7, No.11, 114-119, 2016.* <https://eric.ed.gov/?id=EJ1099552>
- Solsona-Puig, J. (2019). Transformational Leadership in Dual Language Immersion Programs: Exploring Secondary School Leaders' Perceptions on Best Practices in Southern California. [Liderazgo transformacional en programas de inmersión en dos idiomas: exploración de las percepciones de los líderes de las escuelas secundarias sobre las mejores prácticas en el sur de California]. *Pepperdine University, Dissertations Publishing, 2019.* <https://www.proquest.com/docview/2190668315/538B5B2BD9124839PQ/35>
- Tomás, E. (2018). *Estilo transformacional de liderazgo y aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas de Lima.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE-Digital <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1966>
- Vásquez, E. (2021). *Liderazgo Transformacional del directivo y la calidad del servicio educativo de docentes del nivel primario, Chimbote – 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV-Digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72549>
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología, 30(1).* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26469737001>
- Yarlequé, J. (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.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC-Digital <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>
- Zainal, M. (2021). The Influence of Teachers' Self-Efficacy and School Leaders' Transformational Leadership Practices on Teachers' Innovative Behaviour. [La influencia de la autoeficacia de los docentes y las prácticas de liderazgo transformacional de los líderes escolares en el comportamiento innovador de los

docentes]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; *Basel* Tomo 18, N.º 12, (2021): 6423.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>

Zevallos-Guillén L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*. *Horizonte de la Ciencia* ISSN: 2304-4330.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570967709014>

ANEXOS

Anexo 1. Autorización para realización de la investigación



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Señora(ita):

Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UCV CHIMBOTE

Presente.

Asunto: Carta de Aceptación

De nuestra consideración.

Reciba un cordial saludo, a través de la presente y a la vez tenemos el agrado de notificarle la Aceptación del Proyecto denominado “**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022**” desarrollado por la **Lic. Doris Yesenia Gonzales Briceño** identificada con DNI 32967977, quien es estudiante de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Además, deseamos hacerle saber que el proyecto comenzará a realizarse a partir del 20 de mayo del 2022.

Durante la realización del proyecto la encargada de su desarrollo será la investigadora quien brindará los resultados obtenidos del estudio lo cual nos ayudará a tomar acciones de mejora en el futuro; por otro lado, la Institución Educativa Nro. 88336 brindará las facilidades que se requiera para la aplicación del proyecto.

Sin más que agregar, esperamos que el proyecto inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente,

 
Lic. Santos Francisco Velásquez Cordero
DIRECTOR
CM. 1032770657

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

Título: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	Es el conjunto de acciones donde el papel central del líder consiste en cultivar una visión que le dé sentido a la organización así como significado a sus propósitos para el logro de metas y objetivos. Ponce (2022)	Liderazgo transformacional es el resultado de la aplicación del cuestionario y nivel alcanzado según escala ordinal sobre las dimensiones de motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada.	Motivación inspiracional	Comunica la visión institucional.	Escala ordinal Nivel muy alto [121-150] Nivel alto [91-120] Nivel medio [61-90] Nivel bajo [30-60]
				Entusiasmo e implicancia.	
				Comunicación y visión compartida.	
				Promueve el cambio.	
			Estimulación intelectual	Consideración a la diversidad.	
				Atención a las necesidades.	
				Asesoría y apoyo.	
			Influencia idealizada	Genera confianza y credibilidad.	
				Influye con creencias y valores.	
				Inteligencia emocional.	
			Consideración individualizada	Habilidades y necesidades del individuo.	
				Promueve nuevos aprendizajes.	
				Oportunidades de mejora.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	Chiavenato (2011) sostiene que el desempeño laboral se pone de manifiesto cuando el colaborador o trabajador realiza su tarea o trabajo de manera eficaz y que esta situación es una de las ventajas actuales de las empresas competitivas.	Desempeño laboral es el nivel alcanzado de la aplicación de la Escala de Lickert en las dimensiones de calidad del trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo.	Calidad del trabajo	Calidad	Escala ordinal Nivel muy alto [121-150] Nivel alto [91-120] Nivel medio [61-90] Nivel bajo [30-60]
				Conocimiento del trabajo	
			Productividad	Productividad	
				Esfuerzo	
			Responsabilidad	Responsabilidad en el trabajo	
				Empatía	
			Comunicación	Facilidad comunicativa	
				Escucha activa	
			Administración de recursos	Diseña instrumentos	
				Evaluación	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 1

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado(a):

Estamos realizando un estudio sobre el **liderazgo transformacional del directivo** que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert se ha diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La investigadora.

I. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

II. INSTRUCCIONES

A continuación se le presenta tres aspectos puestos a consulta y son un total de 30 afirmaciones. Lea con mucha atención las siguientes páginas contienen los ítems del cuestionario. Luego, elija solamente una respuesta de las cinco posibilidades que se está proponiendo y encierre con un círculo la alternativa seleccionada.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL MI DIRECTOR ...	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Socializa la visión institucional para generar el compromiso de todos.					
2. Favorece la comprensión de la visión institucional como inspiración para el logro de actividades.					
3. Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
4. Habla en forma optimista sobre el futuro institucional.					
5. Habla entusiastamente sobre las necesidades que deben ser satisfechas.					
6. Se involucra en las actividades promoviendo el compromiso de los demás.					
7. Motiva los miembros de la comunidad en la realización de actividades, en función de las necesidades.					
8. Promueve a la reflexión de los retos y/o desafíos que afronta la escuela.					
9. Se involucra en las acciones de mejora conjuntamente con el equipo de trabajo.					

10. Motiva a la realización de proyectos o acciones innovadoras en la institución.					
Valoración					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL MI DIRECTOR ...	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11. Me da a conocer el valor de mi desempeño laboral señalando aspectos de mejora del mismo.					
12. Me sugiere nuevas formas y/o estrategias para realizar el trabajo o tarea, eficazmente.					
13. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar un problema.					
14. Atiende las necesidades de la escuela compartiendo los aprendizajes adquiridos.					
15. Me brinda apoyo especializado frente a la atención de un problema.					
16. Comparte sus conocimientos y/o experiencia para la atención de posibles conflictos o problemas que se susciten en la escuela.					
17. Promueve las comunidades de aprendizaje o grupos de interaprendizaje en la escuela.					
Valoración					

INFLUENCIA IDEALIZADA MI DIRECTOR ...	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
18. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él.					
19. Se ha ganado mi respeto, admiración por su forma de actuar.					
20. Da a conocer sus valores y principios más importantes.					
21. Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
22. Enfatiza la importancia de tener un alto sentido del deber por convicción y no por obligación.					
23. Es capaz de autorregular sus emociones frente a una circunstancia o evento difícil.					
24. Se le nota que disfruta las actividades que realiza.					
Valoración					

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA MI DIRECTOR ...	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. Considera mis habilidades reconociendo la importancia de ellas en el trabajo.					
26. Me ayuda a mejorar potenciando mis capacidades.					

27. Dedicar tiempo a enseñar a través de capacitaciones a cada equipo de trabajo.					
28. Comparte sus saberes sobre la atención a la diversidad e inclusión.					
29. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
30. Me brinda oportunidades para mi crecimiento personal y/o profesional.					
Valoración					

Ficha Técnica

Cuestionario de Liderazgo transformacional en Institución Educativa

I. Datos Informativos:

- Autora : Doris Gonzales Briceño
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Personal administrativo y docentes de institución educativa de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Hojas impresas
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 30 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel del Liderazgo transformacional en una institución educativa de Educación Básica Regular.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Motivación inspiracional	1. Comunica la visión institucional	25%	1, 2	1 - 5
	2. Entusiasmo e implicancia		3, 4, 5	1 - 5
	3. Compromiso y visión compartida		6,7	1 - 5
	4. Promueve el cambio.		8,9, 10	1 - 5
Estimulación intelectual	5. Consideración a la diversidad	25%	11, 12	1 - 5
	6. Atención a las necesidades		13, 14	
	7. Asesoría y apoyo		15, 16, 17	1 - 5
Influencia Idealizada	8. Genera confianza y credibilidad	25%	18, 19	1 - 5
	9. Influye con creencias y valores.		20, 21, 22	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	10. Inteligencia emocional		23, 24	1 - 5
Consideración individualizada	11. Habilidades y necesidades del individuo.	25%	25, 26	1 – 5
	12. Promueve nuevos aprendizajes		27, 28	1 – 5
	13. Oportunidades de mejora		29, 30	1 – 5
	TOTAL	100%	30 ítems	30 - 150

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 30	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- D1.Motivación inspiracional (10 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[41 - 50]
- Alto	[31 - 40]
- Medio	[21 - 30]
- Bajo	[10 - 20]

