



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño
laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión
Educativa Local de Coronel Portillo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Pezo Sanchez, Jessica Llana (ORCID: 0000-0002-0851-0481)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por las múltiples bendiciones inmerecidas. A mi amada familia, por el apoyo incondicional en el logro de mis metas.

La autora

Agradecimiento

A Dios, porque sus bendiciones nos permiten seguir avanzando a paso firme.

A mi familia, por cederme el valioso tiempo que debería pasar con ustedes y entender los sacrificios que conlleva la excelencia profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por extender la oportunidad de fortalecer capacidades de los diversos profesionales en el extenso territorio peruano.

A todos los que colaboraron en la investigación, no encuentro palabras que puedan expresar el verdadero sentir, resumiré en infinitas gracias.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
Matriz de operacionalización de la variable	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	17
Tabla 2	Distribución de la población	19
Tabla 3	Distribución de muestra del personal administrativo	19
Tabla 4	Resultados de la variable liderazgo transformacional	24
Tabla 5	Resultados de la variable desempeño laboral	26
Tabla 6	Resultados de la dimensión consideración individualizada	27
Tabla 7	Resultados de la dimensión estimulación intelectual	28
Tabla 8	Resultados de la dimensión motivación inspiracional	29
Tabla 9	Resultados de la dimensión influencia idealizada	30
Tabla 10	Resultados de la prueba de normalidad	31
Tabla 11	Resultados de la correlación de variables	32
Tabla 12	Resultados de la correlación de consideración individualizada	33
Tabla 13	Resultados de la correlación de estimulación intelectual	34
Tabla 14	Resultados de la correlación de motivación inspiracional	35
Tabla 15	Resultados de la correlación de influencia idealizada	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Resultados de la variable liderazgo transformacional	25
Figura 2	Resultados de la variable desempeño laboral	26
Figura 3	Resultados de la dimensión consideración individualizada	27
Figura 4	Resultados de la dimensión estimulación intelectual	28
Figura 5	Resultados de la dimensión motivación inspiracional	29
Figura 6	Resultados de la dimensión influencia idealizada	30

Resumen

La investigación tiene por objetivo Describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. Estudio que aplico los instrumentos, mediante dos cuestionarios a una población de 120 encuestados entre hombres y mujeres, en atención a la investigación no experimental, de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, los resultados obtenidos fueron la correlación de acuerdo a Rho de Spearman de 0,675 con una significancia bilateral de 0,00 entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, con un acumulado de 45,8% y 40,8%, en las valoraciones de nivel mediano y regular respectivamente. Finalmente se llega a la conclusión, de que el liderazgo transformacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, motivación

Abstract

The objective of the research is to describe the relationship that exists between transformational leadership with the efficiency of the work performance of the administrative staff of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo. Study that applied the instruments through two questionnaires to a population of 120 respondents between men and women, in attention to the non-experimental, quantitative, descriptive cross-sectional research, the results obtained were the correlation according to Spearman's Rho of 0.675 with a bilateral significance of 0.00 between the transformational leadership and job performance variables, with a cumulative score of 45.8% and 40.8%, in the medium and regular level assessments respectively. Finally, the conclusion is reached that transformational leadership is related to the efficiency of the work performance of the administrative staff of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo.

Keywords: Transformational leadership, job performance, motivation

I. INTRODUCCIÓN

El vertiginoso y acelerado cambio en los sistemas gerenciales, educacionales del mundo, han obligado a las diversas organizaciones a reestructurar la funcionalidad de las instituciones donde el liderazgo se abre paso como uno de los elementos determinantes en la productividad y logro de metas de las organizaciones, no logrará una empresa u organización desempeños favorables si quienes la dirigen no actúan con pertinencia y el liderazgo se evidencia como inercia de la integralidad de la persona.

El asumir la dirección o conducción de grupos de personas implica en cierta medida el trabajo bajo presión, debido a las metas propuestas y las expectativas de los trabajadores, así da entender Pearce (2004), donde también se resalta que cada vez es más difícil que una sola persona pueda tener todas las características para liderar una organización, mucho más si lo que se pretende es generar sinergia en el personal a cargo y la tendencia de estos tiempos de globalización es que toda persona debe tener la capacidad de articularse, relacionarse con todas las áreas de su entorno laboral, solo así se logrará la sinergia deseada con el valor agregado de la proactividad que todo líder debe tener.

Este panorama sobre las direcciones y liderazgo también es abordado por el ente rector, Ministerio de Educación (2014), en la habilitación del Marco del Buen Desempeño Directivo como documento normativo en el quehacer del que dirige la institución, donde se enfoca dimensiones de cualidades del líder, que para el caso será el líder pedagógico, por lo que en el estudio es de interés el enfoque debido a que se trata del campo educativo. Por tanto, es importante que no solo se evidencie el liderazgo como simple dirección o conducción, sino como aquel líder responsable de motivar de manera transformacional, que es capaz de transformar al equipo o la organización bajo su responsabilidad.

Por tanto, un buen líder, es aquel que guía y motiva a asumir grandes retos o desafíos como parte de su productividad y se siente motivado a

sostenerla, según Bass (1999). Meyer y Allen (1997) señalan que como parte de las características del líder transformacional debe ser el compromiso con la organización, y que este es parte de su identificación con la organización que representa.

Ahora bien, el liderazgo por sí solo no podría evidenciarse en la productividad, no sin antes el desempeño laboral tenga una observancia en cómo se brinda el servicio; ya que muchas veces el usuario tiene la perspectiva que las entidades públicas no dan una atención adecuada producto de un desempeño laboral ineficiente, y esta se hace evidente con mayor prevalencia en la región latinoamericana, según lo señala en la investigación de Medina (2017).

A nivel nacional, el Perú no es ajeno a los problemas de calidad de servicio de las entidades públicas y privadas, y más aún en el sector público que aglomera o concentra la mayor cantidad de demanda de atención por parte de los usuarios, como son los del sector de salud y educación. Para ello es necesario que exista un desempeño laboral por lo menos adecuada; y, en lo que respecta el liderazgo transformacional, no solo se requiere lo probidad profesional en currículos, sino por el contrario en aquel que moviliza y transforma la institución encargada bajo responsabilidad.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo, desde su creación en el mes de octubre del año 2003, ha sido blanco de observaciones y cuestionamientos por parte de los mismos docentes usuarios, que no han visto satisfecha sus expectativas en la atención, y de ello hay prueba en las demandas que tienen a nivel fiscal, judicial y moral; pueda que ello se deba a la alta rotación de los directores “líderes”, así como también por el rendimiento profesional de su personal administrativo; luego desde la designación de las autoridades previo concurso, han ayudado por decirlo menos a mejorar la imagen poco favorecida que traía año tras año. Se tiene registros de los líderes que asumieron la UGEL, que jamás evidenciaron liderazgo, porque no se veía la capacidad de resolver las demandas del sector, algunos vieron la

oportunidad de beneficiarse de manera personal, sin que ello importe la atención en la necesidad de los maestros que son usuarios.

