



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

#### **El liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Terrones Albitres, Mayrin Jareth ([orcid.org/0000-0002-6936-3702](https://orcid.org/0000-0002-6936-3702))

**ASESOR:**

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0001-8079-3167](https://orcid.org/0000-0001-8079-3167))

**CO-ASESOR:**

Dr. Aguirre Espinoza, Edward Jesus ([orcid.org/0000-0002-5514-6707](https://orcid.org/0000-0002-5514-6707))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

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

**TRUJILLO - PERÚ**

2023

## **Dedicatoria**

Dedicado a mi Dios jehová.

A mis padres, a mi hermano por su respaldo y cariño incondicional.

Siendo ellos las personas más importantes y apreciadas en mi vida.

## **Agradecimiento**

Primeramente, a Dios.

A mi familia.

A los Docentes de la Maestría en  
Gestión Pública de la UCV.

Al Sr. director y docentes de la  
Institución Educativa

Y a todos quienes me brindaron su  
apoyo.

## Índice de contenidos

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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

	Pg.
<b>Tabla 1</b> Población.....	16
<b>Tabla 2</b> Valoración final por juicio de expertos.....	17
<b>Tabla 3</b> Frecuencias de Liderazgo transformacional.....	19
<b>Tabla 4</b> Frecuencias de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional .....	20
<b>Tabla 5</b> Distribución de frecuencias del Desempeño laboral.....	21
<b>Tabla 6</b> Frecuencias de las dimensiones de la variable de Desempeño laboral .....	22
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad .....	23
<b>Tabla 8</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral.....	24
<b>Tabla 9</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y Capacidad laboral.....	25
<b>Tabla 10</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y Desarrollo .....26	
<b>Tabla 11</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y Eficacia.....	27
<b>Tabla 12</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y Perfil del trabajador.....	28
<b>Tabla 13</b> Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y Estimulación intelectual .....	29
<b>Tabla 14</b> Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y Consideración individualizada.....	30
<b>Tabla 15</b> Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y Motivación inspiracional. ....	31
<b>Tabla 16</b> Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y Influencia idealizada. ....	32

## Índice de Figuras

	Pg.
<b>Figura 1</b> Nivel de liderazgo transformacional.....	vii
<b>Figura 2</b> Nivel de desempeño laboral.....	21

## Resumen

La presente tesis titulada “El Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022”, tuvo como objeto de estudio determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022”. Como marco metodológico, se estableció de tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional con corte transversal. La población de 32 docentes, como técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno para la variable Liderazgo transformacional y otro para Desempeño laboral, cuya validez se obtuvo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por la técnica Alfa de Cronbach. Como resultados procesados mediante el software SPSS V25, se obtuvo que existe una correlación positiva alta entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los docentes ( $r= 0,715$ ) y el nivel de significancia de ( $p=0.000$ ) < al 5%, indicando que a mejor liderazgo transformacional mayor será el desempeño laboral. Finalmente, se concluyó que dentro de la institución si existe un buen liderazgo transformacional y por lo tanto un desempeño laboral eficiente.

**Palabras Clave:** Docentes, Desempeño laboral, Liderazgo transformacional.

## **Abstract**

The present thesis entitled "Transformational Leadership and Job Performance of teachers in a Public Educational Institution in the province of Chepén, 2022", had as an object of study to determine the relationship that exists between transformational Leadership and Job Performance of teachers in a Public Educational Institution of the province of Chepén, 2022". As a methodological framework, the type of basic research, non-experimental design, quantitative approach and correlational level with cross section were established. The population of 32 teachers, as a technique was the survey and as an instrument the questionnaire, one for the variable Transformational Leadership and another for Work Performance, whose validity was obtained through expert judgment and reliability by the Cronbach's Alpha technique. As results processed through the SPSS V25 software, it was obtained that there is a high positive correlation between transformational leadership and job performance of teachers ( $r= 0.715$ ) and the level of significance of ( $p=0.000$ )  $< 5\%$ , indicating that the better transformational leadership, the greater the job performance.

Finally, it was concluded that within the institution there is good transformational leadership and therefore efficient job performance.

**Keywords:** Teachers, Transformational leadership, Work performance

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad todo proceso y gestión es iniciado por personas con talento y liderazgo, de la misma forma para que un centro educativo sea el mejor es necesario contar con directivos líderes, capaces de ser dinámicos, empáticos con sus docentes, contribuyendo a una sociedad mejor, teniendo como principal función el brindar una educación de primera, además que el profesorado es visto como la influencia en la educación de los colegiales.

De acuerdo a lo observado en la institución educativa, faltan estrategias de motivación, no todos los docentes reciben comentarios positivos, de tal manera surgen pequeños momentos de descontento, a la vez no todos trabajan en equipo, logrando que el rendimiento de cada docente disminuya. Es así que lo mencionado, pueda que esté relacionado con liderazgo transformacional del líder, ya que esto puede repercutir o estar impactando en el desempeño de la plana docente.

A nivel internacional en Colombia la educación brindada tiene carencias ya que no se enseña temas relevantes a los jóvenes, además de la falta de educadores solidarios, empáticos que busquen generar conocimientos enriquecedores, esto demostrado en una reciente encuesta sobre cómo es la educación y que es lo que se debería considerar para mejorar, donde el 40% de los encuestados indican que la enseñanza recibida de hoy es más utilizada solo en las propias aulas, más no fuera de ella, y que para que la educación sea de gran calidad, es contar con una misión que señale al liderazgo como parte esencial en la educación (Zubiria, 2022).

También otros estudios a nivel nacional Sardon (2017) menciona que el Liderazgo si es un elemento influyente en el desempeño del profesorado, teniendo en cuenta la importancia del nivel de formación de algunos educadores ya que no siempre van de acorde con las demandas de una gestión escolar eficiente, esto también señalado por un docente ya que recalca que no todos los profesores se sienten motivados por seguir demostrando los capaces que pueden ser a pesar de contar con recursos proporcionados, además que, depende de la capacidad y voluntad de cada uno en lograr buenos resultados

Estas situaciones en los colegios seguirán surgiendo si no hay compromiso, ocasionando un grave retroceso en la educación ya que las instituciones educativas son las encargadas de brindar una enseñanza de calidad donde las

posibles soluciones son el de contar con líderes capacitados que impulsen a sus educadores en desempeñar una labor de acorde a lo requerido. Por consiguiente, si no existe un buen liderazgo transformacional dentro de la institución ¿el desempeño de los educadores se verá afectado?

Es por ello que se planteó el Problema general siguiente: ¿Cómo es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022?

La tesis se justificó de la siguiente manera: Valor teórico; esta investigación presentará teorías fiables de acuerdo a los diversos autores que indican la importancia de un buen líder transformacional ya que es quien guía y motiva al docente en lograr un desempeño alto. Utilidad metodológica; este estudio generará aportes al método científico. Implicancias prácticas: este trabajo quedará como reseña o referencia para investigaciones futuras. Relevancia Social; el liderazgo busca lograr un impacto y marca en el desempeño de los docentes, dando lugar a la formación de alumnos habilidosos dentro de todo ámbito.

Se traza el Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022.

En objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las dimensiones capacidad laboral y desenvolvimiento de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las dimensiones eficacia y perfil del trabajador en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones motivación inspiracional y la influencia idealizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022.

Hipótesis General: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén 2022; en Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y las dimensiones capacidad laboral y el

desenvolvimiento de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y las dimensiones Eficacia y perfil del trabajador en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones estimulación intelectual y la consideración individualizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022; Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones motivación inspiracional y la influencia idealizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional referimos con las siguientes investigaciones:

Campos (2022) “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado”, realizado en Huánuco, tuvo como objetivo determinar la relación que había dentro de las variables. De estudio básico y descriptiva correlacional, diseño no experimental, población de treinta y cinco (35) colaboradores. Como resultados obtenidos se comprobó que ambas variables tienen una relación significativa ya que Rho dio como resultado 0,734, además el autor recomienda que el director deberá considerar ser una persona más carismática, empática, en relación con los trabajadores de la institución se debe considerar un mejor compromiso, ser más responsables, ya que no solo es trabajo de uno solo sino de todo el grupo.

Chacchi (2019) “El Liderazgo transformacional en las directoras de los diversos centros educativos en Perú”, realizado en Ayacucho, como objetivo determinar que dimensión de la variable era la que más representaba dentro de las instituciones. Como metodología de tipo aplicada y de nivel descriptivo, se manejó el método descriptivo con un diseño descriptivo simple, muestra de 20 docentes, aplicado con encuestas y cuestionarios, validado por juicios de expertos. En conclusión, en esta investigación se determinó que la influencia idealizada es la primera dimensión que predomina con un 39.12%, como segundo lugar “consideración individualizada” con 20.88%, como siguiente “motivación inspiracional” con 20.69% y como última dimensión “estimulación intelectual” con 19.31%. Considerando así la necesaria aplicación de autoevaluaciones para conocer el manejo dentro de las instituciones ya que con ella se busca un cambio para el progreso de la calidad de servicio educativo, además se indica que las mujeres manejan un liderazgo más alto al momento de dirigir una organización.

Aguirre y Carrillo (2018) “Motivación y Desempeño laboral en una UGEL en Yarowilca.” Buscando como objetivo la identificación de la relación entre ambas variables. De tipo-diseño descriptivo correlacional no experimental, de una población total de 40, muestra de 20 colaboradores, con encuestas y cuestionarios validados y con alta confiabilidad. Conclusión; a pesar que los trabajadores tienen un desempeño alto no todos reciben la motivación adecuada. Sin embargo, hay que estar conscientes de que, no todo tiene que ir perfecto en una organización ya

que se demostró que entrambas variables cuentan con una correlación positiva alta de 0.810 (Rho de Spearman)

A nivel internacional se tiene a:

Hoxha & Hyseni (2021) en el artículo publicado en la revista *Frontiers*, “Impacto de las características transaccionales y transformacionales del Liderazgo de los directores (máxima autoridad) en la motivación laboral sobre los docentes en Prishtina. Donde se buscó hallar dicho impacto de estos tipos de liderazgo. En la metodología de estudio fue exploratorio, muestreo estratificado (350 profesores entre dos colegios), se aplicaron encuestas de cuarenta y cuarenta cinco minutos para su desarrollo. Como resultados obtenidos, se confirma la influencia generada por los dos tipos de liderazgos en los directivos de dichas escuelas en correspondencia de la motivación en los docentes, en el cumplimiento de diversas tareas, además de la importancia en referencia con la calidad en educación. Por ende, la motivación generada por el director es necesaria para lograr los mejores resultados en el rendimiento de los educandos.

Leal (2019) “El liderazgo transformacional como facilitador de la gestión del conocimiento organizacional.” Donde como objetivo fue explicar dicha relación en una planta de Bogotá, con un diseño De tipo explicativo, con 48 participantes como muestra, como instrumento utilizado (cuestionario) y simultáneamente se aplicó la entrevista, trayendo como conclusión la existencia de un gran porcentaje de líderes que son transformacionales dentro de la entidad, donde los diversos comportamientos presentados por estos, facilitan la transferencia de conocimientos o saberes para expresar puntos de vista, opiniones, dando la facilidad de brindar interacciones positivas a través de actitudes adecuadas entre el líder y sus dependientes.

Baluyos et al. (2019) “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes en Filipinas”, buscando determinar la relación entre la satisfacción de los educadores y su desempeño en el periodo escolar. Dentro de esta indagación se utilizaron un tipo de diseño descriptivo y correlacional, aplicándose también encuestas y formularios, siendo los directores (104) y docentes (313) de distintas escuelas quienes respondieron los instrumentos utilizados. De acuerdo a las conclusiones que llegaron a tener fue que los educadores estaban contentos con sus labores y debido a ello su rendimiento y desempeño eran productivos, además

se demostró que gracias a la seguridad que estos obtenían era gratificantes, no obstante se concluyó que la supervisión debería ser menos rigurosa debido que existen otros temas más importantes como el cuidado de cada uno de ellos, además se recomendó la importancia que las escuelas deben contar con salas personales para que todos los colaboradores puedan dialogar con tranquilidad sobre temas que los beneficie a ellos, es de vital importancia que a los educadores se les ofrezcan paquetes de ayuda y soporte y sobre todo se necesita capacitación para algunos casos requeridos

A nivel regional tenemos:

Alfaro (2018) “Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas”. En Trujillo, como objetivo el comprobar si existía mejoras en cuanto al desempeño grupal en base al taller ejecutado de liderazgo. Tipo de estudio experimental, de diseño fue cuasiexperimental, con un total de 21 docentes, fue aplicado una encuesta y cuestionario admitido por juicio de expertos, se concluye que, el taller creado contribuyó significativamente ya que se alcanzó un total de 0.898 como coeficiente de “Cronbach” en el desarrollo de los trabajos elaborados por los educadores de la institución de la ciudad de Trujillo, destacando así el trabajo de equipo de cada uno de los involucrados.

Lihon (2021) “Cultura Organizacional y Desempeño laboral de colaboradores de una UGEL en Santiago de Chuco”. Como objetivo el comprobar si existe relación en ambas variables de acuerdo a las diversas perspectivas de los trabajadores. Como metodología aplicada de tipo descriptivo, cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con instrumentos validados y un Cronbach de (0.921 para la primera variable y de 0.928 para la siguiente variable). Como conclusión se determinó que cada colaborador debe de mostrar un desenvolvimiento positivo y además se debería manejar un sistema de compensaciones, no salariales, buscando que cada colaborador cuente con un sistema de bienestar generando una cultura que reconozca y recompense al trabajador, los directores como principales líderes tienen la tarea o labor de brindar seguridad para así poder medirlos de acuerdo a su rendimiento.

Ysla (2019) “Programa de capacitación en liderazgo y proactividad de los docentes”, en la ciudad de Guadalupe, donde se tuvo que demostrar si dicho programa fue influyente para que el desempeño del docente sea alto. Teniendo como método cuasi experimental basada en una evaluación de pre, post test, donde aquella muestra fue de seis (6) educadores, finalmente se concluyó que dicho programa si tiene grado de influencia en el rendimiento de cada docente evaluado, de los cuales los resultados demuestran cierta debilidad en cuanto el desempeño, es por ello que se debe dar prioridad a este tipo de programas porque si un colaborador no desarrolla sus capacidades pues el resultado diferirá con lo deseado

Luego de haber presentado algunos estudios con referencia a las variables de estudio, se emana a detallar las siguientes teorías y enfoques:

El liderazgo transformacional Burns propone un nuevo concepto llamado líder transformador, donde finalmente en 1985 Bass propone cambiar a Liderazgo transformacional, dando así el inicio de las teorías de estos dos últimos:

Burns (1978) indica en su teoría que este liderazgo es aquel procedimiento donde tanto líderes como sus seguidores crean una relación para poder surgir o avanzar a unos niveles más altos relacionados a la moral y motivación.