- D2. Estimulación intelectual y D3 influencia idealizada (7 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[29 - 35]
- Alto	[22 - 28]
- Medio	[15 - 21]
- Bajo	[7 - 14]

- D4. Consideración individualizada (6 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[25 - 30]
- Alto	[19 - 24]
- Medio	[13 - 18]
- Bajo	[6 - 12]

5.2. Valoración de la Variable: Liderazgo transformacional (30 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	121- 150
- Alto	91 - 120
- Medio	61 - 90
- Bajo	30 - 60

VI. Validez y confiabilidad

Para dar validez al instrumento, éste pasará por la evaluación de tres especialistas afines a la línea de investigación, quienes validarán el instrumento a juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad se aplicará el instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional con un total de 30 ítems dirigido a ocho o diez entrevistados con características similares a la muestra de investigación como prueba piloto. Los resultados obtenidos pasarán a una tabla de datos para la prueba de Alfa de Cronbach determinando el grado de confiabilidad.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado(a):

Estamos realizando un estudio sobre el **desempeño laboral** que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el servicio educativo. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert se ha diseñado para obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye el aprendizaje en la institución educativa.

Le solicitamos que conteste este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.
La investigadora.

IV. DATOS INFORMATIVOS

Cargo	Nivel	Fecha
		/ / 2022

V. INSTRUCCIONES

A continuación se le presenta tres aspectos puestos a consulta y son un total de 30 afirmaciones. Lea con mucha atención las siguientes páginas contienen los ítems del cuestionario. Luego, elija solamente una respuesta de las cinco posibilidades que se está proponiendo y coloca un aspa(X) en el recuadro que creas conveniente.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

VI. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

CALIDAD DEL TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Revisa su trabajo más de una vez, antes de entregarlo?					
2. ¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?					
3. ¿Su trabajo cumple con la exactitud y los requisitos necesarios?					
4. ¿Con qué frecuencia usted se capacita para su trabajo?					
5. ¿Con qué frecuencia aplica todos los conocimientos adquiridos en su centro de trabajo?					
6. ¿Con qué frecuencia usted corrige los errores antes que se los diga su jefe?					
Valoración					

PRODUCTIVIDAD	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7. ¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?					
8. ¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la empresa?					
9. ¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?					
10. ¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la organización?					
11. ¿Realiza horas extra en su trabajo?					
12. ¿Con qué frecuencia apoya usted en las actividades extracurriculares de la institución?					
13. ¿Con qué frecuencia apoya a su jefe inmediato superior?					
14. ¿Con qué frecuencia apoya a sus compañeros de trabajo?					
Valoración					

RESPONSABILIDAD	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15. ¿Es puntual a la hora de ingreso en su centro laboral?					
16. ¿Se retira usted a la hora exacta de su centro laboral?					
17. ¿Se pone en el lugar de su jefe?					
18. ¿Le incomoda acatar las órdenes de sus jefes de inmediato?					
19. ¿Actúa con creatividad en sus actividades laborales?					
20. ¿Cree usted que es amable con los demás miembros de la comunidad educativa?					
21. ¿Se pone en el lugar de sus compañeros de					

trabajo?					
22. ¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros/as de trabajo para la mejora de la tarea?					
23. ¿Trata a otros como le gustaría ser tratado?					
Valoración					

COMUNICACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24. ¿Practica la escucha activa (observa y demuestra atención al que le habla)?					
25. ¿Expone sus ideas innovadoras a sus jefes y compañeros de trabajo?					
26. ¿Usted se siente intimidado para exponer sus ideas de trabajo oralmente?					
27. ¿Le es fácil exponer sus ideas laborales de forma escrita?					
Valoración					

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28. ¿Diseña la estructura orgánica de su área de trabajo?					
29. ¿Diseña matrices de evaluación de su desempeño para la toma de decisiones?					
30. ¿Actualiza o renueva los materiales, recursos e insumos que utiliza en su trabajo?					
Valoración					

Ficha Técnica

Cuestionario de Desempeño Laboral en una Institución Educativa

I. Datos Informativos:

- Autora : Doris Yesenia Gonzales Briceño
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Personal administrativo y docentes de institución educativa de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Hojas impresas
- Responsable de la aplicación: Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 30 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel del Desempeño laboral en una institución educativa de Educación Básica Regular.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Calidad del trabajo	14. Calidad	20%	1, 2, 3	1 - 5
	15. Conocimiento del trabajo		4, 5, 6	1 - 5
Productividad	16. Productividad	20%	7, 8, 9, 10,	1 - 5
	17. Esfuerzo.		11, 12, 13, 14	1 - 5
Responsabilidad	18. Responsabilidad en el trabajo	20%	15, 16, 17, 18, 19	1 - 5
	19. Empatía		20, 21, 22,23	1 - 5
Comunicación	20. Facilidad comunicativa. 21. Escucha activa	20%	24, 25, 26, 27	1 - 5
Administración de recursos	22. Diseña instrumentos.	20%	28, 29, 30	1 - 5
	23. Evaluación.			