Observar de manera recurrente está problemática en los que lideran, hace entender la problemática del desempeño laboral en los administrativos, escuchar a los usuarios y vivenciarla como otro más, lleva a meditar las formas en cómo se está dirigiendo la organización, y sobre todo si está tomando en cuenta al momento de designar al líder, y si se está evaluando con frecuencia el desempeño del personal administrativo. Es esta problemática que es considerada para la investigación debido a que analizaron las variables de estudio de manera independiente, para luego observar la relación entre ellas, obviamente que para el estudio se tuvo que tomar en consideración los criterios metodológicos.

Por todo lo expuesto, la investigación plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación se presenta entre el liderazgo transformacional en la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo?; del problema general se desprenden los problemas específicos según las características de las variables, y estos son: ¿Qué relación se presenta entre la estimulación intelectual con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo?, ¿Cuál es la relación que se presenta entre la consideración individualizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo?, ¿Cuál es la relación que se presenta entre la inspiración y motivación con la eficiencia de del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo?, ¿Cuál es la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo?.

Metodológicamente el estudio se justifica porque considera el análisis de cada variable siguiendo el orden lógico que toda investigación debe seguir, el análisis independiente de la variable conlleva a reconocer la relación que puede hallarse entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral, recurriendo

al procesamiento de información mediante la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, teniendo presente que la premisa para toda investigación es la observación para verificar la viabilidad de la investigación. Por tanto, el estudio desde ya se constituye un aporte teórico para sucesivos estudios que tendrán a bien considerar en sus investigaciones alguna de las variables.

En lo que respecta la justificación práctica, se puede indicar porque considera para conseguir los resultados, la aplicación de los instrumentos por cada variable de estudio; por lo que se establecerán recomendaciones o sugerencias que podrían ser consideradas por la institución u organización para la mejora del servicio brindado como parte del desempeño laboral y el liderazgo que debe mostrar quién dirige la organización, que para el caso será el director de la UGEL de Coronel Portillo.

El uso de los instrumentos antes mencionados, moviliza la justificación social, porque la aplicación del estudio para la reflexión y análisis será de utilidad para cualquier sector ya sea público o privado que desee observar el liderazgo a los trabajadores que se encuentra a cargo, pero también el impacto social porque permitirá a entidad en estudio con base de los resultados a tomar medidas que permitan optimizar el servicio.

Por ello, se plantea la siguiente hipótesis general: El liderazgo transformacional mantiene una relación significativa con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; coherentemente se desprenden las hipótesis específicas como: La estimulación intelectual mantiene una relación significativa con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; La consideración individualizada mantiene una relación significativa con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; La motivación inspiracional mantiene una relación significativa con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; La influencia idealizada mantiene una relación significativa

con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

El objetivo que se quiere lograr es describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo. Los objetivos específicos que se relacionan con el objetivo general son los siguientes: Describir la relación que existe entre la estimulación intelectual con la eficiencia del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; Describir la relación que existe entre la consideración individualizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; Describir la relación que existe entre la inspiración y motivación con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; Describir la relación que existe entre la influencia idealizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

II. MARCO TEÓRICO

Los enfoques de las variables se presentan tanto a nivel internacional, de ellos se puede destacar a Cruz (2017), en el artículo liderazgo transformacional: investigación experimental desde el enfoque de grupos, de multinivel, social y metodológica, tratado que lo planteó en el ámbito laboral, donde se tuvo una aproximación a la psicología de la salud ocupacional positiva, identificando que una organización no solo se movilizan únicamente por la disposición de los directivos, sino que por el contrario es por la suma de pequeños esfuerzos que día a día llevan los operadores o trabajadores, por lo que se reconoció que el trabajo no tiene la pretensión de constituirse en una verdad absoluta, lo que se intentó exponer y describir las características de quienes desean ser líderes transformacionales.

También se tiene el estudio presentado por Espaderos (2016), donde analizó la relación del desempeño y satisfacción laboral, este proyecto conllevó a determinar que se evidencia correlación entre las variables en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad, estudio que contó con 30 individuos que fueron escogidos aleatoriamente, el estudio presentado de tipo: descriptivo correlacional, que al procesar los datos en la aplicación de los instrumentos, permitieron llegar a las conclusiones que no se relacionan el desempeño y satisfacción laboral, por lo cual se llegó a recomendar a la compañía que continuara de acuerdo a la metodología actual con remuneraciones adecuadas, motivadoras y con reconocimientos a los empleados.

Asimismo, se toma en cuenta a García (2015), en Colombia, desarrolló un estudio donde trata los aspectos epistemológicos, técnicos y jurídicos, donde hace hincapié de la aplicación de una metodología y/o instrumento específico, para calcular el rendimiento laboral de los trabajadores, en carácter de provisionalidad en entidades del sector público. Encontrando que la evaluación del desempeño es para el gobierno, señalando la necesidad de generar un cambio, en la forma de trabajar por parte de los funcionarios, asimismo dejar

constancia a los pobladores que el rendimiento es evaluado regularmente y con la debida transparencia en la Administración Pública.

Se puede considerar el trabajo presentado por Chiang y San Martín (2015), en Chile, investigación que tuvo la característica de medir cómo influyen los desempeños y la satisfacción laboral de los funcionarios en el campo administrativo. Investigación, tipo no experimental, descriptivo y correlacional. En los resultados se encontraron las cualidades de desempeño laboral, éstas se dividen en 6 escalas, lo cual permite a los encuestados evaluar con el “desempeño alto”. Mientras que los valores de satisfacción laboral se dividen en 10 escalas, donde se les evalúa en un nivel de “laboralmente satisfechos”, por lo tanto, encontrando correlación entre ambas variables.

Existen diversos estudios que permiten acercarse a las variables de estudio en el Perú, así se tiene los siguientes estudios: Aguilar. (2019) en su tesis relacionada al Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una institución educativa de Trujillo. La tesis corresponde al tipo no experimental cuantitativo, con diseño correlacional transversal, cuyo objetivo es determinar relación existente entre las dos variables; los datos fueron procesados y obteniendo como conclusión final que realmente existe relación entre ambas variables.

Como también se tiene la investigación de Luperdi. (2018), tesis sobre el Liderazgo transformacional con la gestión pedagógica docente en la ciudad de Lima. Este trabajo investigativo tuvo un parámetro enfocándose en una investigación cuantitativo descriptivo, cuyo tipo es no experimental, se aplicó el instrumento y luego fue procesado los datos logrando que realmente existe una correlación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica, infiriendo a que existe la probabilidad de que el liderazgo motive a los docentes a realizar un mejor trabajo ya sea a nivel de gestión institucional o pedagógica.