Bass (1985) por su parte informa que a este líder se le puede medir a través del grado de influencia que tenga sobre sus discípulos, este guía es capaz de transformar y motivar a cada uno de sus compañeros de distintas maneras.

Siguiendo con las teorías de Bass y Avolio (2006) donde plantean que el guía es quien está enfocado en estimular a cada trabajador mediante la conciencia, buscando que estos se conviertan en seguidores comprometidos en lograr la misión, sin buscar intereses particulares.

En los enfoques conceptuales la autora Daza (2020) menciona que existe desconcierto en pensar que un líder es el único en dar la solución a los problemas de cada colaborador, no obstante, las autoridades con un rango jerárquico mayor, son los que deciden si el líder tiene las propuestas viables o no. Como siguiente concepto tenemos a Ceupe (2021) explica que el liderazgo transformacional es donde el líder o jefe, trabaja en conjunto con los equipos para crear así una visión mediante la inspiración, todo en conjunto con los miembros comprometidos, porque son la parte integral para un modelo de liderazgo ideal. También Susilo (2018) indica que los problemas que enfrentan una o más organizaciones hoy en día son

la profesionalidad de la dirección de sus recursos humanos, ya que el impulso o estímulo en los empleados es de importancia para mejorar la capacidad en el campo. Entonces para poder influenciar en los trabajadores, es necesario el estilo de liderazgo idóneo teniendo en cuenta que cada empresa tiene su propio estilo, este autor también menciona que el liderazgo es el proceso que da dirección e influye en las diversas actividades relacionadas de los colaboradores.

Por lo mismo Rivai (2011) manifiesta que es el proceso en el cual se puede determinar objetivos organizacionales, motivando la conducta de los seguidores para el logro de objetivos de forma eficaz. A la vez Burns (1978) explica este líder es capaz de brindar estimulación a sus subordinados de los cuales serán capaces de demostrar las diversas capacidades que tienen y estos puedan lograr salir de su zona de confort. Uno como colaborador muchas veces necesitamos de cierto apoyo y confianza para mostrar realmente lo valiosos que somos ya que muchas veces no pensamos de esa manera. Además, Badillo (2021) no siempre se da la importancia y el reconocimiento del rol que tiene un líder transformacional”, ya que son quienes reconocen el talento de las personas, además de ser guías y motivadores.

Maxwell (2007) Indica que el líder transformador va enfocado en realizar logros importantes para la entidad, caracterizado por lograr que sus seguidores cuenten con eficacia y eficiencia para el cumplimiento de metas, es decir buscar resultados a través de sus capacidades para una mejora en la organización. Es necesario mencionar que el autor Bass (1999) indica que “las mujeres suelen ser más “transformadoras” que el género masculino por diversos factores como el mostrar más profesionalismo.” Liao y Chuang (2007) citado por Fernández (2009) mencionan que en otras investigaciones realizadas se han podido demostrar que hay relación entre el líder transformacional frente el rendimiento que demuestre el colaborador” por lo tanto existirá ese compromiso para lograr muchas cosas dentro de la organización y con la ayuda brindada podrá lograr el propio trabajador demostrar satisfacción. Contreras (2022) menciona que, el liderazgo puede ser medido por los efectos que provoca en el desempeño de la organización, y esto se ha comprobado de acuerdo a los resultados generados por cada investigación mencionada, naturalmente se considera que el trabajo del líder puede lograr altos niveles de competitividad en sus seguidores. El tema sobre “Un líder con influencia

sobre los demás” (2018) señala que, es la capacidad de un líder en influir en los demás, de realizar las tareas con la frente en alto y siempre motivado. Un gerente que tiene influencia sobre los empleados puede aumentar su productividad.

Finalmente, Pizzete (2019) conceptualiza la “importancia de un líder ya que tiene el papel de gestionar la ejecución de las metas y objetivos mediante el trabajo en equipo para un mejor crecimiento organizativo.”

Dando énfasis sobre este tipo de liderazgo en una institución pública “el líder deberá regirse al marco legal estipulado, por ello este, no es autónomo ni libre para ser quien decida o tome las decisiones.” Daza (2020). Por tanto, un liderazgo acertado es donde se es capaz de influenciar compromiso a cada trabajador público y civil siendo estos sean parte esencial para un cambio de acuerdo a las expectativas del ciudadano. A nivel de entidades públicas Daza indica que un líder en la administración pública no solo tiene que tener los conocimientos tales como administrativos, tecnológicos, sino que además de ello puedan ser líderes que guíen a personas y puedan direccionarlos para el éxito. Este autor detalla que el liderazgo en la gestión pública admite tanto una formación de quienes serán los nuevos líderes de hoy, demostrándoles la seguridad en ser parte de un ambiente agradable donde se maneje la ética, valores y comunicación. Es propio decir que se puede desarrollar el liderazgo por parte de cualquier individuo que ocupe un cargo modesto en una institución o entidad, recalcando que es vital importancia mostrar la voluntad para ser el líder que todos esperan para ello “se debe contar con actitudes y el aprender técnicas que ayuden a lograrlo.” (Ramirez, 2006). Por otro lado, Renjen (2020) menciona que una entidad tiene como propósito el poder de permanecer firme para tomar decisiones principalmente en tiempo de crisis, como líderes tienen el compromiso de dar seguridad a sus colaboradores. Velasquez (2022) menciona que el liderazgo transformacional cuenta con principios donde se describe el valor que tienen los colaboradores, entre ellos tenemos: “Establecer visiones inspiradoras futuras” (se deben diseñar aquellas estrategias para poder cumplir con las misiones con la cooperación de todos); “Motivar a los demás”; “Encargarse del término y cumplimiento de la visión;” “Fundar relaciones basadas en confianza” y “moral” frente las diversas situaciones que se puedan presentar.

Así como existen principios, Velasquez también menciona las características de un líder transformador, uno de muchos es que este líder busca generar cambios a las actitudes, comportamientos de los colaboradores, logrando así el compromiso con la organización, además manejan habilidades cognitivas, son personas con confianza donde generan vínculos ya que son preocupados con lo que les suceda a sus trabajadores. Otro punto importante es donde el autor Villar (2022) señala diversas ventajas de ser un líder transformacional en una entidad como por ejemplo el aumento en productividad ya que sus entornos de trabajo manejan positividad llegando a lograr un desempeño alto.

Para las dimensiones de esta investigación se tomó como referencia a los autores Bass & Avolio, (2006) del cual menciona 4:

Tenemos a la Estimulación intelectual; el líder debe brindar estímulos a sus colaboradores donde puedan aumentar su desarrollo en la empresa, es decir este debe apoyar en la creatividad para la solución de problemas, la innovación e imaginación. Los autores Charbonneau et al. (2001) mencionan que este tipo de dimensión permite al colaborador tener un mejor entendimiento y a la vez lograr un aprendizaje deseado donde uno como individuo pueda pensar por sí mismo. De la siguiente manera tenemos a la consideración individualizada la cual busca atender las preocupaciones que tienen los trabajadores y atenderlos de manera personalizada y así demostrar que todos los trabajadores son valorados, por ejemplo, a través de una buena comunicación, el saber reconocer las necesidades personales de cada trabajador para luego brindar las recomendaciones acertadas. Es así que los autores López et al. (2017) mencionan que “cada individuo es alguien único,” es así que, si dentro de una entidad cada integrante es ayudado en desarrollar y mejorar sus habilidades de sí mismos, lograrán resultados positivos. Siguiendo a la Motivación inspiracional, son los métodos a utilizar de los líderes para que los trabajadores puedan sentir admiración por quien es su orientador” para así desarrollar el compromiso y así lograr las metas que son esperadas por los jefes ya sea mediante incentivos y recompensas. López et al. (2017) indica que, si la “visión de la institución se comparte de manera entusiasta,” generamos una verdadera motivación grupal. Y por último tenemos a la influencia idealizada, donde se observa la confianza que el colaborador siente por su jefe o líder y con ello atreverse a afrontar riesgos para el cumplimiento de sus funciones, de lo cual el

líder debe mantener un carisma, actitud adecuada y el saber brindar la confianza necesaria. También se menciona que aquellos líderes que manejan una eficacia alta personal, es decir conocen como son individualmente de manera consciente y conocen si son capaces de solucionar problemas, dando hincapié a que ellos puedan influenciar a su entorno (MCGILL, 1992)

De igual importancia tenemos la segunda variable de estudio “Desempeño Laboral”.

En las teorías de Robbins y Timothy (2013) señalan que el desempeño laboral es aquel “proceso eficaz del personal que gestiona o labora en una compañía del cual es de gran apoyo porque se pueden cumplir todos los objetivos basados en productividad que ellos manifiesten,” es decir la empresa estará rumbo al éxito y así no dejarse vencer por los diversos acontecimientos que pueden suceder. Como siguiente teoría general del desempeño laboral según Campbell (1990) afirma que son las diversas conductas y acciones que son importantes para cumplir con las metas propuestas por las organizaciones y estos son medidos por el rendimiento individual que demuestran los trabajadores.

Por consiguiente en enfoques conceptuales Encured (2019) explica que es el rendimiento que proporciona el trabajador es al momento de iniciar sus tareas y funciones requeridas, Bohórquez (2004) lo define como la ejecución alcanzada por el mismo colaborador mediante sus logros obtenidos de los cuales deben ser cumplidos en un tiempo determinado, de este modo Hordos (2018) señala que el éxito de una entidad necesita principalmente de los trabajadores porque estos son uno de sus activos más significativos, es por ello que, si se cuenta con un empleado sobresaliente, el líder o jefe deberá recompensar de alguna manera, por ejemplo: ofreciéndole un día libre, bono, etc. En lo que respecta en cómo se mide el desempeño el autor Orellana (2020) indica que se “busca conocer cuáles son las debilidades que presenta un trabajador en conjunto de sus fortalezas para así dar el soporte necesario,” también menciona que uno de los “criterios que se debe de tomar en cuenta es el tener el perfil buscado y requerido por el empleador,” además explica que las formas de evaluar que pueden ser mediante “encuestas ya sea de manera presencial o virtual y estos luego puedan ver sus resultados y esperar la retroalimentación.”

Por su parte Mejillón (2017) indica que el desempeño laboral es medido a través del rendimiento dentro de la organización y con los resultados obtenidos, se podrán mejorar aquellas falencias que repercute de manera negativa y así lograr los objetivos. Por otro lado, Corvo (2018) manifiesta que son aquellas “técnicas que sirven para evaluar a los trabajadores” y con ello comprobar si se está cumpliendo debidamente su labor. Sin embargo, Rodríguez y Lechuga (2019) afirman que “los resultados del desempeño laboral” pueden variar entre las distintas profesiones y a la vez depende mucho de cómo el líder busque que todos sus trabajadores estén motivados y sobre todo contar con todas las facilidades necesarias para realizar un buen trabajo”, donde los cuales están ciertamente entrelazados en lograr una alta calidad educativa. Según lo mencionado por Hordos se puede detectar una “decaída en el nivel de desempeño de un trabajador, es mediante las señales observadas” y con ello se tiene que buscar la forma de dialogar para buscar de raíz el problema. Así mismo Pérez (2011) indica que la “evaluación de desempeño en casos de organizaciones públicas” es en base de estrategias que han sido tomadas por decisiones para el cumplimiento de resultados para así gestionar procesos de manera eficaz. Dentro de ello, los indicadores de desempeño Pérez señala que son muestras o señales que determinan si se están o no cumpliendo aquellos objetivos ya sean de proyectos o de la institución propia o en general.

Las dimensiones de esta variable se darán como referencia a los autores Robbins y Timothy (2013, p. 47-48)

Como primera dimensión tenemos a la Capacidad laboral; son manifestados mediante las “actitudes que demuestre el trabajador en una entidad”, estas actitudes se pueden manifestar a través del conjunto de habilidades, destrezas, experiencias ya obtenidos. Podemos decir que al momento de empezar a laboral tenemos que demostrar todo lo que conocemos para ser un aporte más para la empresa. Es así que estas competencias son los “diversos comportamientos que tienen algunos individuos, donde unos tienen un mejor dominio que otros” (Escobar, 2005). Siguiendo con el Desenvolvimiento; se basa en el desempeño realizado de cada trabajador en la empresa en la cual deberá mostrar todas sus destrezas en la ejecución de sus actividades, sin embargo, esto no se puede lograr si no existe la responsabilidad de por medio. Además, también trata de cómo el participante logra manejar habilidades adecuadas para poder ayudar a los demás. También la

Eficacia; es “buscar la manera de hacer las cosas productivamente y cumplir con la organización de manera individual y colectivamente” y así poder medir el desempeño. Considerando el cumplimiento de las metas organizacionales, objetivos. Manene (2013) señala que es la “capacidad que se tiene para lograr y obtener resultados que son los deseados.” Y por último tenemos al Perfil del trabajador; del cual es percibido por el comportamiento que tiene el colaborador en la organización, las entidades buscan quienes puedan cumplir con sus funciones a través de sus actitudes, habilidades y cómo se llegan a identificar con la entidad. Coindreau (2022) manifiesta que los “perfiles de los puestos” tienen como objetivo el poder ayudar o facilitar a cualquier persona a que conozca de las funciones y competencias que se está buscando.