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	TOTAL	100%	30 ítems	30 - 150

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 30	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

6.1. Valoración de las dimensiones:

- D1. Calidad del trabajo (6 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[25 - 30]
- Alto	[19 - 24]
- Medio	[13 - 18]
- Bajo	[6 - 12]

- D2. Productividad (8 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[33 - 40]
- Alto	[25 - 32]
- Medio	[17 - 24]
- Bajo	[8 - 16]

- D3. Responsabilidad (9 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[37 - 45]
- Alto	[28 - 36]
- Medio	[19 - 27]
- Bajo	[9 - 18]

- D4. Comunicación (4 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[17 - 20]
- Alto	[13 - 16]
- Medio	[9 - 12]
- Bajo	[4 - 8]

- D4. Administración de recursos (3 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	[13 - 15]
- Alto	[10 - 12]
- Medio	[7 - 9]
- Bajo	[3 - 6]

5.2. Valoración de la Variable: Desempeño Laboral (30 ítems)

Nivel	Valores
- Muy alto	121- 150
- Alto	91 - 120
- Medio	61 - 90
- Bajo	30 - 60

VII. Validez y confiabilidad

Para dar validez al instrumento, éste pasará por la evaluación de tres especialistas afines a la línea de investigación, quienes validarán el instrumento a juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad se aplicará el instrumento: Cuestionario de liderazgo transformacional con un total de 30 ítems dirigido a ocho o diez entrevistados con características similares a la muestra de investigación como prueba piloto. Los resultados obtenidos pasarán a una tabla de datos para la prueba de Alfa de Cronbach determinando el grado de confiabilidad.

Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: MOTIVACION INSPIRACIONAL									
El director ...									
1	Directo	Socializa la visión institucional para generar el compromiso de todos.	X		X		X		
2	Directo	Favorece la comprensión de la visión institucional como inspiración para el logro de actividades.	X		X		X		
3	Directo	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
4	Directo	Habla en forma optimista sobre el futuro institucional.	X		X		X		
5	Directo	Habla entusiastamente sobre las necesidades que deben ser satisfechas.	X		X		X		
6	Directo	Se involucra en las actividades promoviendo el compromiso de los demás.	X		X		X		
7	Directo	Motiva los miembros de la comunidad en la realización de actividades, en función de las necesidades.	X		X		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



8	Directo	Promueve a la reflexión de los retos y/o desafíos que afronta la escuela.	X		X		X		
9	Directo	Se involucra en las acciones de mejora conjuntamente con el equipo de trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Motiva a la realización de proyectos o acciones innovadoras en la institución.	X		X		X		
Dimensión 2: ESTIMULACION INTELECTUAL									
El director ...									
11	Directo	Me da a conocer el valor de mi desempeño laboral señalando aspectos de mejora del mismo.	X		X		X		
12	Directo	Me sugiere nuevas formas y/o estrategias para realizar el trabajo o tarea, eficazmente.	X		X		X		
13	Directo	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar un problema.	X		X		X		
14	Directo	Atiende las necesidades de la escuela compartiendo los aprendizajes adquiridos.	X		X		X		
15	Directo	Me brinda apoyo especializado frente a la atención de un problema.	X		X		X		
16	Directo	Comparte sus conocimientos y/o experiencia para la atención de posibles conflictos o problemas que se susciten en la escuela.	X		X		X		
17	Directo	Promueve las comunidades de aprendizaje o grupos de <u>interaprendizaje</u> en la escuela.	X		X		X		
DIMENSION 3: INFLUENCIA IDEALIZADA									
El director...									
18	Directo	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él.	X		X		X		
19	Directo	Se ha ganado mi respeto, admiración por su forma de actuar.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: CALIDAD DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Revisa su trabajo más de una vez, antes de entregarlo?	X		X		X		
2	Directo	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?	X		X		X		
3	Directo	¿Su trabajo cumple con la exactitud y los requisitos necesarios?	X		X		X		
4	Directo	¿Con qué frecuencia usted se capacita para su trabajo?	X		X		X		
5	Directo	¿Con qué frecuencia aplica todos los conocimientos adquiridos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿Con qué frecuencia usted corrige los errores antes que se los diga su jefe?	X		X		X		
Dimensión 2: PRODUCTIVIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	Directo	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la empresa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?	X		X		X		
10	Directo	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la organización?	X		X		X		
11	Directo	¿Realiza horas extra en su trabajo?	X		X		X		
12	Directo	¿Con qué frecuencia apoya usted en las actividades extracurriculares de la institución?	X		X		X		
13	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a su jefe inmediato superior?	X		X		X		
14	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: RESPONSABILIDAD Y EMPATÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	¿Es puntual a la hora de ingreso en su centro laboral?	X		X		X		
16	Directo	¿Se retira usted a la hora exacta de su centro laboral?	X		X		X		
17	Directo	¿Se pone en el lugar de su jefe?	X		X		X		
18	Inversa	¿Le incomoda acatar las órdenes de sus jefes de inmediato?	X		X		X		
19	Directo	¿Actúa con creatividad en sus actividades laborales?	X		X		X		
20	Directo	¿Cree usted que es amable con los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