Es importante considerar la investigación presentada por Huamán (2018), tesis enfocada en el Desempeño laboral y eficacia organizacional en la

dirección regional de la producción (PRODUCE), en Moquegua. Dicha tesis de investigación tuvo el propósito de observar la relación de las variables desempeño laboral y eficacia organizacional, lo que con el solo planteamiento se puede identificar que el estudio es correlacional no experimental transeccional, que luego del procesamiento de la información cuyos resultados indicaron que realmente existe relación entre las dos variables.

También se consideró el estudio de Medina (2017), con su tesis acerca al Desempeño laboral en una Municipalidad de Chimbote, dicha investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de desempeño del personal administrativo, donde se identifica que el estudio fue no experimental, la información recogida de 66 empleados como muestra de la investigación, la cual se determinó la existencia de un deficiente rendimiento laboral en los trabajadores, lo que como sugerencia llevo a proponer a la investigación que se tomen medidas inmediatas para capacitar a todo el personal nombrado con nuevos conocimientos, logrando de esta manera que los administrados atiendan con eficiencia.

A nivel local se encontró a Carrasco (2018), en su investigación Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018, Como objetivo principal es precisar sí existe relación entre las dos variables, su diseño es no experimental, se utilizó el instrumento de encuesta, realizado a todos los trabajadores.

También se tiene a nivel local el estudio de Santos (2019), en su investigación Relación entre Liderazgo Directivo y Calidad de Servicio en la Concepción de los Padres de Familia de la I.E.P. Sollertia, Pucallpa, Ucayali, 2018, es señalar la existencia de la relación entre liderazgo directivo con la calidad de servicio, según el concepto de los padres de familia de la Institución Educativa Particular Sollertia Pucallpa – Ucayali 2018, con un estudio de diseño correlacional, además de perfeccionar la calidad de servicios de atención en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente se tiene en consideración el estudio de Flores (2018), en la presente tiene como objetivo precisar si hay relación entre las dos variables, con un diseño descriptivo correlacional con el instrumento de cuestionario de recolección de datos.

Luego del análisis de algunos estudios relacionados a las variables materia del proyecto de investigación, se realiza una aproximación de las teorías que sustentarán el estudio, en tal sentido se tiene lo siguiente:

En cuanto la variable liderazgo transformacional se tiene que, para poder tener una aproximación de liderazgo transformacional es importante identificar la concepción de liderazgo, tal es así que existe una variedad de definiciones, para resaltar alguno de ellos se tendrá en cuenta a Cuevas (2011) que el liderazgo es una habilidad que tiene la facultad de orientar, motivar, se propone retos y metas en logro de sus actividades personas o grupos para llegar a la calidad. Se conoce como liderazgo a la capacidad de ayudar a las personas y dirigirlos coordinadamente, motivándolos a lograr el éxito con determinación. También Cámara (2013) asegura que la influencia es directa del prestigio y esta a su vez se relaciona porque es fundamental que tenga valores y que los proponga con el ejemplo.

El concepto que se tiene de dicha variable según Bass (2000, citado por Mendoza y Ortiz, 2006), es motivador e infunde ideas a las personas, pensando en otorgar esperando lograr óptimos resultados donde se producen considerables variaciones en las diferentes organizaciones de la sociedad. (p. 119-120)

De la misma forma Willman y Velasco (2011) opinan que liderazgo transformacional es el que se encarga de incentivar, dirigir, conducir e impulsar a sus subalternos para alcanzar fines comunes. (p. 70)

El liderazgo transformacional en sus inicios tuvo un enfoque racionalista

que ahora es integrativo porque admite características, comportamientos y disposición a lo que el líder y sus seguidores se implican. Un buen jefe modificador investiga la razón condicional de sus aficionados y satisface altas necesidades a través de una buena relación de estimulación para cambiar y transformarles en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos. En donde un líder debe tener carisma, visión de objetivos, innovador, adaptable, comunicativo y tolerante.

El liderazgo transformacional presenta algunas características, y que muchos teóricos definen de diversas formas, para el estudio resaltaremos el aporte de Luperdi (2018), que indica que el liderazgo transformacional pasa por la motivación, estimulación intelectual, interés por brindar confianza, imagen y tolerancia.

Se puede notar que las dimensiones de liderazgo transformacional tienen coherencia con las teorías propuestas por Bass (1999), que señala y enseña que un buen líder transformacional es el encargado de dirigir a ciertas personas a su cargo, donde es el encargado de confortar el ánimo estableciendo retos y desafíos, el líder está en la obligación de alentar a sus empleados a cargo enseñándolos a ver la importancia, y el valor diferentes resultados y así mismo lograrlos.

En tal sentido, para el estudio se considerará lo propuesto por Bass (1999), la cual propone cuatro dimensiones:

Dimensión consideración individualizada, donde se ve al líder en acción satisfaciendo los intereses y las necesidades de cada seguidos, que muchas veces le pone en la posición de maestro o mentor.

Dimensión motivación inspiracional, aquí el líder debe mostrar creatividad mediante una visión estimulante y atractiva para los seguidores, ya sea comunicando las altas expectativas, como también resaltando los aspectos intelectuales de desarrollo de trabajo.

Finalmente propone la dimensión influencia idealizada, donde el líder transformacional debe mostrar la facultad de recibir maravillas de parte de sus trabajadores, con modestia y que garantice que son realizables, considerar ser un modelo ideal tiene un gran poder simbólico y no debe desatenderse de la capacidad moral del contexto.

Ahora bien, al abordar la variable desempeño laboral, es importante iniciar con la conceptualización de la variable, en ese sentido, se podría afirmar como el alcance de un rendimiento eficiente en el que se movilicen las capacidades y experiencias del individuo o personal que ofrece un servicio.

También se encuentra lo definido por Isea (2013) “Es un beneficio que muestra un trabajador utilizando sus destrezas, talentos y profesionalismo de manera eficiente cumpliendo con su trabajo cumpliendo objetivos trazados por la entidad pública”. (p.35)

Asimismo, otro concepto define como “el rendimiento laboral realizado por el trabajador demostrando su talento y destrezas la cual le permiten a llevar a cabo sus diligencias eficientemente, colaborando con el desarrollo de cada uno de sus objetivos trazados.” (Uzcategui, 2011, p. 87).

Finalmente, Pernía (2014), define sobre el desempeño laboral como el respeto ejemplar que determina al trabajador cuando realiza acciones que ejecuta dentro de su entorno laboral, donde le permite evidenciar su profesionalidad. (p. 35).

De tal manera el desempeño laboral se entiende como el trabajo humano que hace el trabajador en tal sentido, este término se asoció con el concepto de rendimiento, que el trabajador debe ser valorado por el gran esfuerzo en la productividad de la empresa en que trabaja.