Después de lo señalado la autora Gamberini (2020) subraya lo siguiente “El camino para obtener efectivos docentes en escuelas públicas es cuando se valora y se hace más atrayente la profesión” esto dicho por la autora tiene valor ya que en el 2018 en el INFORME PISA se señaló que el Perú llegó a ocupar el 64 puesto de ser el penúltimo lugar de 77 en el 2015. Por ende, se busca que el educador “contribuya con su alumnado como el ayudar a comprender mejor las materias como matemáticas, comunicación impactando en el desarrollo de cada estudiante” logrando así que estos puedan ingresar o tener acceso a una educación superior para así mejorar su calidad de oportunidades y vida, finalmente se puede decir que cada docente llega a impactar en el presente y sobre todo en el futuro de los educandos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

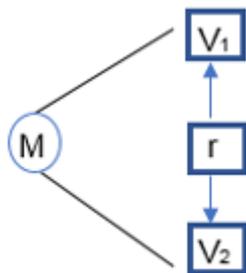
Es de tipo básica teniendo un origen en el marco teórico, de tal manera que este tipo de investigación sólo busca aumentar conocimientos científicos. Muntané (2010)

Es de enfoque cuantitativo ya que se explica y pronostica diversos fenómenos de los cuales son investigados, a través de la recolección de datos e instrumentos, también esta investigación deberá ser objetiva ya que lo que llegue a observar el propio investigador no lo puede modificar. Hernández, et al (2014)

##### 3.1.2 Diseño de Investigación

De diseño no experimental, ya que no surge algún tipo de manipulación hacia las variables esto dicho por Hernández, et al (2010, p. 149) También menciona que la diferencia principal entre un diseño experimental y el no- experimental es donde en el primero se va creando situaciones y en la segunda solo se observa los comportamientos ya existentes y el autor no puede realizar o influenciar en ninguna variable.

De corte transversal donde Hernández, et al (2014) menciona que se da cuando se recolectan datos en un determinado momento o tiempo. Con un enfoque correlacional donde García y García (2012) indican que con ella se tiene la función de indagar la relación que existe entre las variables y que es parte de la metodología no experimental.



M: muestra

V1: Liderazgo transformacional

V2: Desempeño Laboral

r = correlación entre ambas variables

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **Liderazgo Transformacional (V1)**

##### **Definición conceptual:**

Bass & Avolio (2006) señalaron que un líder transformacional es capaz de estimular de manera correcta a sus colaboradores teniendo como objetivo el logro de todos los objetivos, logrando así una productividad óptima. Además, el líder es quien motiva a los demás, fomentando la efectividad deseada dentro de la organización.

##### **Definición Operacional:**

La V1 fue medido por la técnica: encuesta y aplicándose un instrumento: cuestionario, además Bass & Avolio mencionan que esta variable llegará ser evaluada mediante dimensiones: Estimulación intelectual, Consideración individualizada, Motivación inspiracional y la Influencia idealizada.

##### **Indicadores:**

Creatividad, Innovación, Imaginación; Comunicación individual, Reconocimiento de necesidades, Recomendaciones; Incentivos y recompensas, Optimismo y entusiasmo, Cumplimiento de metas; Actitudes de los líderes, Confianza brindada, Carisma.

#### **Desempeño laboral (V2)**

##### **Definición conceptual:**

Robbins y Timothy (2013) indicaron que, es aquel procedimiento donde los trabajadores de una entidad en forma conjunta se desempeñan en su puesto de trabajo de acuerdo a su función establecida.

##### **Definición Operacional:**

La V2 fue medido con la técnica: encuesta y un instrumento: cuestionario, donde Robbins y Timothy explican que la variable podrá ser evaluada por sus dimensiones: Capacidad laboral, Desarrollo, Eficacia, Perfil del trabajador

##### **Indicadores:**

Conocimiento de su función, Solución de problemas, Adaptación a los cambios; Destreza, Desempeño, Responsabilidad; Cumplimiento de metas, Enfoque de

objetivos, Uso de recursos; Habilidades comunicativas, Actitudes, Identificación con la entidad.

### Escala de medición para la V1 y V2: Ordinal

## 3.3 Población

### 3.3.1 Población

Según Fachelli y López (2015, p. 7) también se le puede llamar Universo debido a que son el conjunto de todos aquellos elementos que son del interés del investigador y de los cuales se procederán a analizar para luego brindar los resultados que al finalizar la investigación serán obtenidos. Para este estudio se tuvo una población de 32 docentes de la cual se decidió trabajar con todos ellos.

**Tabla 1**

*Población*

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Docentes	32	100%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Nota: Número total de la población para el estudio

Fuente: Elaboración propia

**Criterios de inclusión:** Educadores pertenecientes a una Institución Educativa

**Criterios de exclusión:** Educadores que no pertenecen a una Institución Educativa

### 3.3.2 Unidad de análisis:

Cada profesor de una institución educativa

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

Es la encuesta. Según Arias (2006, p. 72) indica que la encuesta es utilizada para encontrar información referente a un grupo o conjunto de personas que tengan relación con temas que le interesan al investigador. Díaz (2005) menciona que se emplea para la obtención de datos a través de preguntas

## **Instrumento**

Es el cuestionario. El autor Bayardo (2000, p. 36) menciona que el cuestionario está constituido por una serie de interrogantes de tal manera que deben estar ordenadas y redactadas de modo organizada y con coherencia. Siendo esta medida en una escala de intensidad

## **Validez**

Según López, et al (2019) indican que de manera general muchos estudios señalan que existen diversas maneras de validar un instrumento y depende del mismo investigador seleccionar el que crea conveniente siempre y cuando cumpla con el rigor científico. Para esta indagación presente se demostró la validez mediante el juicio de expertos. Se consideró una matriz de validación de la cual tenía una valoración entre Alto, Medio, Bajo por parte de los expertos

**Tabla 2**

*Valoración final por juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Valor</b>
1	Experto	Alto
2	Experto	Alto
3	Experto	Alto
<b>Valor final</b>		<b>Alto</b>

Nota: Valoración por parte de los expertos

Fuente: Elaboración propia

De la validación el instrumento asume un nivel Alto

## **Confiabilidad**

López, et al (2019) también señalan que para demostrar la confiabilidad de un instrumento a nivel cuantitativo se deberá utilizar el Alfa de Cronbach siendo importante ya que es un factor que es utilizado para medir la fiabilidad. Para este trabajo se procedió a utilizar el Programa Spss para poder determinar dicha fiabilidad donde para la primera variable se obtuvo (0,811) y para la segunda variable (0,859). (Ver anexos)

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a presentar una instancia (permiso) por mesa de partes de la institución del cual se buscó el permiso correspondiente para poder realizar el trabajo de investigación, donde con ello se aceptó la solicitud contando así con viabilidad de la información proporcionada con el apoyo del director. Luego se procedió a aplicar el instrumento (cuestionario) a toda la población (docentes), de lo cual se obtuvo los resultados donde son procesados por los programas estadísticos seleccionados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los resultados conseguidos de acuerdo al instrumento aplicado, son procesados y analizados mediante el programa Spss, además de utilizar el programa Excel, por consiguiente, se podrán visualizar mediante gráficos o tablas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tuvo en deferencia el permiso correspondiente de la institución educativa ya que con ello se podrá aplicar el instrumento a los docentes en cuestión, los datos obtenidos son mantenidos en confidencialidad, además se respetó los derechos de los diversos autores mencionados en la investigación donde serán referenciados y citados de acuerdo al Manual de Normas APA

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción

Se aplicó la encuesta a los docentes de la institución, una vez recolectada las respectivas respuestas de cada educador, estos fueron procesados en una base de datos en el programa (Excel), de tal manera, los datos fueron transferidos al programa Spss de manera manual, finalmente estos son presentados a través de tablas para dar el análisis correspondiente

### 4.2. Resultados por variables de estudio

#### 4.2.1. Resultados variables N° 1 Liderazgo transformacional

Tabla 3

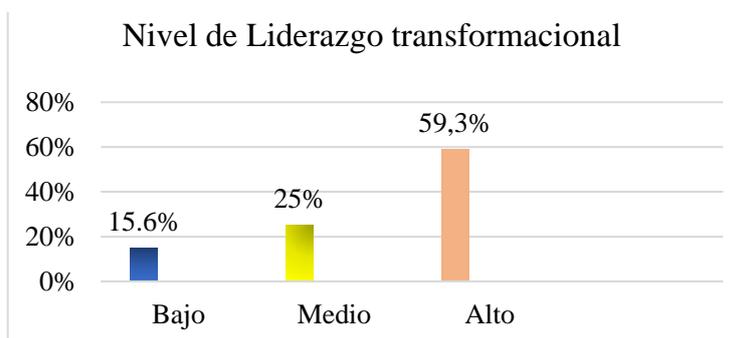
*Frecuencias de Liderazgo transformacional*

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.		
Nivel	f	%
Bajo	5	15,6
Medio	8	25
Alto	19	59,3
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración propia compilado del programa SSPS

Figura 1

*Nivel de liderazgo transformacional*



Nota: Nivel de liderazgo transformacional

Fuente: Elaboración de la autora

**Interpretación:** Los resultados como logra observarse en esta tabla 4, figura 1, indicaron que existe una apreciación de la variable liderazgo transformacional de los docentes de una institución educativa pública de Chepén, de los cuales los

docentes tuvieron una percepción de 15,6 % bajo, 25% medio y 59,3% es alto. Por lo tanto, conforme a los resultados presentados el nivel de liderazgo transformacional que tiene la institución educativa pública es alto ya que esto lo señalan los mismos docentes. Sin embargo, el 16% aproximadamente no lo considera de esa manera, debido a que no siempre son valorados como debería ser.

#### 4.2.2 Resultados por dimensiones

**Tabla 4**

*Frecuencias de las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional*

<i>Nivel</i>	D.1		D.2		D.3		D.4	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<b>Bajo</b>	3	9,38	4	12,5	6	18,7	3	9,3
<b>Medio</b>	10	31,25	8	25	15	46,8	15	46,8
<b>Alto</b>	19	59,38	20	62,5	11	34,38	14	43,75
<b>Total</b>	<b>32</b>	100,0	<b>32</b>	100,0	<b>32</b>	100,0	<b>32</b>	100,0

Fuente: Elaboración propia compilado del programa SSPS

Dimensión (D1) = Estimulación intelectual<sub>2</sub>

Dimensión (D2) = Consideración individualizada<sub>1</sub>

Dimensión (D3) = Motivación inspiracional<sub>4</sub>

Dimensión (D4) = Influencia idealizada<sub>3</sub>

**Interpretación:** Los hallazgos de la tabla 5, demostraron que respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional D1 (Estimulación intelectual), donde se obtuvo una percepción de 9,38% de rango bajo, 31,25% rango medio y 59,38% de rango alto; D2 (Consideración individualizada), donde se obtuvo una percepción de 12,5% de rango bajo, 25% de rango medio y 62,5% de rango alto; D3 (Motivación inspiracional), donde se obtuvo una percepción de 18,7% de rango bajo, 46,8% rango medio y 34,38% de rango alto y D4 (Influencia idealizada), donde se obtuvo una percepción de 9,3% de rango bajo, 46,8% rango medio y 43,75% de rango alto. Estos resultados señalan que la dimensión que prevalece más en la institución es la dimensión D2, ya que se puede denotar que mas del 60% manifiestan que el líder si busca la forma de atender las inquietudes de manera personalizada, de la

misma manera el 59% consideran que la estimulación intelectual recibida dentro de la institución es aceptada.

#### 4.2.3. Resultados de la variable N° 2 Desempeño Laboral

**Tabla 5**

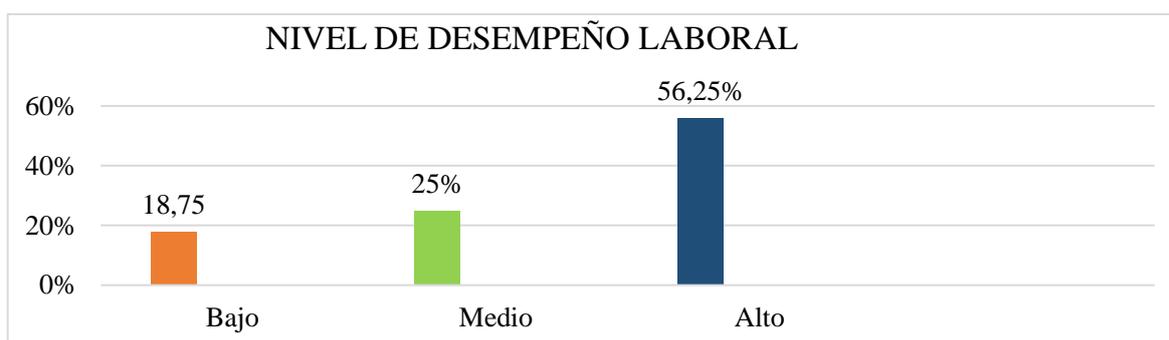
*Distribución de frecuencias del Desempeño laboral*

DESEMPEÑO LABORAL.		
Nivel	F	%
<b>Bajo</b>	6	18,75
<b>Medio</b>	8	25
<b>Alto</b>	18	56,25
<b>Total</b>	32	100,0

Fuente: Elaboración propia compilado del programa SSPS

**Figura 2**

*Nivel de desempeño laboral*



Nota: Nivel de Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia de la autora

**Interpretación:** Los hallazgos tal pueden observarse en la tabla 5 y figura 2, demostraron que existe una apreciación de la variable 2 de los profesores de una institución educativa pública de la provincia de Chepén, de los cuales los docentes tuvieron una percepción de 18,75% bajo, 25% medio y 56,25% alto. Todo esto quiere decir que si tenemos en cuenta el % total del nivel alto y medio en conjunto aproximadamente el 80% están señalando un nivel óptimo en cuanto a su desempeño.

### 4.2.3.1 Resultados por dimensiones

**Tabla 6**

*Frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

<i>Nivel</i>	<i>D.1</i>		<i>D.2</i>		<i>D.3</i>		<i>D.4</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
<b>Bajo</b>	6	18,75	10	31,25	6	18,75	8	25
<b>Medio</b>	10	31,25	9	28,13	19	59,38	15	46,88
<b>Alto</b>	16	50	13	40,63	7	21,88	9	28,13
<b>Total</b>	32	100,0	32	100,0	32	100,0	32	100,0

Fuente: Elaboración propia compilado del programa SSPS

Dimensión D1= Capacidad laboral<sub>1</sub>

Dimensión D2= Desenvolvimiento<sub>2</sub>

Dimensión D3= Eficacia<sub>4</sub>

Dimensión D4= Perfil del trabajador<sub>3</sub>

**Interpretación:** Los diversos resultados de la tabla 6, revelaron que en proporción a las dimensiones de la variable desempeño D1 (Capacidad laboral), donde se obtuvo una percepción de 18,75% de rango bajo, 31,25% rango medio y 50% de rango alto; D2 (Desenvolvimiento donde se obtuvo una percepción de 31,25% de rango bajo, 28,13% de rango medio y 40,63% de rango alto; D3 (Eficacia), donde se obtuvo una percepción de 18,75% de rango bajo, 59,38% rango medio y 21,88% de rango alto y D4 (Perfil del trabajador), donde se obtuvo una percepción de 25% de rango bajo, 46,88% rango medio y 28,13% de rango alto. Estos resultados demuestran que la D1 es la cual predomina en la institución donde se tiene un % elevado, a comparación con la dimensión eficacia donde demuestran los puntajes menos elevados ya que 7 docentes consideran que se está a un nivel alto.