21	Directo	¿Se pone en el lugar de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	Directo	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros/as de trabajo para la mejora de la tarea?	X		X		X	
23	Directo	¿Trata a otros como le gustaría ser tratado?	X		X		X	
Dimensión 4: COMUNICACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No
24	Directo	¿Practica la escucha activa (observa y demuestra atención al que le habla)?	X		X		X	
25	Directo	¿Expone sus ideas innovadoras a sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X	
26	Directo	¿Usted se siente intimidado para exponer sus ideas de trabajo oralmente?	X		X		X	
27	Directo	¿Le es fácil exponer sus ideas laborales de forma escrita?	X		X		X	
Dimensión 5: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No
28	Directo	¿Diseña la estructura orgánica de su área de trabajo?	X		X		X	
29	Directo	¿Diseña matrices de evaluación de su desempeño para la toma de decisiones?	X		X		X	
30	Directo	¿Actualiza o renueva los materiales, recursos e insumos que utiliza en su trabajo?	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
Apellidos y nombres del juez validador
Mg: GILMER FRANCISCO DIESTRA AZAÑA
DNI: 33250721
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Cesar Vallejo	Maestría en Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	SUB DIRECTOR	IE. N° 88336 "Gastón Vidal Porturas"	(2021-2022)
02	DDIRECTOR	IE. N° 88038	(2019)
03	DIRECTOR DE LA	IE. N° 88241	(2007-2015)

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

Chimbote, 27 de junio del 2022.



Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: MOTIVACION INSPIRACIONAL									
El director ...			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Socializa la visión institucional para generar el compromiso de todos.	X		X		X		
2	Directo	Favorece la comprensión de la visión institucional como inspiración para el logro de actividades.	X		X		X		
3	Directo	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
4	Directo	Habla en forma optimista sobre el futuro institucional.	X		X		X		
5	Directo	Habla entusiastamente sobre las necesidades que deben ser satisfechas.	X		X		X		
6	Directo	Se involucra en las actividades promoviendo el compromiso de los demás.	X		X		X		
7	Directo	Motiva los miembros de la comunidad en la realización de actividades, en función de las necesidades.	X		X		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