Este significado era protegido cuando mientras predominaba el ejemplo

en el manejo científico y la productividad. Sin embargo, estos ejemplares administrativos son carentes de significado, donde la calidad de interrelación entre los miembros de un grupo de personas organizadas, motivadas con grandes estímulos, organizándoles de manera asertiva y éstas a su vez cobra sentido y relevancia notorias en los trabajadores (Campos, 2005)

Una de los conceptos acerca del desempeño laboral se orienta en el comportamiento del trabajador, donde existe una estrecha igualdad con la habilidad del empleado para alcanzar los objetivos de productividad cuantitativa, Hay una responsabilidad institucional porque manifiesta en la competencia de acción laboral asignada y en la calidad del proceso por el cual asume la función formadora e integradora que le compete respecto al trabajador (Huamán, 2018, p.38)

Estas definiciones o aproximaciones teóricas sobre desempeño laboral permiten establecer las diversas dimensiones de la variable de estudio como son:

Dimensión rendimiento laboral, es inevitable no relacionar el desempeño laboral con el rendimiento, ya que un mejor rendimiento laboral traerá por inercia un desempeño adecuado. En cambio, se debe tener presente en cuanto a la concepción, el desempeño es un término que hace indicación acerca de un enlace entre el trabajo realizado y en el tiempo o periodo en que ésta se efectúa. (Campos, 2005).

A ello responde que precisamente el rendimiento laboral como dimensión de la variable desempeño laboral debe considerar ciertos indicadores tales como: metas gerenciales, permitiendo a que se colabore y evalúe de la mejor calidad de su trabajo tanto interno como externo asumiendo con mucha responsabilidad.

Por lo tanto, la dimensión idoneidad, puede estar entendida como la movilización de capacidades, habilidades, expectativas y lo competente que

puede ser el individuo o el operador. Las habilidades y destrezas que constituyen sus acciones o aptitudes naturales o voluntarias del trabajador, pueden estar determinadas por la calidad de sus productos de acuerdo a su condición o estado físico o por efectos de la motivación, lo cual permite desarrollar las actividades o tareas con responsabilidad y creatividad. Estas capacidades involucran su trabajo de manera que adquiere destrezas durante el proceso de aprendizaje, educación e idoneidad, lo cual le permite interactuar con el medio. Campos, (2005).

De la misma manera que el rendimiento laboral, la idoneidad también considera ciertos indicadores que visibilizan la dimensión: liderazgo, competencia, preparar ideas para su desarrollo personal, colaborando en el trabajo en equipo y proyección a la comunidad. Campos, (2005).

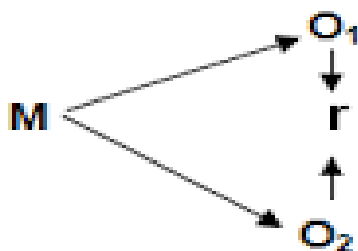
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación de tipo cuantitativo y descriptivo, acoge y estudia informaciones sobre liderazgo transformacional y desempeño laboral, lo cual le permite estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos, usando magnitudes numéricas que presenta la investigación, debido a que en el desarrollo de la investigación no se manipulará ninguna variable, es decir que en la información o datos recolectados se realizarán en un determinado tiempo, por lo que la información procesada será tal cual se presenten en las variables liderazgo transformacional y eficiencia en el desempeño laboral (Carrasco, 2013).

El estudio es descriptivo, ya que buscó detallar aquellas características y rasgos de relevancia sobre la problemática investigada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019; R. Hernández et al., 2014). Por ello, el estudio fue cuantificado según el tipo de escala que utilizado para cada variable con sus respectivas dimensiones como en el caso de liderazgo transformacional y desempeño laboral en la UGEL de Coronel Portillo.

En el estudio se utilizó el diseño correlacional, (Hernández et al., 2017), porque mediante ésta se procederá a describir la relación entre el liderazgo transformacional y eficiencia del desempeño docente; cuya fórmula propuesta es de Hernández Sampieri, R.; y es la que sigue:



Dónde:

M : Muestra: Personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

O1 : Variable 1: Liderazgo transformacional.

O2 : Variable 2: Desempeño laboral.

r : Relación probable entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Conceptualmente: Se define como la capacidad o destreza de guiar, organizar e impulsar a los individuos que están bajo la dirección del líder a que todos puedan alcanzar el éxito, y que para ello es importante que tenga valores, que permitan ejercer autoridad (Cámere, 2013).

Definición operacional: Se puede definir operacionalmente como la movilización de habilidades y capacidades que permitan evidenciar la competencia de quién dirige un grupo de trabajo, estudio o de cualquier interés, logrando que todos puedan tener la capacidad de movilizar de la misma forma todas sus potencialidades.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual: se entiende como la capacidad útil del trabajador dentro de una organización, y que como parte de su actividad deba movilizar habilidades y destrezas que le permitan efectuar con respeto y responsabilidad las asignaciones dentro de la organización (Isea, 2013).

Definición operacional: Operacionalmente desde la práctica laboral, se puede definir como el potencial de habilidades que se visibilizan a un servidor sea público o privado, sea calificado por los que

reciben el servicio y por quienes entregan un servicio, mucho más en las áreas administrativas.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Liderazgo transformacional	Es la capacidad o habilidad de guiar, organizar e impulsar a los individuos que están bajo la dirección del líder a que todos puedan alcanzar el éxito, y que para ello es importante que tenga valores, que permitan ejercer autoridad (Cámere, 2013).	Movilización de Habilidades y capacidades que permitan evidenciar la competencia de quién dirige un grupo de trabajo, estudio o de cualquier interés, logrando que todos puedan tener la capacidad de movilizar de la misma forma todas sus potencialidades.	Consideración individualizada Estimulación intelectual Motivación inspiracional Influencia idealizada	Ordinal
Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral que muestra un trabajador, demostrando sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones, las cuales permiten que se cumplan los objetivos y/o metas establecidas por la Entidad pública” (Isea, 2013)	Potencial de habilidades que se visibilizan a un servidor sea público o privado, los que reciben el servicio y por quienes entregan un servicio, mucho más en las áreas administrativas	Rendimiento laboral idoneidad	Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: 120 personal administrativo que brindan el servicio en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo. Según se demuestra en la tabla siguiente.

Tabla 2

Distribución de la población

Participantes	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Personal administrativo	43	77	120
Total	43	77	120

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) UGEL Coronel Portillo

Tabla 3

Distribución de la muestra

Participantes	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Personal administrativo	43	77	120
Total	43	77	120

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) UGEL Coronel Portillo

Criterios de selección: se tendrá en cuenta las características de la selección de muestra y al ser la investigación de característica particular en número de participantes de estudio; es decir, que se puede tener acceso a todos los elementos de la población se consideró una muestra censal. (Castro 2003).