### 4.3 Prueba de normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

H<sub>0</sub>: Los datos presentan una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no presentan una distribución normal

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONA L	0.217	32	0.001	0.857	32	0.001
DESEMPEÑO LABORAL	0.240	32	0.000	0.849	32	0.000

Fuente: SSPS

**Interpretación:** Del hallazgo podemos aseverar que debido a p bilateral es inferior a 0,05, se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y aceptar la H<sub>1</sub>, además por considerar una población < a 35, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, consecuentemente, se utilizó una prueba no paramétrica de Rho de Spearman porque estos datos no presentan una distribución normal.

## 4.4 Prueba de Hipótesis

### 4.4.1 Hipótesis General

#### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022

Para evidenciar la Hipótesis se utilizó el Rho de Spearman, para precisar el valor de correlación de las variables, así como las Hipótesis.

**Tabla 8**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y Desempeño laboral*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,715**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,715**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

Fuente: Reporte SPSS

#### Interpretación:

Se aprecia la tabla 8, el valor de  $p= 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r= 0.715$ ). Lo que simboliza que existe correlación positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño laboral. Esto quiere decir que, si los docentes perciben un liderazgo transformacional adecuado en la institución, donde se sientan motivados, estimulados, considerados e influenciados para mejorar cada día, entonces, pues estos se desempeñarán lo mejor posible.

### 4.3.2 Hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional y las dimensiones Capacidad laboral y desenvolvimiento de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022

**Tabla 9**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión Capacidad laboral*

<b>Correlaciones</b>			
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Capacidad Laboral	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32

Fuente: Reporte SSPS

#### **Interpretación:**

Se aprecia la tabla 9, el valor de  $p= 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. Donde, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r= 0.782$ ) siendo una correlación positiva alta. Entonces, se consigue señalar la importancia de un buen liderazgo por parte de la máxima autoridad de la institución ya que este repercute en las capacidades, habilidades de cada docente

**Tabla 10***Correlación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión Desarrollo*

		<b>Correlaciones</b>	
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desarrollo	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32

**Rho de Spearman**

Fuente: Reporte SPSS

**Interpretación:**

Se aprecia la tabla 10, el valor de  $p = 0,000$  siendo inferior que  $0.05$  el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. Del cual el coeficiente de correlación de Spearman arrojó para la D2, ( $r = 0.684$ ). Lo cual expresa que existe correlación positiva moderada entre la variable "Liderazgo transformacional y la dimensión Desarrollo en una institución educativa pública. Esto significa que, si existe un buen líder, entonces este puede guiar a su colaborador y para que este se pueda desarrollar de manera productiva.

### 4.3.3 Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones eficacia y perfil del trabajador en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022

**Tabla 11**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión Eficacia*

		<b>Correlaciones</b>	
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Eficacia	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32

**Rho de Spearman**

Fuente: Reporte SSPS

#### **Interpretación:**

Se aprecia la tabla 11, el valor de  $p = 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. Donde, el Rho de Spearman arrojó, ( $r = 0.644$ ), lo cual representa una correlación positiva moderada entre el "Liderazgo transformacional" y Eficacia, esto comprueba que, si concurre una buena ejecución de liderazgo, el docente podrá cumplir con sus objetivos propuestos

**Tabla 12***Correlación entre el Liderazgo transformacional y la dimensión Perfil del trabajador*

		<b>Correlaciones</b>		
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,758**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	32	32	
Perfil del trabajador	Coefficiente de correlación	,758**	1,000	
<b>Rho de Spearman</b>	Sig. (bilateral)		,000	
	N	32	32	

Fuente: Reporte SSPS

**Interpretación:**

Se aprecia la tabla 12, el valor de  $p= 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. Igualmente, el coeficiente de Rho de Spearman arrojó para la D4, ( $r= 758$ ). Lo que representa que existe correlación positiva alta entre la variable "Liderazgo transformacional" y la dimensión Perfil del trabajador. Entonces, se alcanza señalar el grado que genera un líder donde este pueda influenciar en los educadores para poder guiar a los diversos comportamientos que tiene un seguidor y a la vez estos cuenten con perfiles basados en valores, ideales, etc.

### 4.3.4 Hipótesis específica 3

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el Desempeño laboral de los docentes y las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022

**Tabla 13**

*Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y la dimensión Estimulación intelectual*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

Fuente: Reporte SPSS

#### **Interpretación:**

Se aprecia la tabla 13, el valor de  $p = 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. En el que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r = 0,723$ ) significando que existe correlación positiva alta entre el desempeño laboral y la Estimulación intelectual, De acuerdo a ello, se puede indicar si un docente es estimulado en su creatividad y a la vez este escuchado de manera personal, con ello, este se desempeñará de la mejor manera.

**Tabla 14**

*Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y la dimensión Consideración individualizada*

		<b>Correlaciones</b>		
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	32	32
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	32	32

Fuente: Reporte SSPS

**Interpretación:**

Se aprecia la tabla 14, el valor de  $p= 0,000$  siendo inferior que 0.05 el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. En el que el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r= 0,681$ ) significando que existe correlación positiva moderada entre ambas

De acuerdo a ello, se puede indicar si un docente es escuchado de manera personalizada, el colaborador podrá sentirse respaldado y a la vez apreciado en su lugar de trabajo, y así demostrar su más alto desempeño.

#### 4.3.5 Hipótesis específica 4

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el Desempeño laboral de los docentes y las dimensiones motivación inspiracional y la influencia idealizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022

**Tabla 15**

*Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y la dimensión Motivación inspiracional.*

		<b>Correlaciones</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000 ,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32 32
	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	,733** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32 32

Fuente: Reporte SSPS, elaboración propia

#### **Interpretación:**

Se aprecia la tabla 15, el valor de  $p = 0,000$  siendo inferior que  $0.05$  el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. En donde, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r = 0,733$ ), lo que representa que existe correlación positiva alta entre el "Desempeño laboral" y la Motivación inspiracional. Esto revela que, si el colaborador siente que buscan la manera correcta de hacer que el mejore en su trabajo, ya sea a través de la motivación, este podrá lograr lo que se propone.

**Tabla 16**

*Correlación entre el Desempeño laboral de los docentes y la dimensión Influencia idealizada.*

		<b>Correlaciones</b>	
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Influencia idealizada.	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32

**Rho de Spearman**

Fuente: Reporte SSPS, elaboración propia

**Interpretación:**

Se aprecia la tabla 16, el valor de  $p = 0,000$  siendo inferior que  $0,05$  el nivel de significancia, donde se consigue confirmar que los datos estadísticos existentes son suficientes y así admitir la Hipótesis que mantiene la relación. En donde, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r = 0,671$ ), lo que figura que existe correlación positiva moderada entre el "Desempeño laboral" y la "Influencia idealizada". Esto quiere decir si el colaborador es influenciado de manera carismática, es tratado con respeto, el logrará desempeñarse de manera segura y podrá cumplir con sus metas

## V. DISCUSIÓN

La discusión se realizará a continuación:

En la tabla 8 los datos hallados muestran que existe relación positiva alta entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de la provincia de Chepén con un total de  $r = 0,723$  siendo  $p(\text{bilateral}) < 0.05$  esto permite admitir la  $H_1$  (alterna) y contradecir la  $H_0$  (nula) demostrando la relación significativa entre ambas variables. Además, en comparación con los resultados proporcionados en la tesis de Campos (2022) en su título “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado” Como resultados obtenidos se comprobó que entrambas variables tienen una relación significativa ya que Rho dio como resultado 0,734, dando una similitud con nuestra investigación, además ello demuestra que, si el liderazgo de los directores tiende a ser de nivel alto, el desempeño mostrará los mismos efectos. En relación con la investigación de Hoxha & Hyseni (2021) nombrada “Impacto de las características transformacionales y transaccionales de los directores en relación a los docentes, se asimila ya que se confirmó que de las autoridades depende lograr grandes resultados, demostrando que el 65% es decir de los 40 directores, 26 de ellos consideran que manejan más las habilidades transformacionales que del otro tipo de liderazgo, y a comparación con esta investigación el 59% de los encuestados precisan que el director de la institución maneja un liderazgo transformacional alto.

Estos resultados se pueden relacionar por lo dicho por Contreras (2022) en su tema “El liderazgo en la administración pública peruana” del cual menciona que, el liderazgo puede ser medido por los efectos que provoca en el desempeño de los miembros de la entidad, y esto se ha comprobado de acuerdo a los resultados generados por cada investigación mencionada, naturalmente se considera que el trabajo del líder puede lograr altos niveles de competitividad en sus seguidores. Por otro lado, concuerda con lo finalizado por Leal (2019) donde tiene como título “El liderazgo transformacional como facilitador de la gestión del conocimiento organizacional.” donde concluye, que dentro de la organización se cuenta con líderes transformacionales dentro de la entidad, ya que se manifestó que algunos jefes lograron que sus colaboradores aumenten los niveles desempeño y

empoderamiento.

Referente a los alcances según la tabla 3, figura 1, se llegó a determinar que el 59% consideran que en la institución si manejan un nivel alto, esto representa a 19 docentes, sin embargo 13 de ellos consideran que el nivel oscila entre el medio y bajo, donde la suma de ambos rango da como resultados aproximadamente un 40% aún creen que el liderazgo puede mejorar ya que se necesita del trabajo de cada docente en unión con el director, esto no quiere decir que en la institución no prevale el liderazgo, sin embargo, todavía se está a tiempo para que todos los educadores muestren su conformidad con su líder.

Referente a los hallazgos según la tabla 5, figura 2 demostraron que existe una apreciación de la variable Desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública de la provincia de Chepén, de los cuales los docentes tuvieron una percepción de 18,75% bajo, 25% medio y 56,25% alto. Todo esto quiere decir que si tenemos en cuenta el % total del nivel alto y medio en conjunto aproximadamente el 80% están señalando un nivel óptimo en cuanto a su desempeño.

En lo que respecta los hallazgos de la tabla 9 aceptamos la Hipótesis de Investigación y rechazamos la Hipótesis nula, donde se halló una relación entre la variable 1 (Liderazgo transformacional) y las dimensiones Capacidad laboral y Desarrollo de los docentes, donde los resultados para la primera dimensión fueron ( $r=0,782$ ), siendo una correlación positiva alta, además de que Sig. Bilateral fue menor a 0,05. Esto quiere decir que, si un líder se preocupa en las capacidades de su colaborador, donde este le oriente a que pueda seguir mejorando en sus habilidades y ayudarlo a adaptarse a los cambios que puedan existir, pues este desarrollará su función con dedicación.

Esto puede ser similar a Ysla (2019) con su investigación “Programa de capacitación en liderazgo y proactividad de los docentes”, ya que mencionó que es importante que todo colaborador sea parte de capacitaciones útiles para que este pueda desarrollar más conocimientos sobre cómo debe ser su desempeño, o conocer lo importante de estar siempre en constante aprendizaje, porque a medida que pasa el tiempo nuevas tendencias aparecen y este debe ser capaz de desempeñar su labor con variadas habilidades y así poder transmitir a sus

compañeros o alumnos lo aprendido, también Robbins y Timothy (2013) señala que el tener una capacidad laboral este será podrá ser percibida mediante sus actitudes, habilidades, destrezas.

Es propio mencionar los resultados de las frecuencias de la capacidad laboral en la institución educativa pública donde en la tabla 6 donde es considerada por los docentes como la dimensión con un rango más alto un total del 50%, donde los docentes consideran ser personas dedicadas en seguir mejorando sus habilidades, a la vez muchos de ellos consideran que el uso de la tecnología es importante para generar nuevos métodos de enseñanza, sin embargo el 18,7% mencionan que el uso de la tecnología es una distracción para los alumnos, es por ello que no lo consideran esencial.

Siguiendo con el siguiente resultado para la dimensión Desarrollo de acuerdo a la tabla 10 donde sig. bilateral fue menor a (0,05) con un Rho de Spearman ( $=0,684$ ) este resultado demuestra una correlación positiva moderada, esto pretende decir que, si el docente demuestra facultades académicas, fomenta responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas, maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus alumnos en su aprendizaje, siempre teniendo en consideración con cada alumno, no todos los estudiantes aprender de una misma manera es por ello donde se ve la forma de cómo lograr que cada persona pueda aprender. Esto coincide con la teoría de Robbins y Timothy donde indica la importancia del trabajador ya que este debe demostrar sus habilidades en el desarrollo de su trabajo. Y además esto permitirá al líder en conocer el grado de desarrollo de cada docente y con ello como guía dar indicaciones necesarias para que siga progresando, es por ello que se dice que un educador no solo es quien debe ir a dictar sus clases y luego no tomarse la disposición para poder analizar el desempeño que tenga su alumnado. Todo esto puede verse en esta dimensión. No obstante, esto se puede lograr si existe un interés por el bien común.

Es propio referirse a los resultados de las frecuencias del “desarrollo” de la una institución educativa pública, de la tabla 6, donde más del (40,6%) de los educadores consideran a esta dimensión con un nivel alto, porque demuestran interés por el desempeño de sus estudiantes, a la vez consideran que desarrollan su labor de manera responsable y ordenada. Luego el 28,13% consideran a esta

dimensión con un rango medio.

En lo que concierne si existe una relación entre la variable 1 y las dimensiones Eficacia y Perfil del trabajador, donde los resultados obtenidos en la tabla 11 son  $r=0,644$  para la dimensión (Eficacia), de los cuales fueron una correlación positiva moderada, además de que Sig. Bilateral es menor a 0,05 esto quiere decir que, si existe relación entre la dimensión y la variable 1, esto coincide con lo mencionado por Manene (2013) donde señala que esta dimensión es la manera de cumplir con los objetivos requeridos siendo el líder quien impulse a su seguidor en ser eficaz. El colaborador busca la manera de lograr cosas productivamente y cumplir con la organización todo esto debería ser más fácil si se es optimista.