8	Directo	Promueve a la reflexión de los retos y/o desafíos que afronta la escuela.	X		X		X		
9	Directo	Se involucra en las acciones de mejora conjuntamente con el equipo de trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Motiva a la realización de proyectos o acciones innovadoras en la institución.	X		X		X		
Dimensión 2: ESTIMULACION INTELECTUAL									
El director ...			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Me da a conocer el valor de mi desempeño laboral señalando aspectos de mejora del mismo.	X		X		X		
12	Directo	Me sugiere nuevas formas y/o estrategias para realizar el trabajo o tarea, eficazmente.	X		X		X		
13	Directo	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar un problema.	X		X		X		
14	Directo	Atiende las necesidades de la escuela compartiendo los aprendizajes adquiridos.	X		X		X		
15	Directo	Me brinda apoyo especializado frente a la atención de un problema.	X		X		X		
16	Directo	Comparte sus conocimientos y/o experiencia para la atención de posibles conflictos o problemas que se susciten en la escuela.	X		X		X		
17	Directo	Promueve las comunidades de aprendizaje o grupos de interaprendizaje en la escuela.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA IDEALIZADA									
El director...			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	Directo	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él.	X		X		X		
19	Directo	Se ha ganado mi respeto, admiración por su forma de actuar.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: CALIDAD DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Revisa su trabajo más de una vez, antes de entregarlo?	X		X		X		
2	Directo	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?	X		X		X		
3	Directo	¿Su trabajo cumple con la exactitud y los requisitos necesarios?	X		X		X		
4	Directo	¿Con qué frecuencia usted se capacita para su trabajo?	X		X		X		
5	Directo	¿Con qué frecuencia aplica todos los conocimientos adquiridos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿Con qué frecuencia usted corrige los errores antes que se los diga su jefe?	X		X		X		
Dimensión 2: PRODUCTIVIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	Directo	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la empresa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?	X		X		X		
10	Directo	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la organización?	X		X		X		
11	Directo	¿Realiza horas extra en su trabajo?	X		X		X		
12	Directo	¿Con qué frecuencia apoya usted en las actividades extracurriculares de la institución?	X		X		X		
13	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a su jefe inmediato superior?	X		X		X		
14	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: RESPONSABILIDAD Y EMPATÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	¿Es puntual a la hora de ingreso en su centro laboral?	X		X		X		
16	Directo	¿Se retira usted a la hora exacta de su centro laboral?	X		X		X		
17	Directo	¿Se pone en el lugar de su jefe?	X		X		X		
18	Inversa	¿Le incomoda acatar las órdenes de sus jefes de inmediato?	X		X		X		
19	Directo	¿Actúa con creatividad en sus actividades laborales?	X		X		X		
20	Directo	¿Cree usted que es amable con los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

21	Directo	¿Se pone en el lugar de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
22	Directo	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros/as de trabajo para la mejora de la tarea?	X		X		X		
23	Directo	¿Trata a otros como le gustaría ser tratado?	X		X		X		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
24	Directo	¿Practica la escucha activa (observa y demuestra atención al que le habla)?	X		X		X		
25	Directo	¿Expone sus ideas innovadoras a sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
26	Directo	¿Usted se siente intimidado para exponer sus ideas de trabajo oralmente?	X		X		X		
27	Directo	¿Le es fácil exponer sus ideas laborales de forma escrita?	X		X		X		
Dimensión 5: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No	
28	Directo	¿Diseña la estructura orgánica de su área de trabajo?	X		X		X		
29	Directo	¿Diseña matrices de evaluación de su desempeño para la toma de decisiones?	X		X		X		
30	Directo	¿Actualiza o renueva los materiales, recursos e insumos que utiliza en su trabajo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del juez validador

Dra.: ISELA CARMINIA SANCHEZ GOICOCHEA

DNI: 32739654

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	DOCTORA	CESAR VALLEJO	DOCTORA EN EDUCACIÓN
02	MAGISTER	CESAR VALLEJO	MAGISTER EN EDUCACIÓN – DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	DIRECTORA	IE SANTA MARIA REYNA	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Chimbote, 27 de junio del 2022.

Isela Carminia SANCHEZ GOICOCHEA
DNI N° 32739654

Anexo 4. Validez de instrumentos: Validación de experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: MOTIVACION INSPIRACIONAL									
El director ...									
1	Directo	Socializa la visión institucional para generar el compromiso de todos.	X		X		X		
2	Directo	Favorece la comprensión de la visión institucional como inspiración para el logro de actividades.	X		X		X		
3	Directo	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
4	Directo	Habla en forma optimista sobre el futuro institucional.	X		X		X		
5	Directo	Habla entusiastamente sobre las necesidades que deben ser satisfechas.	X		X		X		
6	Directo	Se involucra en las actividades promoviendo el compromiso de los demás.	X		X		X		
7	Directo	Motiva los miembros de la comunidad en la realización de actividades, en función de las necesidades.	X		X		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