Criterios de exclusión: personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo, cuando se encuentren ausentes por motivos de misión de servicio, permiso o vacaciones al momento de la recolección de la información, sobre todo teniendo en cuenta que el personal administrativo tiene una recargada labor, tales personales no fueron considerados dentro de la aplicación de los instrumentos, que para el caso no se dio en ninguno

de sus extremos.

Criterios de inclusión: funcionarios de ambos sexos de la UGEL de Coronel Portillo que estuvieron presentes y mostraron apertura a desarrollar el instrumento de recolección de datos o informaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta. - Permitió obtener datos de primera mano sobre liderazgo transformacional y sus dimensiones, y en base a ello describir y explicar de manera detallada el fenómeno de estudio.

En la investigación se empleará el cuestionario para el recojo de información y así poder conocer sobre las variables de estudio:

El cuestionario para la variable liderazgo transformacional, estará orientado al recojo de información sobre las características de quién asume la dirección o coordinación en los aspectos como en las dimensiones con la valoración de 1 a 5 para referirse a la escala de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

El instrumento permitirá recolectar información sobre el rendimiento laboral e idoneidad como dimensiones de la variable en mención, donde se recogerá información sobre el servicio efectuado y la responsabilidad que el personal administrativo debe tener como rendimiento laboral y en lo que respeta a la idoneidad, se refiere al compromiso e identidad que asume el personal dentro de sus funciones, y la escala de Likert en la medición será de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.5. Procedimientos

Para el diseño de los instrumentos se tendrá en cuenta a las

dimensiones que presenta cada una de las variables de estudio, y para la construcción del instrumento se tendrá en cuenta que ésta siga la siguiente secuencia metodológica y lógica:

Variables – dimensiones – indicadores – reactivos (enunciado de preguntas)

Pero esta sola construcción o diseño del instrumento no garantiza la pertinencia de la aplicación y posterior procesamiento de datos, para ello se debe considerar para la validez de instrumento se recurrirá a la valoración o emisión de juicio de expertos, luego para la confiabilidad se aplicará una prueba piloto; claro está si el diseño del instrumento así lo requiere, porque puede darse el caso que el instrumento ya este validado por alguna investigación u organismo (Hernández et al., 2017).

3.6. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo el procesamiento de la información recolectada se han utilizado una serie de métodos de análisis de datos o informaciones, recurriendo a la información estadística descriptiva e inferencial. Entendiendo que la estadística descriptiva se representará en las tablas y gráficos, lo que permitirá presentar los resultados según cada variable, donde se describirán también las dimensiones para luego realizar la tabla cruzada.

En tanto, la estadística inferencial permitirá a partir de las tablas y gráficos presentados permiten inferir la relación entre las variables, la relación variable – dimensión, y que mediante el coeficiente de relación de Rho de Spearman se determinará que existe significancia de la relación entre variables.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del estudio se consideró como punto fundamental de los valores éticos y morales, los reglamentos de la política de la investigación, la ética y la propiedad intelectual.

El trabajo está orientado a los principios y la política investigativa de la universidad, lo cual orienta la forma para el desarrollo de las actividades, en tal sentido se consideró los siguientes principios: principio de respeto, de no-malevolencia y de benevolencia, de doble efecto, de integridad, de justicia y utilidad en un trabajo investigativo.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados luego del análisis del recojo de información, de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación, para lo cual se empleó el coeficiente de Rho de Spearman, de acuerdo al análisis de las pruebas de normalidad, con la finalidad de determinar la relación entre las variables liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo, y que para ello, fue necesario aplicar dos instrumentos con los cuales se recopiló información suficiente y necesaria para el análisis correspondiente y expresar los resultados obtenidos en las tablas y figuras estadísticas.

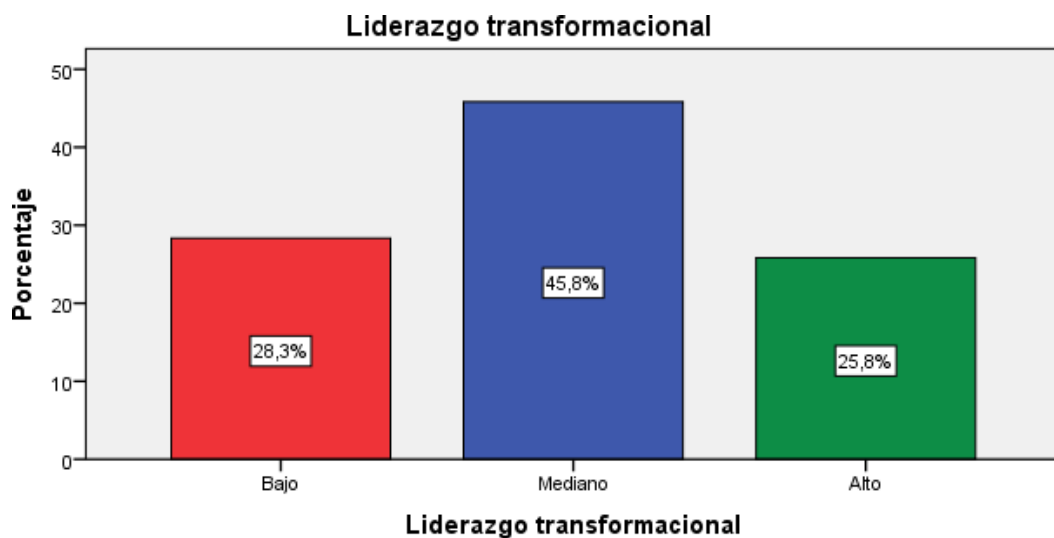
Tabla 4

Niveles de liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	34	28,3
	Mediano	55	45,8
	Alto	31	25,8
	Total	120	100,0

Figura 1

Liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 4 y figura 1, se puede notar en los resultados obtenidos de la variable liderazgo transformacional que el 25,8% que hacen 31 encuestados de los 120 califican como alto el liderazgo transformacional, el 28,3% califica como bajo liderazgo transformacional y un significativo 45,8% indica que el liderazgo directivo ejercido por la UGEL de Coronel Portillo es mediano.