Por lo mismo el autor Rivai (2011) declara que es el proceso en el cual se puede determinar objetivos organizacionales, motivando la conducta de los seguidores para el logro de metas de forma eficaz, abarca acotar que los diversos comportamientos que puede llegar a tener un líder o jefe es cuando sirve como fuente de gran inspiración, no solo para un individuo sino también para el resto de la organización; así los seguidores asumen y comparten las ganas de trabajar con la finalidad de lograr los objetivos. Esto también Bohórquez (2004) lo define como las ejecuciones que realiza un trabajador para el logro de objetivos de los cuales deben ser cumplidos en un tiempo determinado

Es propio referirse a los resultados de las frecuencias de “eficacia” de los educadores en una institución educativa pública, según en la tabla 6 se obtuvo una percepción de 18,75% de rango bajo, 59,38% rango medio y 21,88% de rango alto, esto nos muestra que aproximadamente un 60% si planifican sus actividades según las diversas necesidades del alumnado, además consideran estar enfocados en cumplir con los objetivos, sin embargo, manifiestan algunos docentes que no están de acuerdo con ello.

Como se observa en la tabla 12, para la dimensión “Perfil del trabajador” el valor “sig.” es ( $p= 0.000$ ) es  $< 0.05$ , acreditando que se hallan datos estadísticos suficientes para así admitir la Hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó para la D4, ( $r= 758$ ).

Significando que existe correlación positiva alta entre la variable “Liderazgo transformacional” y la dimensión Perfil del trabajador. Entonces, se consigue

señalar lo que genera un líder donde este pueda influenciar en los educadores para poder guiar a los diversos comportamientos que tiene un seguidor y a la vez estos cuenten con perfiles basados en valores, ideales, etc.

Esto concuerda con el autor Coindreau (2022) ya que manifiesta que los “perfiles de los puestos” tienen como objetivo el poder ayudar o facilitar a cualquier persona a que conozca de las funciones y competencias que se está buscando, también se dice que este colaborador deberá demostrar buenas actitudes, comportamientos, valores. Además, Susilo (2018) indican que los problemas que enfrentan una o más organizaciones hoy en día son la profesionalidad de la administración de sus recursos humanos, ya que el impulso o estímulo en los empleados es de importancia para mejorar la capacidad en el campo, muchos pueden contar con más experiencias que otros, no obstante, esto no quiere decir que ya con ello son personas que no necesitan superarse o seguir innovando sus perfiles de trabajos.

Es propio mencionar los resultados de las frecuencias de la dimensión “Perfil del trabajador” en la institución educativa pública donde se obtuvo una percepción de 25% de rango bajo, 46,88% rango medio y 28,13% de rango alto. Donde consideran que el mantener una buena comunicación cordial entre colegas es esencial para un mejor trabajo, son capaces de mostrar empatía y predisposición, llegando a notar la calidad de personas que enseñan a los alumnos de la I.E, Sin embargo, no todos pueden trabajar en equipo debido a que no todos están identificados con los objetivos

En lo que respecta si existe una relación entre la variable Desempeño laboral y las dimensiones (Estimulación intelectual, consideración individualizada) se determinó que debido a que ( $p= 0.000$ ) es  $< 0.05$ , lo cual se obtiene indicar que existen datos estadísticos suficientes para admitir la Hipótesis alterna, ya que en el que el coeficiente de Rho de Spearman arrojó, ( $r= 0,723$ ) significando que existe correlación positiva alta entre el desempeño laboral y Estimulación intelectual. (Tabla 13)

Esto certifica el grado de estimulación que puede tener un colaborador por parte de su jefe o líder, ya que este proporciona las formas necesarias para impulsar la imaginación, creatividad ya sea para la búsqueda de mejoras en su desempeño.

Estos resultados se asimilan a lo dicho por los autores Charbonneau et al. (2001) donde señalan que este tipo de dimensión permite al colaborador tener un mejor entendimiento y a la vez lograr un aprendizaje deseado donde como uno como individuo pueda pensar por sí mismo y a través de su imaginación lograr buscar soluciones, generar ideas, innovar nuevas ideas y sobre pensar de forma reflexiva para el desarrollo de estrategias.

Es propio mencionar los resultados de las frecuencias de la dimensión estimulación intelectual en la institución educativa pública, de acuerdo a la tabla 4 donde es considerada por los docentes como la segunda dimensión que prevalece con un rango alto de 59,3% ya que de acuerdo a los resultados de las encuestas se menciona que muchos de los educadores manifiestan que se les ayuda a solucionar o crear estrategias o diversas soluciones a través de la creatividad, sin embargo el 9,3% indican lo contrario

Como la siguiente dimensión “Consideración individualizada” en tabla 14, donde el valor “sig.” es ( $p= 0.000$ )  $< 0.05$  que el nivel de significancia, de tal que, se puede certificar que existen estadísticos suficientes para reconocer la Hipótesis alterna. Donde el Rho de Spearman arrojó, ( $r= 0,681$ ) significando que existe correlación positiva moderada entre el desempeño laboral y Consideración individualizada. Es por ello que, se puede indicar si un docente es atendido de forma personalizada, el colaborador podrá sentirse respaldado y a la vez apreciado en su lugar de trabajo, y así demostrar su más alto desempeño.

A la vez lo concluido por Baluyos et al. (2019) en su estudio “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes en escuelas en Filipinas” demuestra la importancia de que el director tenga cierto grado de consideración con su docente, donde se les ayude a solucionar problemas individualmente permitiéndole desempeñarse y lograr ser una persona productiva, ya que de ellos dependen personas (alumnos) que buscan tener una educación de calidad.

También el autor Hordos (2018) en su teoría menciona que el colaborador puede mostrar señales o pistas de lo que puede estar sucediendo con él, ya que muchas veces esto puede ser detectado en la decaída en el nivel de desempeño que tenga y es por ello que se tiene que buscar la forma de dialogar entre líder-colaborador, para así buscar el porqué del problema que pueda estar aconteciendo en su entorno.

De tal manera, es importante recalcar los resultados de las frecuencias de la dimensión “Consideración individualizada” en la institución educativa pública, en la tabla 6 donde un 62,5% aproximadamente perciben que es la dimensión con un nivel alto, debido a que se les brinda recomendaciones acertadas, más no los reconocimientos de las diversas necesidades de cada docente esto señalado por el 12,5% de educandos aproximadamente, es decir se necesita mejorar ya que esto puede ser un problema que quizás no pueda parecer grave al inicio pero luego pueden haber desafortunados conflictos.

En lo que respecta si existe relación entre la variable Desempeño laboral y las dimensiones (Motivación inspiracional, influencia idealizada). Como se visualiza para la dimensión respectivamente el valor “sig.” es ( $p= 0.000$ ) es  $< 0.05$  que el nivel de significancia, aceptando la Hipótesis alterna. Del cual, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r= 0,733$ ), significando que existe correlación positiva alta entre el “Desempeño laboral” y la Motivación inspiracional. (Tabla 15) Esto revela que, si el colaborador siente que buscan la manera de que el mejore en su labor ya sea de distintas formas, por ejemplo, a través de incentivos o recompensas, o mensajes que fomenten optimismo, entonces este puede desarrollar todo lo que se proponga teniendo en cuenta que todo es gratificado cuando realmente se trabaja como debe ser.

Estos resultados se asimilan con de los especialistas Aguirre y Carrillo (2018) donde en su indagación “Motivación y Desempeño laboral en una UGEL” ambos autores mencionan que a pesar de que no siempre se les brinda una motivación adecuada, esto no llega ser impedimento para abandonar o rendirse en su trabajo, es por ello que si encontraron que ambas variables cuentan con una correlación positiva alta de un total de (Rho de 0,810) a pesar de las diferencias que puedan existir, teniendo en cuenta que no siempre todo va a ir bien en una organización Asimismo, este resultado también guarda relación con el estudio del especialista Baluyos et al. (2019) donde en su trabajo “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los docentes “indica, como resultados el líder deberá brindarles a sus colaboradores, paquetes de soporte y ayuda y que además se les permita contar con salas personales donde entre colegas se motiven y logren el fin común ya que

estas son maneras de llegar a ser parte de una comunidad de compañerismo, logrando que todos puedan desempeñarse de manera individual como grupal.

Es importante tener en cuenta los resultados de las frecuencias de la dimensión “Motivación inspiracional” en la institución educativa pública, en la tabla 4 donde un casi 46,8% aproximadamente perciben que es la dimensión con un nivel medio, ya que los encuestados manifiestan que se sienten con optimismo sin embargo necesitan más de ello y a la vez señalan que les falta cumplir con sus los objetivos donde un 18,7% aproximadamente lo afirma.

Para la siguiente dimensión como se visualiza en la tabla 16, para la dimensión respectivamente el valor “sig.” es ( $p= 0.000$ ) es  $< 0.05$  que el nivel de significancia, acreditando que existen estadísticos suficientes para admitir la Hipótesis alterna. Donde, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ( $r= 0,671$ ), lo que significa que existe correlación positiva moderada entre el “Desempeño laboral” y la “Influencia idealizada”. Esto significa que, si el colaborador es influenciado de forma carismática, es tratado con respeto, el logrará desempeñarse de manera segura y podrá efectuar con sus metas. esto puede ser comprobado por lo dicho por Fernández (2009) ya que este autor manifiesta que un trabajador demuestra un rendimiento alto cuando es ayudado, es por ello que se le debe dar confianza al trabajador para poder tomar decisiones importantes a través de la influencia de los jefes o líderes, sin embargo, se debe construir una buena relación entre líder-seguidor. Esto guarda relación con el trabajo del autor Chacchi (2019) denominado “El Liderazgo transformacional en las directoras de los diversos centros educativos”, donde consideraron a la influencia idealizada como la primera dimensión predominante en algunos colegios del Perú.

En este sentido, estos resultados se pueden relacionar con “Un líder con influencia sobre los demás” (2018) donde se señala que, es la capacidad de influir en los demás, de realizar las tareas con la frente en alto y siempre motivado. Un gerente que tiene influencia sobre los empleados puede aumentar su productividad. Todo esto sucede si se cuenta con el lugar de trabajo adecuado, los compañeros adecuados y el mejor ambiente de trabajo, todo se vuelve más fácil de manejar. Siempre encontraremos líderes, pero no se puede confundir a los que tienen influencia con los que no.

Es trascendental tener en cuenta los resultados de las frecuencias de la dimensión “Influencia idealizada” en la institución educativa pública, donde en la tabla 4 siendo considerada a un nivel medio de acuerdo al 46,8% de los encuestados, a diferencia 43,7% donde consideran que está a un nivel alto donde los docentes consideran que el respeto que existe entre ellos y el líder, de lo cual permanece a pesar de las diferencias que puedan ocurrir.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva alta entre el Liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública, según la correlación de Spearman de ( $r=0,715$ ) simboliza una alta asociación entre variables, debido a que, si el docente es guiado, motivado y valorado por su líder, este podrá desempeñar un alto nivel de trabajo.

2. Existe relación positiva alta entre el Liderazgo transformacional con la capacidad laboral de los docentes en una institución educativa pública, según la correlación de Spearman de ( $r=0,782$ ) figurando una alta asociación entre ambas. Existe relación positiva moderada entre la variable y el desenvolvimiento de los docentes, según la correlación de Spearman de ( $r=0,684$ ). Se puede señalar la importancia de un buen liderazgo por parte de la máxima autoridad de la institución ya que este repercute en las capacidades y desenvolvimiento que demuestre un docente.

3. Existe relación positiva moderada entre el Liderazgo transformacional con la eficacia de los docentes en una institución educativa pública, según la correlación de Spearman de ( $r=0,644$ ) simboliza una alta asociación entre ambas. Existe relación positiva alta entre la variable y el Perfil del trabajador, según la correlación de Spearman de ( $r=0,754$ ). Señalando la importancia que genera un líder en los educadores para ser eficaces y a la vez estos cuenten con perfiles competitivos.

4. Existe relación positiva alta entre el Desempeño laboral con la estimulación intelectual en una institución educativa pública, según la correlación de Spearman de ( $r=0,723$ ) simboliza una alta asociación entr ambas. Existe relación positiva moderada entre la variable y consideración individualizada, según la correlación de Spearman de ( $r=0,681$ ). Si un docente es estimulado en su creatividad y a la vez es escuchado de manera personal, este se desempeñará de la mejor manera.

5. Existe relación positiva alta entre el Desempeño laboral con la motivación inspiracional en una institución educativa pública, según la correlación de Spearman de ( $r=0,733$ ) simboliza una alta asociación entr ambas. Existe relación positiva moderada entre la variable e influencia idealizada, según la correlación de Spearman de ( $r=0,681$ ). Si un docente se siente valorado, entusiasmado, observa a su líder con buenas actitudes, el docente será la persona más beneficiada y por ende su desempeño será el mejor.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Al director de la institución:**

Seguir trabajando en mejorar su capacidad de liderazgo transformacional, asignando tareas o actividades a sus docentes para que ellos puedan ganar más conocimientos y confianza en sí mismos, incluir talleres de capacitación sobre temas que necesitan ser nuevamente estudiados por ejemplo el buen uso de la tecnología, logrando así mejorar el rendimiento del profesorado y del propio alumnado, por consiguiente, estos puedan diseñar nuevas estrategias que les permita una mejor interacción.

Apoyar el trabajo de cada profesor, buscando en que cada aula cuente con su equipamiento necesario, no retrasando o disminuyendo las ganas de que tiene cada docente en crear nuevas tácticas estudiantiles.

Monitorear de manera individual a los docentes para conocer el grado de desempeño de cada uno de ellos, para luego brindarles los estímulos o recomendaciones necesarias.

Saber escuchar y ser empático de las diversas opiniones que tenga cada profesor, de tal manera se fomentará una autonomía a nivel profesional de los educadores.

### **A los docentes:**

Demostrar compromiso, no solo es tarea del líder buscar la contribución entre todos, sino que, además de su persona, todos deberán encontrar la manera de lograr las metas que se plantean.

Lograr una mejor comunicación o relación con el líder, comentar todas las inquietudes o dudas que tengan, así mismo, mostrando siempre buenas actitudes y valores ya que eso demuestra el profesionalismo de cada docente.