8	Directo	Promueve a la reflexión de los retos y/o desafíos que afronta la escuela.	X		X		X		
9	Directo	Se involucra en las acciones de mejora conjuntamente con el equipo de trabajo.	X		X		X		
10	Directo	Motiva a la realización de proyectos o acciones innovadoras en la institución.	X		X		X		
Dimensión 2: ESTIMULACION INTELECTUAL									
El director ...									
11	Directo	Me da a conocer el valor de mi desempeño laboral señalando aspectos de mejora del mismo.	X		X		X		
12	Directo	Me sugiere nuevas formas y/o estrategias para realizar el trabajo o tarea, eficazmente.	X		X		X		
13	Directo	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar un problema.	X		X		X		
14	Directo	Atiende las necesidades de la escuela compartiendo los aprendizajes adquiridos.	X		X		X		
15	Directo	Me brinda apoyo especializado frente a la atención de un problema.	X		X		X		
16	Directo	Comparte sus conocimientos y/o experiencia para la atención de posibles conflictos o problemas que se susciten en la escuela.	X		X		X		
17	Directo	Promueve las comunidades de aprendizaje o grupos de <u>interaprendizaje</u> en la escuela.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA IDEALIZADA									
El director...									
18	Directo	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él.	X		X		X		
19	Directo	Se ha ganado mi respeto, admiración por su forma de actuar.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: CALIDAD DEL TRABAJO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿Revisa su trabajo más de una vez, antes de entregarlo?	X		X		X		
2	Directo	¿Reconoce los errores del trabajo antes que lo verifique su jefe?	X		X		X		
3	Directo	¿Su trabajo cumple con la exactitud y los requisitos necesarios?	X		X		X		
4	Directo	¿Con qué frecuencia usted se capacita para su trabajo?	X		X		X		
5	Directo	¿Con qué frecuencia aplica todos los conocimientos adquiridos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿Con qué frecuencia usted corrige los errores antes que se los diga su jefe?	X		X		X		
Dimensión 2: PRODUCTIVIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	¿Prioriza las actividades suyas y las de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
8	Directo	¿Muestra interés por alcanzar los objetivos de la empresa?	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	¿Tiene una agenda con las actividades descritas y programadas a tiempo?	X		X		X		
10	Directo	¿Las actividades realizadas tienen el orden necesario para obtener el mejor rendimiento para la organización?	X		X		X		
11	Directo	¿Realiza horas extra en su trabajo?	X		X		X		
12	Directo	¿Con qué frecuencia apoya usted en las actividades extracurriculares de la institución?	X		X		X		
13	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a su jefe inmediato superior?	X		X		X		
14	Directo	¿Con qué frecuencia apoya a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: RESPONSABILIDAD Y EMPATÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	¿Es puntual a la hora de ingreso en su centro laboral?	X		X		X		
16	Directo	¿Se retira usted a la hora exacta de su centro laboral?	X		X		X		
17	Directo	¿Se pone en el lugar de su jefe?	X		X		X		
18	Inversa	¿Le incomoda acatar las órdenes de sus jefes de inmediato?	X		X		X		
19	Directo	¿Actúa con creatividad en sus actividades laborales?	X		X		X		
20	Directo	¿Cree usted que es amable con los demás miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		

21	Directo	¿Se pone en el lugar de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
22	Directo	¿Comparte sus conocimientos con sus compañeros/as de trabajo para la mejora de la tarea?	X		X		X		
23	Directo	¿Trata a otros como le gustaría ser tratado?	X		X		X		
Dimensión 4: COMUNICACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
24	Directo	¿Practica la escucha activa (observa y demuestra atención al que le habla)?	X		X		X		
25	Directo	¿Expone sus ideas innovadoras a sus jefes y compañeros de trabajo?	X		X		X		
26	Directo	¿Usted se siente intimidado para exponer sus ideas de trabajo oralmente?	X		X		X		
27	Directo	¿Le es fácil exponer sus ideas laborales de forma escrita?	X		X		X		
Dimensión 5: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS			Si	No	Si	No	Si	No	
28	Directo	¿Diseña la estructura orgánica de su área de trabajo?	X		X		X		
29	Directo	¿Diseña matrices de evaluación de su desempeño para la toma de decisiones?	X		X		X		
30	Directo	¿Actualiza o renueva los materiales, recursos e insumos que utiliza en su trabajo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. : TERESA MARTHA CHUQUI MATOS

DNI: 32978434

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctora	César Vallejo	Administración de la Educación
02	Magíster	César Vallejo	Psicología Educativa

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Docente	Universidad San Pedro	2017
02	Subdirectora	IE. "Villa María"	2019
03	Subdirectora	IE. 88025	2020 - 2022

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chimbote, 27 de junio del 2022.