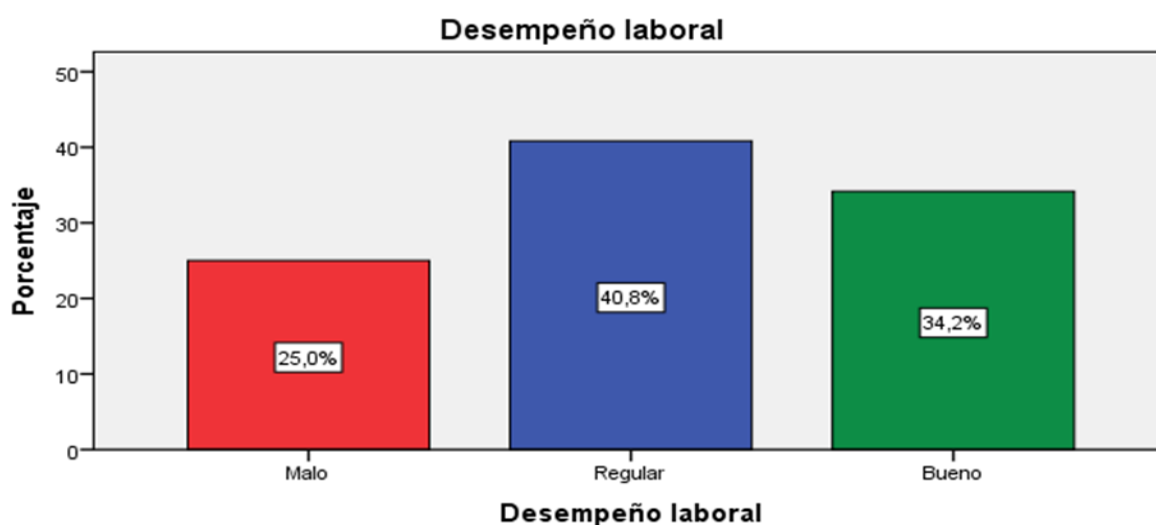
Tabla 5

Niveles de Desempeño laboral de la UGEL de Coronel Portillo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	30	25,0
	Mediano	49	40,8
	Alto	41	34,2
	Total	120	100,0

Figura 2

Niveles de Desempeño laboral de UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 5 y figura 2, se puede notar los resultados de la variable desempeño laboral, que el 25,0% identifican al desempeño laboral como malo, el 34,2% como bueno y un 40,8% que hacen 49 encuestados de los 120 que califican como regular el desempeño laboral de la UGEL de Coronel Portillo.

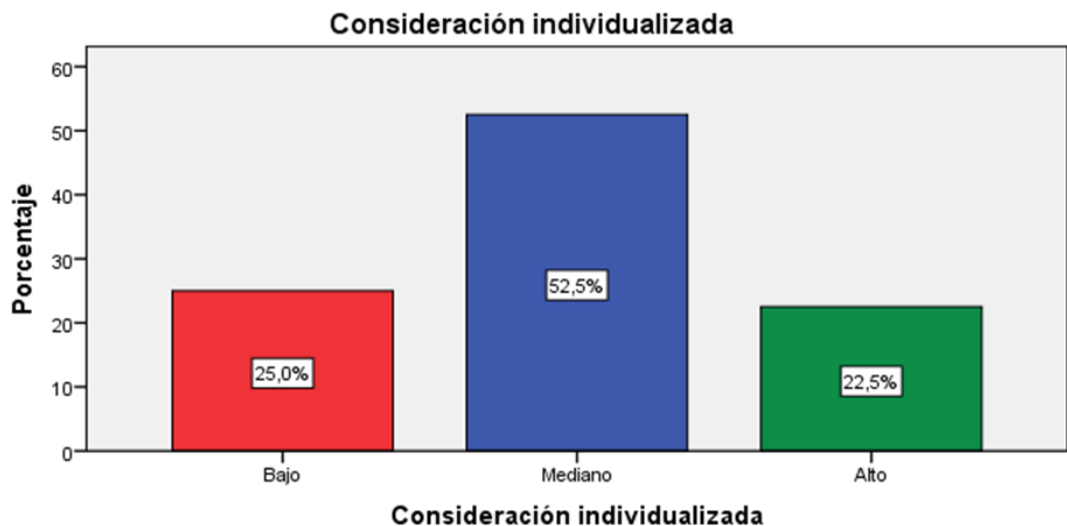
Tabla 6

Dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	30	25,0
	Mediano	63	52,5
	Alto	27	22,5
	Total	120	100,0

Figura 3

Dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 6 y figura 3, sobre los resultados de la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional, se tiene que el 22,5% señalan o valoran como alto la consideración individualizada, en tanto que el 25,0% califica como bajo y un considerable 52,5% valora como mediano a la dimensión observada de la variable liderazgo transformacional.

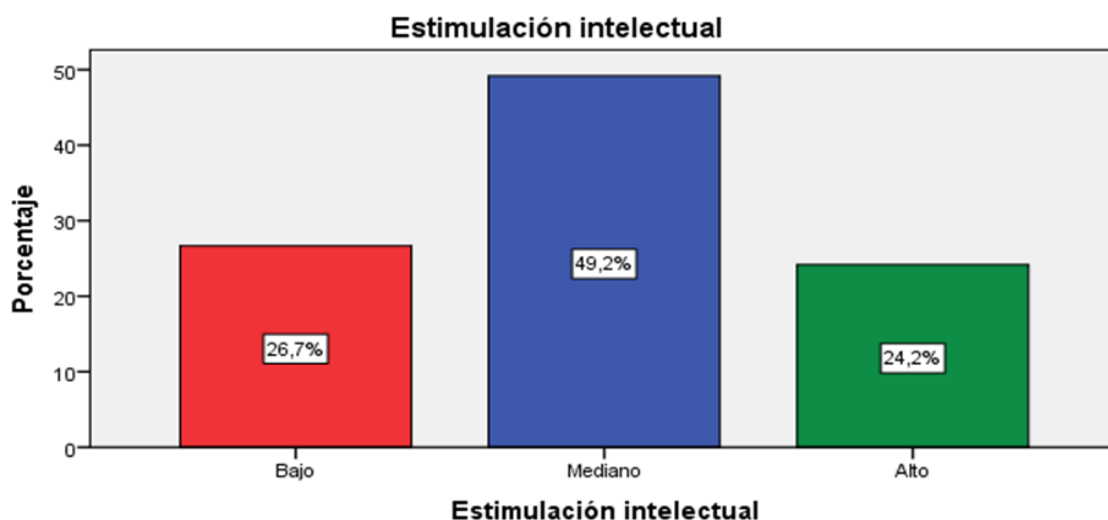
Tabla 7

Resultados de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	32	26,7
	Mediano	59	49,2
	Alto	29	24,2
	Total	120	100,0

Figura 4

Resultados de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 7 y figura 4, sobre los resultados de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional, se tiene que el 24,2% señalan o valoran como alto la dimensión, en tanto que el 26,7% califica como bajo y un considerable 49,2% valora como mediano a la dimensión observada de la variable liderazgo transformacional.