Fomentar el dialogo colaborativo para detectar necesidades a través de las experiencias en las aulas para tomar las mejores decisiones buscando contribuir con el aprendizaje del alumnado.

## REFERENCIAS

- Aguirre, H. & Carrillo, A (2018). *“Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca”*. Obtenido de <https://bit.ly/3O7JR8f>
- Alfaro. (2018). *“ Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas, Trujillo 2018”*. Obtenido de <https://bit.ly/3NOv5mX>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*.
- Avolio, B. &. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*.
- Badillo, L. (2021). *“Liderazgo transformacional y el futuro de las empresas”*. Revista Tecreview. Obtenido de <https://bit.ly/3GEM5lt>
- Baluyos, G. R. (2019). *“ Teachers’ Job Satisfaction and Work Performance”*. Obtenido de <https://bit.ly/3DcKolr>
- Bass. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational*.
- Bass, B. y Avolio (2006). *Bass, BernManual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos*.
- Bass, B (1981). *“Transformational Leadership”*.
- Bayardo, M. (2000). *“ Marco Metodológico”*. Obtenido de <https://bit.ly/3sDAYue>
- Bohórquez, B. (2004). *“Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*.
- Bolivar, A. (2010). *Limitations, Educational Leadership And Its Role In Improvement: A Current Review Of Its Possibilities And*. doi:<https://bit.ly/3UvECT5>
- Burns. (1978). *Liderazgo Transformacional*. Obtenido de <https://bit.ly/3tUg77h>
- Campos, S (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022*. Obtenido de <https://bit.ly/3FupG2T>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1*. (pp. 687-732). 2ª edición. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Capa, Benítez, Capa (2018). *“El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. Universidad y Sociedad*. Obtenido de <https://bit.ly/3OnLZZH>
- Carbajal, L. (2022). *“ Investigación Aplicada”*. Obtenido de <https://bit.ly/3TZo6dG>
- Carvajal, L. (2022). *Investigación aplicada*. Obtenido de <https://bit.ly/3VPfsA7>
- Ceupe. (2021). *CEUPE*. Obtenido de <https://bit.ly/3MSC4tS>

- Chachi, S. (2019). *Liderazgo transformacional predominante en las directoras de las instituciones educativas del distrito de Huanta*. Obtenido de <https://bit.ly/3sApelS>
- CHARBONNEAU, D. B. (2001). *Transformational leadership*.
- Chuang, L. (2009). "*Liderazgo global ¿Una nueva teoría?*". Obtenido de <https://bit.ly/3aYsbO7>
- Coindreau, R. (2022). *Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos?* Obtenido de Integratec: <https://bit.ly/2CWXYLo>
- Condori. (2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de <https://bit.ly/3NbKOx5>
- Condori, P. (2020). *Universo, población, muestra*. Obtenido de <https://bit.ly/3z3CGc9>
- Contreras. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia latina*. doi:<http://bit.ly/3EBSF3a>
- Corvo. (2018). "*Desempeño laboral: características y ejemplos*". Obtenido de <https://bit.ly/3xJmQmu>
- Daza, Y. (2020). *Liderazgo en la gestión pública*. Obtenido de <https://bit.ly/3EYUjBx>
- Díaz, V. (2005). "*El cuestionario*". Obtenido de <https://bit.ly/3U6t8F5>
- Escobar, M. (2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Obtenido de <https://bit.ly/3Uandj0>
- Espinoza, F. (2020). "*Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la Educación Básica Regular?*" Obtenido de <https://bit.ly/3HFraa1>
- Fachelli, L. (2015). "*Metodología de la investigación cuantitativa*". Obtenido de <https://bit.ly/3Nbw8Ou>
- Fernández, M. (2009). "*Liderazgo global ¿Una nueva teoría?*". Obtenido de <https://bit.ly/3E2qnOL>
- Gamberini, C. (2020). "La importancia del docente en la calidad educativa". *El comercio*. Obtenido de <https://bit.ly/3DFTRD2>
- García, M. y Garcia (2012). *Los Métodos de la investigación*. Obtenido de <https://bit.ly/3sAv90H>
- Hernandez, F. B. (2010). "*Metodología de la investigación*". Obtenido de <https://bit.ly/3fejAJC>
- Hernandez, F. B. (2014). "*Metodología de la investigación*" (Sexta ed.). Obtenido de <https://bit.ly/3SMBrF4>
- Hordos. (2018). "*What is the Definition of Job Performance?*". Obtenido de <https://bit.ly/3N5CQng>

- Hoxha, L. &. (2021). *"Impact of Transformational and Transactional Attributes of School Principal Leadership on Teachers' Motivation for Work"*. doi:<https://bit.ly/3TFogHk>
- Leal. (2019). *"El liderazgo transformacional como facilitador de la gestión del conocimiento organizacional, estudio de caso, Planta Bogotá"*. Obtenido de <https://bit.ly/3MQ1RCN>
- Liao. H., &. C. (2007). *A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes*.
- Lihon, K. (2021). *"Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Santiago de Chuco - La Libertad"*. Obtenido de <https://bit.ly/3FnQvG3>
- López, E., Hincapié, S., & Zululuaga, Y. (2017). *Dimensions of transformational leadership and organizational*. Obtenido de <https://bit.ly/3NBamUk>
- Lopez, R. A. (2019). *Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas*. Obtenido de <https://bit.ly/3Dhasx4>
- Manene, L. (2013). *EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://bit.ly/3NRVxx7>
- Maureira, F. (2019). *Valores normativos del test de Toulouse-Piéron de atención selectiva y sostenida en una muestra de estudiantes de educación física de Santiago de Chile*.
- Maxwell. (2007). *"Liderazgo. Principios de Oro"*. Grupo Nelson. Obtenido de <https://bit.ly/39qKISz>
- MCGILL, M. E. (1992). *Management practices in learning*.
- Mejillón, A. (2017). *"Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social"* <https://bit.ly/3tAwaXt>. Obtenido de <https://bit.ly/3tAwaXt>
- Morales. (2018). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN*. Obtenido de <http://bit.ly/3TOSDKz>
- Muntané. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Obtenido de <bit.ly/3Ewgbyc>
- Ocharán. (2018). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "WILLIAM PRESCOT", NIVEL PRIMARIA, DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA*. Obtenido de <http://bit.ly/3Omi3y3>
- Orellana. (2020). *"Evaluación de desempeño"*. Economipedia. Obtenido de <https://bit.ly/3QhHgdL>
- Perez, R. (2011). *"Evaluación del desempeño en el sector público"*. Obtenido de <https://bit.ly/3Diaflv>

- Pizzete, M. (2019). *“Liderazgo y Gestión de las personas hoy en día”*. Obtenido de <https://bit.ly/3xBzqDf>
- Portal Encured . (2019). *Portal Encured*. Obtenido de Desempeño laboral.: <https://bit.ly/3zCUCLE>
- Ramirez. (2006). *El líder ¿ nace o se hace?* Obtenido de <https://bit.ly/3mZar7W>
- Renjen. (2020). *The heart of resilient leadership: Responding to COVID-19*. Obtenido de <https://bit.ly/3gOplst>
- Rivai, V. (2011). *“Corporate Performance Management dari teori ke praktik, Bogor”*: *Ghalia Indonesia*.
- Rodríguez, K. &. Lechuga (2019). *“Work performance of teachers at ITSA University Institution”*. Obtenido de <https://bit.ly/39Mk3jy>
- Sardon, D. (2017). *“Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions”*. Obtenido de <https://bit.ly/3NeKdZI>
- Sare, E. (2022). *“Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín*. Obtenido de <https://bit.ly/3NkXj9x>
- Susilo, D. (2018). *“Transformational leadership: a style of motivating employees”*. Obtenido de <https://bit.ly/3MSC4tS>
- Timothy, R. y. Timothy (2013). *Comportamiento Organizacional*”. México: Pearson. Obtenido de <https://bit.ly/3QhHXDT>
- Un líder con influencia*. (2018). Obtenido de UNIMOOC: <http://bit.ly/3GKy4Mu>
- Velasquez, P. (2022). " *Liderazgo transformacional: Ventajas, desventajas y características*". Obtenido de <http://bit.ly/3V8zGUs>
- Villar, B. (2022). " *Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional. Liderazgo Transformacional*". Obtenido de <https://bit.ly/3U6584W>
- Ysla, S. (2019). *"Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para mejorar el desempeño docente en la I.E 10 de Octubre de Ciudad de Dios, Guadalupe*. Obtenido de <https://bit.ly/3gSj84l>
- Zubiria. (8 de Noviembre de 2022). Una misión para mejorar la calidad de la educación en Colombia. *El Espectador*. Obtenido de <http://bit.ly/3UNx7ar>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022?	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022	<b>VARIABLE 1</b> Liderazgo Transformacional  <b>Dimensiones</b> Estimulación intelectual Consideración individualizada Motivación inspiracional Influencia idealizada	<b>TIPO:</b> Según su finalidad: Básica Según su carácter: Es Correlacional, Según su naturaleza: Es Cuantitativa.  <b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal, Correlacional  <b>Método:</b> Descriptivo cuantitativo  <b>Población y muestra:</b> P: Total 32 (docentes) de una Institución Educativa de la provincia de Chepén  <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Método de análisis de datos:</b> Estadístico descriptivo con apoyo de PSS y Excel.
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las dimensiones capacidad laboral y desenvolvimiento de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las dimensiones eficacia y perfil del trabajador en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones motivación inspiracional y la influencia idealizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y las dimensiones de capacidad laboral y el desenvolvimiento de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y las dimensiones de Eficacia y perfil del trabajador en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones estimulación intelectual y la consideración individualizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022 Existe relación significativa entre el desempeño laboral de los docentes y las dimensiones de motivación inspiracional y la influencia idealizada en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022	<b>VARIABLE 2</b> Desempeño Laboral  <b>Dimensiones</b> Capacidad laboral Desenvolvimiento Eficacia Perfil del trabajador	

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN / VALORACIÓN FINAL
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Bass & Avolio (2006), señalaron que un líder transformacional es capaz de estimular de manera correcta a sus colaboradores teniendo como objetivo el logro de todos los objetivos, logrando así una productividad optima. Además, que el líder es quien motiva a los demás, fomentando la efectividad deseada dentro de la organización	El Liderazgo transformacional será medido a través de sus dimensiones por la <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>D1:</b> Estimulación intelectual	<b>I.1:</b> Imaginación <b>I.2:</b> Creatividad <b>I.3:</b> Innovación	<b>Escala:</b> Ordinal Intensidad <b>Niveles:</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			<b>D2:</b> Consideración individualizada	<b>I.1:</b> Comunicación individual <b>I.2:</b> Reconocimiento de necesidades <b>I.3:</b> Recomendaciones	
			<b>D3:</b> Motivación inspiracional	<b>I.1:</b> Incentivos y recompensas <b>I.2:</b> Optimismo y Entusiasmo <b>I.3:</b> Cumplimiento de metas	
			<b>D4:</b> Influencia idealizada	<b>I.1:</b> Actitudes de los líderes <b>I.2:</b> Confianza brindada <b>I.3:</b> Carisma	
<b>Desempeño Laboral</b>	Robbins y Timothy (2013), indicaron que es aquel proceso donde los trabajadores de una entidad en forma conjunta se desempeñan en su puesto de trabajo de acuerdo a su función establecida.	El Desempeño Laboral será medido a través de sus dimensiones <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>D1:</b> Capacidad laboral	<b>I.1:</b> Conocimiento de su función <b>I.2:</b> Solución de problemas <b>I.3:</b> Adaptación a los cambios	<b>Escala:</b> Ordinal Intensidad <b>Niveles:</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			<b>D2:</b> Desarrollo	<b>I.1:</b> Destreza <b>I.2:</b> Desempeño <b>I.3:</b> Responsabilidad	
			<b>D3:</b> Eficacia	<b>I.1:</b> Cumplimiento <b>I.2:</b> Enfoque de objetivos <b>I.3:</b> Uso de recursos	
			<b>D4:</b> Perfil del trabajador	<b>I.1:</b> Habilidades comunicativas <b>I.2:</b> Actitudes <b>I.3:</b> Identificación con la entidad	

## MATRIZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	%	ÍTEMS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>--Solución de problemas de manera ingeniosa.</li> <li>-Apoyo en situaciones difíciles</li> <li>- Apoyo en la creatividad               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensar de manera reflexiva</li> <li>- Estímulos para explorar ideas nuevas</li> </ul> </li> <li>- Apoyo para innovar ideas</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es apoyado para solucionar problemas laborales de manera ingeniosa.</li> <li>- Se le brinda el apoyo necesario para poder impulsar su imaginación para la búsqueda de soluciones</li> <li>- Es apoyado en su creatividad para proporcionar ideas que generen productividad               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es ayudado a pensar de manera reflexiva</li> </ul> </li> <li>- Se le brinda el estímulo para explorar ideas nuevas de trabajo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuenta con el apoyo para innovar sus ideas utilizadas anteriormente para la solución de problemas actuales</li> </ul> </li> </ul>
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención personalizada</li> <li>- Comunicación con el líder de manera individual</li> <li>- Consideración y valorización</li> <li>- Reconocimiento de distintas necesidades               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escuchado y orientado</li> </ul> </li> <li>- Recomendaciones acertadas</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es atendido de manera personalizada para atender sus necesidades</li> <li>- Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para generar un mejor diálogo</li> <li>- Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo</li> <li>- El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades</li> <li>- Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada</li> <li>- Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo</li> </ul>

	<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Optimismo</li> <li>- Entusiasmo</li> <li>- Motivación para desarrollar estrategias <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación grupal</li> </ul> </li> <li>- Incentivos y recompensas</li> <li>- Inspiración para el cumplimiento de metas para el bien común</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se siente con optimismo cuando su líder solicita el cumplir con sus objetivos de la institución</li> <li>- Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función en la institución <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es motivado para desarrollar estrategias para solucionar problemas laborales</li> </ul> </li> <li>- El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se le brinda incentivos y recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo</li> <li>- El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.</li> </ul> </li> </ul>
--	---------------------------------	--	---	--	--