Teresa Martha Chuqui Matos
SUB DIRECTORA
I.E. N° 88025

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del Cuestionario de Liderazgo Transformacional

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 30
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes y administrativos- IE 88025 de Coishco
- 1.4. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Prueba piloto:

Encuestados	ITEMS																														SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	123
E2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	114
E3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	110	
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	117
E5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	112	
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
E7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	115	
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	4	2	4	3	3	2	3	3	4	99
Varianza por ítem	0.11	0.00	0.11	0.25	0.11	0.36	0.50	0.11	0.48	0.19	0.36	0.94	0.50	0.48	0.48	0.25	0.23	0.44	0.61	0.73	0.86	0.00	0.69	0.00	0.36	0.25	0.50	0.11	0.48	0.00	46.44
Sumatoria de las varianzas de los ítems	10.50													$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad													0.801	Varianza total del instrumento.			

IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Liderazgo Transformacional obtuvo un coeficiente de 0,80 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño laboral

I. Datos informativos:

- 1.5. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.6. Número de ítems : 30
- 1.7. Muestra Piloto : Docentes y administrativos- IE 88025 de Coishco
- 1.8. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Prueba piloto:

Encuestados	ITEMS																														SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	114	
E2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	119	
E3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	112	
E4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	138
E5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	121
E6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
E7	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	121	
E8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	118	
Varianza por ítem	0.25	0.11	0.25	0.36	0.44	0.36	0.36	0.61	0.36	0.19	0.50	0.25	0.25	0.11	0.25	1.23	0.11	0.75	0.11	0.44	0.23	0.19	0.23	0.25	0.44	0.75	0.19	0.00	0.11	0.19	54.36	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	9.86														$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad										0.847					Varianza total del instrumento.		

IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario de desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,85 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Anexo 6: Prueba de Normalidad

Normalidad de Liderazgo transformacional y Desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo transformacional	,158	70	,000
V2. Desempeño laboral	,110	70	,035

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) > 0.05, por tal razón se acepta la Ho y se rechaza la Ha; es decir, los datos presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Liderazgo transformacional y Calidad del trabajo

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo transformacional	,158	70	,000
D1. Calidad del trabajo	,135	70	,003

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se rechaza la Ho y se acepta la Ha; es decir, los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman).

Normalidad de Liderazgo transformacional y Productividad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Liderazgo transformacional	,158	70	,000
D2. Productividad	,160	70	,000

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se rechaza la Ho y se acepta la Ha; es decir, los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman).

Normalidad de Liderazgo transformacional y Responsabilidad

Pruebas de normalidad		Kolmogorov-Smirnova		
		Estadístico	gl	Sig.
V1.	Liderazgo transformacional	,158	70	,000
D3.	Responsabilidad	,108	70	,042

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) > 0.05, por tal razón se acepta la Ho y se rechaza la Ha; es decir, los datos presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Liderazgo transformacional y Comunicación

Pruebas de normalidad		Kolmogorov-Smirnova		
		Estadístico	gl	Sig.
V1.	Liderazgo transformacional	,158	70	,000
D4.	Comunicación	,123	70	,011

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) > 0.05, por tal razón se acepta la Ho y se rechaza la Ha; es decir, los datos presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación paramétrica (r de Pearson).

Normalidad de Liderazgo transformacional y Administración de recursos

Pruebas de normalidad		Kolmogorov-Smirnova		
		Estadístico	gl	Sig.
V1.	Liderazgo transformacional	,158	70	,000
D5.	Administración de recursos	,178	70	,000

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05, por tal razón se rechaza la Ho y se acepta la Ha; es decir, los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto se empleará la prueba de correlación no paramétrica (Rho de Spearman).

V2. Desempeño laboral

Unidades muestrales	1. Calidad del trabajo						2. Productividad						3. Responsabilidad						4. Comunicación				5. Administración de recursos								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	4	1	3	3	4	5	
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
6	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	
7	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
8	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3	5	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
10	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	4	
11	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	
12	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	
14	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
16	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
17	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	
18	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	
21	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	
22	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	
23	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
24	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	
27	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	2	4	
28	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	4	3	
29	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	2	3	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	
35	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
37	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	2	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	4	4	
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5
40	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	
41	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	5	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	5	
45	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	2	4	5	4	5	5	5	4	1	3	3	3	4	
46	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
48	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	
51	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
52	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5
53	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
56	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
57	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	5	3	4	2	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	
63	3	3	5	4																											



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022.", cuyo autor es GONZALES BRICEÑO DORIS YESENIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:32:19

Código documento Trilce: TRI - 0370134