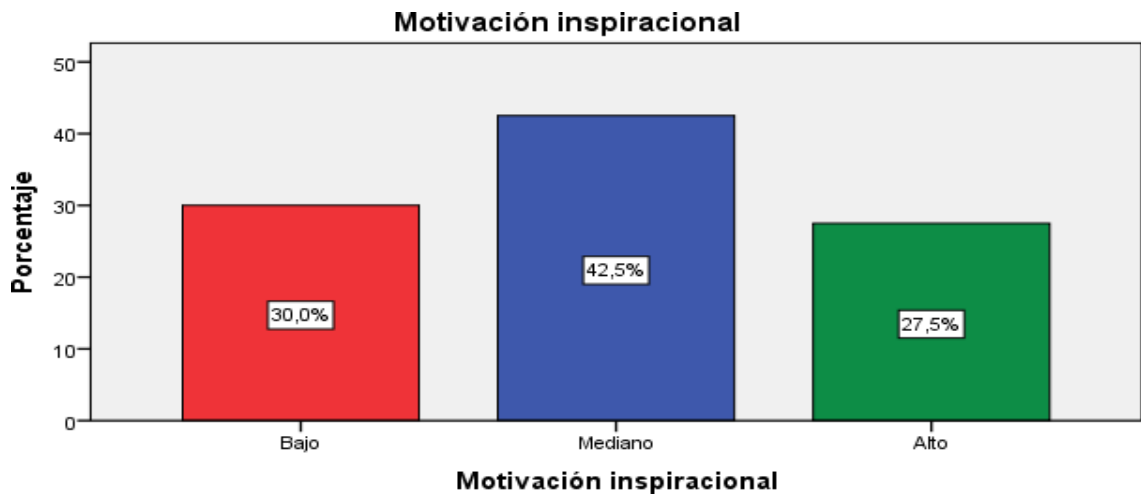
Tabla 8

Resultados de la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	36	30,0
	Mediano	51	42,5
	Alto	33	27,5
	Total	120	100,0

Figura 5

Resultados de la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 8 y figura 5, sobre los resultados de la dimensión motivación inspiracional que corresponde a la variable liderazgo transformacional, se tiene que el 27,5% señalan o valoran como alto la motivación inspiracional, en tanto que el 30,0% califica como bajo y un considerable 42,5% valora como mediano a la dimensión observada de la variable de estudio liderazgo transformacional.

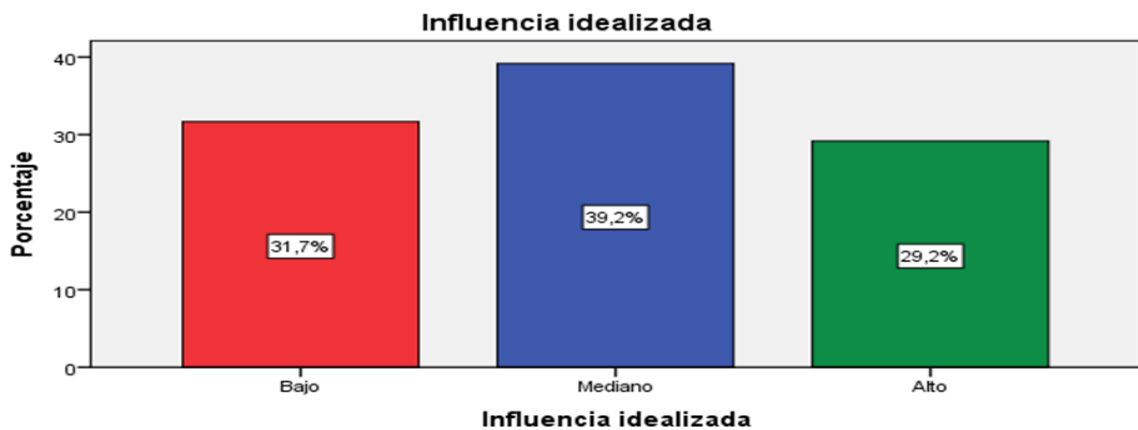
Tabla 9

Resultados de la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	38	31,7
	Mediano	47	39,2
	Alto	35	29,2
	Total	120	100,0

Figura 6

Resultados de la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional de la UGEL de Coronel Portillo.



Interpretación: En la tabla 9 y figura 6, sobre los resultados de la dimensión influencia idealizada de la variable de estudio liderazgo transformacional, se tiene que el 29,2% señalan o valoran como alto la influencia idealizada, en tanto que el 31,7% califica como bajo y un respetable 39,2% valora como mediano a la dimensión observada de la variable de estudio liderazgo transformacional.

Tabla 10*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,230	120	,000
Desempeño laboral	,224	120	,000
Consideración individualizada	,264	120	,000
Estimulación intelectual	,247	120	,000
Motivación inspiracional	,213	120	,000
Influencia idealizada	,210	120	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 10 se puede clarificar que se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que la población tomada como muestra es mayor a 50; y que el grado de significatividad presenta un valor de 0,00 de la prueba no paramétrica. Por tanto, se infiere que la prueba de correlación que se aplicó, corresponde a la de Rho de Spearman.

Tabla 11*Correlación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral*

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,675**
		.	,000
		120	120
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,675**	1,000
		,000	.
		120	120

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

Interpretación: En la tabla 11, presento el resultado de las correlaciones de las variables: liderazgo transformacional y desempeño laboral, se determina un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,675 con una significancia bilateral de 0,00; lo que se demuestra que, el liderazgo transformacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Tabla 12*Correlación: Consideración individualizada y desempeño laboral.*

			Consideración individualizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

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

Interpretación: En la tabla 12, presento el resultado de la correlación entre la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en el que se muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,720 con una significancia bilateral de 0,00 lo que se demuestra que, la estimulación intelectual se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Tabla 13*Correlación: Estimulación intelectual y desempeño laboral.*

			Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

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

Interpretación: En la tabla 13, presento el resultado de la correlación entre la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en el que se muestra un

coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,696 con una significancia bilateral de 0,00 lo que se demuestra que, la consideración individualizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Tabla 14

Correlación: Motivación inspiracional y desempeño laboral.

			Motivación inspiracional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

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

Interpretación: En la tabla 14, presento el resultado de la correlación entre la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en el que se muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,712 con una significancia bilateral de 0,00 lo que se demuestra que, la motivación inspiracional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Tabla 15*Correlación: influencia idealizada y desempeño laboral*

			Influencia idealizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,748	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

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

Interpretación: En la tabla 15, presento el resultado de la correlación entre la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en el que se muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,748 con una significancia bilateral de 0,00; que demuestra que la influencia idealizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