	<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Respeto hacia el líder a través de sus actitudes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitudes frente problemas</li> </ul> </li> <li>- Confianza en el líder</li> <li>- El líder tiene una buena relación con todos</li> <li>- El líder fomenta la participación de manera carismática</li> <li>- El líder tiene el carisma a pesar de situaciones crítica</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado</li> <li>- El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución</li> <li>- Se siente en confianza con el líder al momento de comunicar sus inquietudes <ul style="list-style-type: none"> <li>- El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable</li> <li>- El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos.</li> </ul> </li> <li>- El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas y lograr así el asumir riesgos para la solución de problemas</li> </ul>
--	------------------------------	--	---	--	---

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>CAPACIDAD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Funciones y procedimientos</li> <li>-Habilidades obtenidas por la experiencia profesional</li> <li>-Solución de inquietudes</li> <li>-Toma de decisiones</li> <li>- Adaptación a los cambios</li> <li>- Ambiente cambiante</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser productivo</li> <li>- Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades ya obtenidas gracias a la experiencia profesional</li> <li>- Demuestra un buen dominio en poder solucionar inquietudes de los padres de familia como el conocer si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución</li> </ul> </li> <li>- Puede adaptarse a los cambios rápidamente producidos por las nuevas tendencias como el utilizar medios tecnológicos frecuentemente.</li> <li>- Se le dificulta estar en un ambiente cambiante en donde no tiene el control de los cambios</li> </ul>
	<b>DESENVOLVIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Destreza</li> <li>- Habilidades académicas</li> <li>- Interés por el desempeño de los estudiantes</li> <li>- Disposición para resolver dudas</li> <li>- Fomenta responsabilidad</li> <li>- Desarrollo de la labor de manera responsable</li> </ul>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera tener la capacidad de demostrar destreza al momento de ejercer su función</li> <li>- Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus alumnos en su aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muestra interés por el desempeño de los estudiantes</li> </ul> </li> <li>- Demuestra la disposición necesaria para resolver dudas de los estudiantes de su aula de trabajo</li> <li>- Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla su labor de manera responsable y ordenada</li> </ul> </li> </ul>

	<b>EFICACIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervisión</li> <li>-Retroalimentación adecuada</li> <li>- Enfoque de objetivos <ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión y visión</li> </ul> </li> <li>- Recursos necesarios</li> <li>- Medios tecnológicos</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera necesario ser supervisado al momento de ejercer su función para demostrar así el cumplimiento de todas las metas planteadas en la malla curricular <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibe la retroalimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de metas de acuerdo a la malla curricular</li> </ul> </li> <li>- Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución</li> <li>- Considera que los objetivos de la institución están de acorde con la misión y visión que se desea alcanzar <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo</li> </ul> </li> <li>- Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando disminuir el tiempo de respuesta</li> </ul>
	<b>PERFIL DEL TRABAJADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Habilidades comunicativas</li> <li>-Comunicación cordial</li> <li>-Actitudes (respeto, disciplina, ética)</li> <li>- Empatía y predisposición <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul> </li> <li>- Identificación con los objetivos de la institución</li> </ul>	6		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sabe manejar sus habilidades comunicativas para un mejor entendimiento y organización con los educandos</li> <li>- Mantiene una comunicación cordial con sus compañeros de trabajo y su líder</li> <li>- Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia</li> <li>- Es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones difíciles de manejar</li> <li>- Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto</li> <li>- Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.</li> </ul>
<b>TOTAL</b>			48	100%	

# AUTORIZACIÓN



## "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 25 de octubre de 2022

### CARTA N° 266-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg. Alejandro Sebastián Cúneo Morales

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 66 "CÉSAR VALLEJO MENDOZA"

Presente. -

### ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MAYRIN JARETH TERRONES ALBITRES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, 2022**", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes, en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo



Mg. Alejandro S. Cúneo Morales  
DIRECTOR

### ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Imaginación	1. Soluciona los problemas laborales de manera ingeniosa						X		X		X		X			
			2. Se le brinda el apoyo como trabajador para poder impulsar su imaginación para encontrar soluciones de manera original y eficaz						X		X		X		X			
			3. Es animado en su creatividad						X		X		X		X			

	<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Creatividad</b>	por parte del director para proporcionar ideas que generen productividad														
			4. Se le refuerza su pensar de manera reflexiva donde permita desarrollar estrategias creativas.						X		X		X		X		
		<b>Innovación</b>	5. Se le brinda el estímulo para explorar ideas innovadoras de trabajo.						X		X		X		X		
			6. Cuenta con el amparo para innovar ideas utilizadas anteriormente para la solución de problemas actuales						X		X		X		X		

	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Comunicación individual</b>	7. Se atienden de manera personalizada sus necesidades como educador.						X		X		X		X		
			8. Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para generar mejor diálogo						X		X		X		X		

	<b>Reconocimiento de necesidades</b>	9. Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo						X		X		X		X		
		10. El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades.						X		X		X		X		
	<b>Recomendaciones</b>	11. Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada de su líder						X		X		X		X		
		12. Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo						X		X		X		X		
	<b>Incentivos y recompensas</b>	13. Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo						X		X		X		X		
		14. Es motivado e incentivado para el desarrollo de tácticas estudiantiles						X		X		X		X		
		15. Se siente con optimismo cuando el líder solicita el cumplir con sus						X		X		X		X		

<b>Motivación inspiracional</b>	<b>Optimismo y Entusiasmo</b>	objetivos de la institución															
		16. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función						X		X		X		X			
	<b>Cumplimiento de metas</b>	17. El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.						X		X		X		X			
		18. El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida						X		X		X		X			
<b>Influencia idealizada</b>	<b>Actitudes de los líderes</b>	19. El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado						X		X		X		X			
		20. El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución						X		X		X		X			

	<b>Confianza brindada</b>	21. Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes						X		X		X		X		
		22. El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable						X		X		X		X		
	<b>Carisma</b>	23. El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos						X		X		X		X		
		24. El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas y lograr así el asumir riesgos para la solución de problemas						X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Salcedo Dávalos, Rosa Amable**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. en Administración**

**VALORACIÓN:**



**FIRMA DEL EVALUADOR**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Capacidad laboral</b>	<b>Conocimiento de su función</b>	1. Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser un docente fructífero en su labor						X		X		X		X			
			2. Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades						X		X		X		X			
			3. Demuestra como docente tener dominio						X		X		X		X			

		<b>Solución de problemas</b>	para solucionar inquietudes de los padres de familia como el percibir si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones o no														
			4. Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución						X		X		X		X		
		<b>Adaptación a los cambios</b>	5. Logra adaptarse a los cambios rápidamente producidos por las nuevas tendencias						X		X		X		X		
			6. Hace uso de las TIC para originar nuevos						X		X		X		X		

			métodos de enseñanza														
	<b>Desenvolvi mien to</b>	<b>Destreza</b>	7. Considera tener la capacidad de demostrar destreza al momento de ejercer su función como docente						X		X			X			X

		8. Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus estudiantes en su aprendizaje						X		X		X		X		
	<b>Desempeño</b>	9. Muestra interés por el desempeño de los estudiantes						X		X		X		X		
		10. Demuestra actitud positiva para resolver dudas y analizar el cumplimiento de cada estudiante en su labor de aprender						X		X		X		X		
	<b>Responsabilidad</b>	11. Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas						X		X		X		X		
		12. Desarrolla su labor como educador de manera responsable y ordenada														
	<b>Cumplimiento</b>	13. Planifica sus actividades según las necesidades de sus estudiantes, logrando el cumplimiento de tareas con el tiempo adecuado						X		X		X		X		
		14. Cumple con la planificación curricular establecida con la finalidad de lograr experiencias de						X		X		X		X		

<b>Eficacia</b>		aprendizaje deseable en el alumnado														
	<b>Enfoque de objetivos</b>	15. Está enfocado como educador en los objetivos propuestos por la I.E donde actualmente labora					X		X		X		X			
		16. Considera que la misión y visión de la institución están de acorde con lo que desea alcanzar como educador					X		X		X		X			
	<b>Uso de recursos</b>	17. Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo y sofisticado					X		X		X		X			
		18. Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando así disminuir el tiempo de respuesta					X		X		X		X			

<b>Habilidades comunicativas</b>	19. Sabe manejar sus habilidades comunicativas como educador para un mejor entendimiento y organización con los educandos					X		X		X		X			
	20. Mantiene una comunicación cordial y					X		X		X		X			

Perfil del trabajador		armoniosa con sus compañeros de trabajo														
	Actitudes	21. Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia					X		X		X		X			
		22. Como docente es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones					X		X		X		X			
	Identificación con la entidad	23. Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto para la mejora de la I. E					X		X		X		X			
24. Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.						X		X		X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**DIRIGIDO A:** DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Salcedo Dávalos, Rosa Amable

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. En Administración



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estimulación intelectual	Imaginación	1. Soluciona los problemas laborales de manera ingeniosa						X		X		X		X		
			2. Se le brinda el apoyo como trabajador para poder impulsar su imaginación para encontrar soluciones de manera original y eficaz						X		X		X		X		
		Creatividad	3. Es animado en su creatividad por parte						X		X		X		X		



	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Comunicación individual</b>	7. Se atienden de manera personalizada sus necesidades como educador.					X		X		X		X		
			8. Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para generar mejor diálogo					X		X		X		X		

	<b>Reconocimiento de necesidades</b>	9. Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo						X		X		X		X		
		10. El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades.						X		X		X		X		
	<b>Recomendaciones</b>	11. Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada de su líder						X		X		X		X		
		12. Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo						X		X		X		X		
	<b>Incentivos y recompensas</b>	13. Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo						X		X		X		X		
		14. Es motivado e incentivado para el desarrollo de tácticas estudiantiles						X		X		X		X		
		15. Se siente con optimismo cuando el líder solicita el cumplir con sus						X		X		X		X		

<b>Motivación inspiracional</b>	<b>Optimismo y Entusiasmo</b>	objetivos de la institución																	
		16. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función						X		X		X		X					
	<b>Cumplimiento de metas</b>	17. El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.						X		X		X		X					
		18. El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida						X		X		X		X					
<b>Influencia idealizada</b>	<b>Actitudes de los líderes</b>	19. El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado						X		X		X		X					
		20. El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución						X		X		X		X					

	<b>Confianza brindada</b>	21. Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes						X		X		X		X		
		22. El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable						X		X		X		X		
	<b>Carisma</b>	23. El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos						X		X		X		X		
		24. El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas y lograr así el asumir riesgos para la solución de problemas						X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Saavedra Sanjinez, Enrique Arturo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Ciencias en Educación

**VALORACIÓN:**

<b>ALTO</b> <del>X</del>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
--------------------------	--------------	-------------



**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad laboral	Conocimiento de su función	1. Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser un docente fructífero en su labor						X		X		X		X			
			2. Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades						X		X		X		X			
			3. Demuestra como docente tener dominio						X		X		X		X			

		<b>Solución de problemas</b>	para solucionar inquietudes de los padres de familia como el percibir si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones o no														
			4. Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución						X		X		X		X		
		<b>Adaptación a los cambios</b>	5. Logra adaptarse a los cambios rápidamente producidos por las nuevas tendencias						X		X		X		X		
			6. Hace uso de las TIC para originar nuevos						X		X		X		X		

			métodos de enseñanza														
	<b>Desenvolvimiento</b>	<b>Destreza</b>	7. Considera tener la capacidad de demostrar destreza al momento de ejercer su función como docente						X		X			X			X

		8. Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus estudiantes en su aprendizaje						X		X		X		X			
	<b>Desempeño</b>	9. Muestra interés por el desempeño de los estudiantes						X		X		X		X			
		10. Demuestra actitud positiva para resolver dudas y analizar el cumplimiento de cada estudiante en su labor de aprender							X		X		X		X		
	<b>Responsabilidad</b>	11. Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas							X		X		X		X		
		12. Desarrolla su labor como educador de manera responsable y ordenada															
	<b>Cumplimiento</b>	13. Planifica sus actividades según las necesidades de sus estudiantes, logrando el cumplimiento de tareas con el tiempo adecuado						X		X		X		X			
		14. Cumple con la planificación curricular establecida con la finalidad de lograr experiencias de							X		X		X		X		

<b>Eficacia</b>		aprendizaje deseable en el alumnado														
	<b>Enfoque de objetivos</b>	15. Está enfocado como educador en los objetivos propuestos por la I.E donde actualmente labora					X		X		X		X			
		16. Considera que la misión y visión de la institución están de acorde con lo que desea alcanzar como educador					X		X		X		X			
	<b>Uso de recursos</b>	17. Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo y sofisticado					X		X		X		X			
		18. Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando así disminuir el tiempo de respuesta					X		X		X		X			

<b>Habilidades comunicativas</b>	19. Sabe manejar sus habilidades comunicativas como educador para un mejor entendimiento y organización con los educandos					X		X		X		X			
	20. Mantiene una comunicación cordial y					X		X		X		X			

Perfil del trabajador		armoniosa con sus compañeros de trabajo														
	Actitudes	21. Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia					X		X		X		X			
		22. Como docente es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones					X		X		X		X			
	Identificación con la entidad	23. Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto para la mejora de la I. E					X		X		X		X			
24. Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.						X		X		X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**DIRIGIDO A:** DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Saavedra Sanjinez, Enrique Arturo.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Ciencias de la Educación

JE. N° 14 "MIGUEL OBAU"  
VILLA PUERTO PIÑARIC  
AL INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS  
DIRECTOR

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estimulación intelectual	Imaginación	1. Soluciona los problemas laborales de manera ingeniosa						X		X		X		X		
			2. Se le brinda el apoyo como trabajador para poder impulsar su imaginación para encontrar soluciones de manera original y eficaz						X		X		X		X		
		Creatividad	3. Es animado en su creatividad por parte						X		X		X		X		



			7. Se atienden de manera personalizada sus necesidades como educador.						X		X			X		X		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Comunicación individual</b>	8. Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para generar mejor diálogo						X		X			X		X		

	<b>Reconocimiento de necesidades</b>	9. Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo						X		X		X		X		
		10. El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades.						X		X		X		X		
	<b>Recomendaciones</b>	11. Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada de su líder						X		X		X		X		
		12. Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo						X		X		X		X		
	<b>Incentivos y recompensas</b>	13. Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo						X		X		X		X		
		14. Es motivado e incentivado para el desarrollo de tácticas estudiantiles						X		X		X		X		
		15. Se siente con optimismo cuando el líder solicita el cumplir con sus						X		X		X		X		

<b>Motivación inspiracional</b>	<b>Optimismo y Entusiasmo</b>	objetivos de la institución																	
		16. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función						X		X		X		X					
	<b>Cumplimiento de metas</b>	17. El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.						X		X		X		X					
		18. El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida						X		X		X		X					
<b>Influencia idealizada</b>	<b>Actitudes de los líderes</b>	19. El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado						X		X		X		X					
		20. El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución						X		X		X		X					

	<b>Confianza brindada</b>	21. Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes						X		X		X							
		22. El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable						X		X		X		X					
	<b>Carisma</b>	23. El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos						X		X		X		X					
		24. El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas y lograr así el asumir riesgos para la solución de problemas						X		X		X		X					

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bernal Corrales, Jessica Tatiana**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Ciencias de la Educación**

**VALORACIÓN:**

ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>
--	--------------------------------	-------------------------------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad laboral	Conocimiento de su función	1. Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser un docente fructífero en su labor						X		X		X		X			
			2. Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades						X		X		X		X			
			3. Demuestra como docente tener dominio						X		X		X		X			

		<b>Solución de problemas</b>	para solucionar inquietudes de los padres de familia como el percibir si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones o no														
			4. Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución						X		X		X		X		
		<b>Adaptación a los cambios</b>	5. Logra adaptarse a los cambios rápidamente producidos por las nuevas tendencias						X		X		X		X		
			6. Hace uso de las TIC para originar nuevos						X		X		X		X		

			métodos de enseñanza														
	<b>Desenvolvi mien to</b>	<b>Destreza</b>	7. Considera tener la capacidad de demostrar destreza al momento de ejercer su función como docente						X		X			X			X

		8. Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus estudiantes en su aprendizaje						X		X		X		X		
	<b>Desempeño</b>	9. Muestra interés por el desempeño de los estudiantes						X		X		X		X		
		10. Demuestra actitud positiva para resolver dudas y analizar el cumplimiento de cada estudiante en su labor de aprender						X		X		X		X		
	<b>Responsabilidad</b>	11. Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas						X		X		X		X		
		12. Desarrolla su labor como educador de manera responsable y ordenada														
	<b>Cumplimiento</b>	13. Planifica sus actividades según las necesidades de sus estudiantes, logrando el cumplimiento de tareas con el tiempo adecuado						X		X		X		X		
		14. Cumple con la planificación curricular establecida con la finalidad de lograr experiencias de						X		X		X		X		

<b>Eficacia</b>		aprendizaje deseable en el alumnado															
	<b>Enfoque de objetivos</b>	15. Está enfocado como educador en los objetivos propuestos por la I.E donde actualmente labora						X		X		X		X			
		16. Considera que la misión y visión de la institución están de acorde con lo que desea alcanzar como educador						X		X		X		X			
	<b>Uso de recursos</b>	17. Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo y sofisticado						X		X		X		X			
		18. Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando así disminuir el tiempo de respuesta						X		X		X		X			

Perfil del trabajador	Habilidades comunicativas	19. Sabe manejar sus habilidades comunicativas como educador para un mejor entendimiento y organización con los educandos						X		X		X		X				
		20. Mantiene una comunicación cordial y armoniosa con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X				
	Actitudes	21. Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia						X		X		X		X				
		22. Como docente es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones						X		X		X		X				
	Identificación con la entidad	23. Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto para la mejora de la I. E						X		X		X		X				
		24. Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.						X		X		X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**DIRIGIDO A:** DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Bernal Corrales, Jessica Tatiana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Ciencias de la Educación

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estimulación intelectual	Imaginación	1. Soluciona los problemas laborales de manera ingeniosa						X		X		X		X		
			2. Se le brinda el apoyo como trabajador para poder impulsar su imaginación para encontrar soluciones de manera original y eficaz						X		X		X		X		
		Creatividad	3. Es animado en su creatividad por parte						X		X		X		X		



			7. Se atienden de manera personalizada sus necesidades como educador.						X		X			X		X		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Comunicación individual</b>	8. Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para generar mejor diálogo						X		X			X		X		

	<b>Reconocimiento de necesidades</b>	9. Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo						X		X		X		X		
		10. El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades.						X		X		X		X		
	<b>Recomendaciones</b>	11. Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada de su líder						X		X		X		X		
		12. Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo						X		X		X		X		
	<b>Incentivos y recompensas</b>	13. Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo						X		X		X		X		
		14. Es motivado e incentivado para el desarrollo de tácticas estudiantiles						X		X		X		X		
		15. Se siente con optimismo cuando el líder solicita el cumplir con sus						X		X		X		X		

<b>Motivación inspiracional</b>	<b>Optimismo y Entusiasmo</b>	objetivos de la institución																	
		16. Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función						X		X		X		X					
	<b>Cumplimiento de metas</b>	17. El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.						X		X		X		X					
		18. El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida						X		X		X		X					
<b>Influencia idealizada</b>	<b>Actitudes de los líderes</b>	19. El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado						X		X		X		X					
		20. El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución						X		X		X		X					

	<b>Confianza brindada</b>	21. Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes						X		X		X		X		
		22. El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable						X		X		X		X		
	<b>Carisma</b>	23. El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos						X		X		X		X		
		24. El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas y lograr así el asumir riesgos para la solución de problemas						X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**DIRIGIDO A: DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Campaña Paico, Nury Maribel**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Educación**

**VALORACIÓN:**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

*Campaña P*

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Capacidad laboral</b>	<b>Conocimiento de su función</b>	1. Considera que conoce sus funciones y procedimientos para ser un docente fructífero en su labor						X		X		X		X		
			2. Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades						X		X		X		X		
		<b>Solución de problemas</b>	3. Demuestra como docente tener dominio para solucionar inquietudes de los							X		X		X		X	

		padres de familia como el percibir si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones o no															
		4. Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución						X		X		X		X			
		<b>Adaptación a los cambios</b>	5. Logra adaptarse a los cambios rápidamente producidos por las nuevas tendencias					X		X		X		X			
			6. Hace uso de las TIC para originar nuevos métodos de enseñanza						X		X		X		X		
<b>Desenvolvimi en to</b>	<b>Destreza</b>	7. Considera tener la capacidad de demostrar destreza al						X		X		X		X			

			momento de ejercer su función como docente															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			8. Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus estudiantes en su aprendizaje						X		X		X		X			
	<b>Desempeño</b>		9. Muestra interés por el desempeño de los estudiantes						X		X		X		X			
			10. Demuestra actitud positiva para resolver dudas y analizar el cumplimiento de cada estudiante en su labor de aprender						X		X		X		X			
	<b>Responsabilidad</b>		11. Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas						X		X		X		X			
				12. Desarrolla su labor como educador de manera responsable y ordenada														
			13. Planifica sus actividades según las necesidades de sus estudiantes, logrando el cumplimiento de tareas con el tiempo adecuado						X		X		X		X			

<b>Eficacia</b>	<b>Cumplimiento</b>	14. Cumple con la planificación curricular establecida con la finalidad de lograr experiencias de aprendizaje deseable en el alumnado						X		X		X		X		
	<b>Enfoque de objetivos</b>	15. Está enfocado como educador en los objetivos propuestos por la I.E donde actualmente labora						X		X		X		X		
		16. Considera que la misión y visión de la institución están de acorde con lo que desea alcanzar como educador						X		X		X		X		
	<b>Uso de recursos</b>	17. Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo y sofisticado						X		X		X		X		
		18. Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando así disminuir el tiempo de respuesta						X		X		X		X		

		19. Sabe manejar sus habilidades comunicativas como educador para un mejor entendimiento y organización con los educandos						X		X		X		X		
--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Perfil del trabajador	Habilidades comunicativas	20. Mantiene una comunicación cordial y armoniosa con sus compañeros de trabajo						X		X			X		X		
	Actitudes	21. Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia						X		X			X		X		
		22. Como docente es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones						X		X			X		X		
	Identificación con la entidad	23. Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto para la mejora de la I. E						X		X			X		X		
		24. Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.						X		X			X		X		

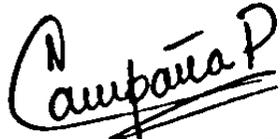
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**DIRIGIDO A:** DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Campaña Paico, Nury Maribel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Mg. en Educación



**FIRMA DEL EVALUADOR**

<del>ALTO</del>	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------

**VALORACIÓN:**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Estimado docente:**

Solicito responder el presente cuestionario sobre Liderazgo transformacional y Desempeño laboral, recogemos su opinión, use el siguiente baremo. Los fines de esta investigación son estrictamente académicos.

**Tomando en cuenta la siguiente valoración**

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

<b>Liderazgo Transformacional (Variable 1)</b>						
<b>Dimensión: Estimulación intelectual</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Es apoyado para solucionar problemas laborales de manera ingeniosa.					
<b>2</b>	Se le brinda lo necesario para impulsar su imaginación en la búsqueda de soluciones					
<b>3</b>	Es apoyado en su creatividad para proporcionar ideas que generen productividad.					
<b>4</b>	Se le brinda el estímulo para poder pensar de manera reflexiva que permita desarrollar estrategias creativas.					
<b>5</b>	Se le brinda el estímulo para explorar ideas innovadoras de trabajo.					
<b>6</b>	Cuenta con el apoyo para innovar ideas utilizadas anteriormente para la solución de problemas actuales					
<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Es atendido de manera personalizada para atender sus necesidades					
<b>8</b>	Se comunica con el líder de manera individual en un ambiente cómodo para dialogar					
<b>9</b>	Siente que es considerado y valorado en su lugar de trabajo					
<b>10</b>	El líder reconoce a cada trabajador como un individuo con distintas necesidades					
<b>11</b>	Se le escucha sus necesidades o dificultades para luego recibir la orientación adecuada					
<b>12</b>	Se le brinda recomendaciones acertadas para mejorar su función en su trabajo					

<b>Dimensión: Motivación inspiracional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Se le brinda recompensas como parte de la valoración que obtiene de su trabajo					
<b>14</b>	Es motivado e incentivado para el desarrollo de tácticas estudiantiles					
<b>15</b>	Se siente con optimismo cuando el líder solicita el cumplir con sus objetivos de la institución					
<b>16</b>	Es impulsado de manera entusiasta o positiva para cumplir con su función					
<b>17</b>	El líder busca la manera de alentarlo e inspirarlo para el cumplimiento de sus metas y lograr así ver más allá de los propios intereses para el bienestar de todo el grupo.					
<b>18</b>	El líder busca la manera que todos estén implicados de manera motivada para cumplir con la visión establecida					
<b>Dimensión: Influencia idealizada</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	El líder a través de sus actitudes logra generar ser respetado					
<b>20</b>	El líder demuestra buena actitud frente a los problemas que se pueda presentar dentro de la institución					
<b>21</b>	Se siente en confianza con su líder al momento de comunicar sus inquietudes					
<b>22</b>	El líder logra facilitar una buena relación laboral entre todos, logrando así un clima agradable					
<b>23</b>	El líder es capaz de fomentar la participación de manera carismática para generar resultados en la institución entre todos					
<b>24</b>	El líder tiene la capacidad de demostrar carisma a pesar de estar en situaciones críticas					

<b>Desempeño Laboral (Variable 2)</b>						
<b>Dimensión: Capacidad laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Considera que conoce sus funciones a seguir para estimular las capacidades de su alumnado					
<b>2</b>	Considera ser una persona preocupada en seguir mejorando sus habilidades ya obtenidas gracias a la experiencia profesional					
<b>3</b>	Demuestra un buen dominio en poder solucionar inquietudes de los padres de familia como el conocer si el alumno está cumpliendo con sus asignaciones					
<b>4</b>	Brinda soluciones acertadas para luego tomar decisiones que beneficie a la institución					
<b>5</b>	Puede adaptarse rápidamente a los cambios producidos por las nuevas tendencias					
<b>6</b>	Hace uso de la tecnología para generar nuevos métodos de enseñanza					
<b>Dimensión: Desarrollo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Tiene la capacidad de demostrar destrezas necesarias al ejercer su función como docente					
<b>8</b>	Maneja habilidades académicas adecuadas para poder ayudar a sus alumnos en su aprendizaje					
<b>9</b>	Muestra interés por el desempeño de los estudiantes					
<b>10</b>	Demuestra la disposición necesaria para resolver dudas y analizar el desempeño de los estudiantes					
<b>11</b>	Fomenta la responsabilidad para el cumplimiento de tareas asignadas					
<b>12</b>	Desarrolla su labor de manera responsable y ordenada					
<b>Dimensión: Eficacia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Planifica sus actividades según las necesidades de su alumnado, logrando el cumplimiento de tareas haciendo uso adecuado del tiempo					
<b>14</b>	Cumple con la planificación curricular establecida con la finalidad de lograr experiencias de aprendizaje deseable en el alumnado					
<b>15</b>	Está enfocado en los objetivos propuestos por su institución					
<b>16</b>	Considera que los objetivos de la institución están de acorde con la misión y visión que se desea alcanzar					
<b>17</b>	Utiliza los recursos necesarios para que su desempeño laboral sea el más óptimo					
<b>18</b>	Utiliza los medios tecnológicos para una mejor coordinación en su trabajo y en su aula logrando disminuir el tiempo de respuesta					

<b>Dimensión: Perfil del trabajador</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	Sabe manejar sus habilidades comunicativas para un mejor entendimiento y organización con los educandos.					
<b>20</b>	Mantiene una comunicación cordial con sus compañeros de trabajo y líder.					
<b>21</b>	Demuestra actitudes propias como respeto, disciplina y ética frente a sus alumnos y por cada uno de los padres de familia.					
<b>22</b>	Es capaz de mostrar empatía y predisposición frente determinadas situaciones					
<b>23</b>	Puede trabajar en equipo con sus colegas para una organización ordenada y poder solucionar problemas en conjunto.					
<b>24</b>	Considera que se llega a identificar con los objetivos propuestos por parte de su equipo de trabajo.					

Fuente: Elaboración propia

**¡Gracias por su  
colaboración!**

## Tabla

### Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 3**

**Estadísticas de fiabilidad**

Variable	Alfa de Cronbach	N° de preguntas
Liderazgo transformacional	0.811	24
Desempeño laboral	0.859	24

Fuente: Elaboración propia, del programa Spss



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Liderazgo transformacional y Desempeño Laboral de los docentes en una Institución Educativa Pública de la provincia de Chepén, 2022", cuyo autor es TERRONES ALBITRES MAYRIN JARETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 32130801 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:06:10

Código documento Trilce: TRI - 0518015