V. DISCUSIÓN

Después de haber desarrollado el análisis a los resultados según la estadística descriptiva e inferencial, en forma general se puede observar la relación significativa que existe entre liderazgo transformacional en la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo, donde se puede observar en la correlación de acuerdo al estadístico Rho de Spearman de 0,675 con una significancia bilateral de 0,00, aplicado en la población de 120 encuestados. El resultado del análisis estadístico permite contrastar con la información presentada por Cruz (2017) que trató sobre el liderazgo transformacional, investigación que también aplicó sus instrumentos a una población superior a 100, y aunque el enfoque fue diferente a la investigación desarrollada, el estudio tiene punto convergente al resaltar que la evidencia científica de los resultados presentó de manifiesto la importancia del liderazgo dentro de las instituciones grupos u organizaciones, pero que se debían considerar otros aspectos que se relacionan con el bienestar social y psicosocial de los trabajadores, al igual de los equipos de trabajo. En tal sentido, se logra aceptar la hipótesis de investigación: El liderazgo transformacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Así también, al analizar el resultado de la dimensión consideración individualizada de la variable de estudio liderazgo transformacional y la eficiencia del desempeño docente, se tiene la correlación de Rho de Spearman de 0,720 con una significancia bilateral de 0,00. Este resultado de la relación entre la dimensión y la variable, también se puede observar en el estudio presentado por Monteza (2017) que trata sobre la variable liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas; al respecto, sí se encuentran divergencias con el resultado de la dimensión consideración individualizada donde calificaron un 62,7% como alto al nivel del liderazgo transformacional; en tanto, que la investigación solo 22,5% como alto al nivel de liderazgo transformacional, y la mayor parte calificó como medio con un 52,5%, lo que indica que la dimensión consideración individualizada toma

en cuenta a sus seguidores en su condición de persona con necesidades y habilidades diversas, por lo que, a pesar de las divergencias existentes, un porcentaje acumulado considera que existe una la relación entre la dimensión con la variable. Por tanto, se acepta la hipótesis: la consideración individualizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

También al analizar el resultado de la dimensión estimulación intelectual de la variable de estudio liderazgo transformacional y la eficiencia del desempeño docente, se parecía la correlación de Rho de Spearman de 0,696 y una significancia bilateral de 0,00. Este resultado de la relación que existe entre la dimensión y la variable guardan en cierta medida una relación con los resultados presentados por Silva (2015), su estudio sobre el liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción de los funcionarios del Ecuador, cuando en la parte concluyente señala que el perfil del liderazgo transformacional es óptimo siempre en cuando existan mayor presencia de las dimensiones de a nivel de estimulación transformacional, donde el protagonismo del líder es fundamental para el desarrollo de la organización. Por todo ello, la investigación considera acepta la hipótesis: la estimulación intelectual se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

Ahora bien, al analizar el resultado de la dimensión motivación inspiracional de la variable de estudio liderazgo transformacional y la eficiencia del desempeño docente, se puede notar claramente la correlación de Rho de Spearman de 0,712 con una significancia bilateral de 0,00. Este resultado de la prueba de hipótesis concuerda con lo que señala Monteza (2017) cuando señala que la motivación inspiracional está orientada al rol del director o de la persona que dirige una organización donde se resalta que el líder que ejerce esta dimensión motiva a sus seguidores a lograr un desempeño superior sin mezquindades y que el esfuerzo colectivo se ve graficado en el desempeño. Por tanto, se acepta la hipótesis: la motivación inspiracional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de

Coronel Portillo.

Finalmente, al analizar el resultado de la dimensión influencia idealizada de la variable de estudio liderazgo transformacional y la eficiencia del desempeño docente, se puede observar la correlación de Rho de Spearman de 0,748 y una significancia bilateral de 0,00. En este punto se tomará en cuenta un resultado divergente a la relación, esto se presenta en el estudio de Ruiz (2015) cuando en la aplicación del instrumento halló que los directivos habían considerado desde su percepción que la toma de decisiones debe ser autoritaria, desconociendo que como líder se transmite una influencia sobre los docentes, pero esta influencia basada en el respeto y confianza; sin embargo, el punto que apoya la hipótesis fue cuando los docentes si señalaban que se sentían identificados con el directivo puesto que demostraba autoridad y confianza, lo que generaba respeto hacia toda la comunidad. Por tanto, y en concordancia con el resultado se acepta la hipótesis: la influencia idealizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo.

VI. CONCLUSIONES

Al concluir el análisis descriptivo e inferencial de los resultados aplicados al personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; donde observamos los resultados en las pruebas de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, lo cual permite presentar las siguientes conclusiones:

- El liderazgo transformacional se logra relacionar con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de UGEL de Coronel Portillo; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,675 (tabla N° 11) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observaron un porcentaje acumulado porcentual del 45,8% (figura N° 1) para liderazgo transformacional en el nivel mediano, y para desempeño docente con el porcentaje de 40,8% (figura N° 2) con la valoración de regular.
- La consideración individualizada se logra relacionar con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,720 (tabla N° 12) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 52,5% (figura N° 3) para la valoración de nivel mediano en lo referente a la dimensión y variable desempeño docente, en tanto que para la calificación alto se obtuvo un 22,5% para la consideración individualizada del liderazgo transformacional.
- La estimulación intelectual se logra relacionar con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,696 (tabla N° 13) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 49,2% (figura N° 4) para la valoración de nivel mediano en lo referente a la dimensión y variable desempeño docente.
- La motivación inspiracional se logra relacionar con la eficiencia del

desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,712 (tabla N° 14) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 42,5% (figura N° 5) para la valoración de nivel mediano en lo referente a la dimensión y variable desempeño docente, en tanto que para la calificación alto se obtuvo un 27,5% para la motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

- La influencia idealizada se logra relacionar con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,748 (tabla N° 15) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 39,2% (figura N° 6) para la valoración de nivel mediano en lo hace mención la dimensión y variable desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los estudios, teorías, resultados y conclusiones encontradas en la investigación, me permite plantear algunas recomendaciones en atención al liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo y estas son:

- A nivel de gobernanza, en ente rector de la educación en Ucayali, la Dirección Regional de Educación de Ucayali, debe considerar el fortalecimiento de capacidades de los líderes pedagógicos de las UGELES de Coronel Portillo como parte de un plan estratégico de calidad de servicio.
- A nivel de la UGEL de Coronel Portillo, considerar las dimensiones del liderazgo transformacional dentro el actuar del directivo, lo cual conlleve con profesionalismo, éxito y calidad de servicio a la organización y, que este se plasme en la satisfacción del usuario.
- A nivel del personal administrativo de la UGEL de Coronel Portillo, que también consideren los aspectos del líder transformacional en quien recaiga, de tal manera que se pueda identificar aspectos a valorar, para perfeccionar el desempeño laboral y de esta manera brindar una calidad de servicio.
- A los usuarios, exigir una atención de calidad que debe ir acompañado de un adecuado desempeño laboral y que el líder genere confianza y respeto a la investidura que la dirección le otorga.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis maestría) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5703/1/REP_MAEST_AD_M_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.pdf
- Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: <http://psycnet.apa.org/record/2010-19281-002>
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. España
- Campos, W. (2005). *La perspectiva bidimensional del desempeño laboral*. Moquegua (Perú).
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Chiang Vega, María Margarita y San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & Trabajo*, 17, 54, Septiembre / Diciembre, 159-165.
- Cruz, V. (2017). *Liderazgo transformacional: estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel, del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología*. Universidad Jaume. España. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017_Tesis_Cruz%20Ortiz_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía Cotzumalguapa*. Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

García Salcedo, Luz Stella. (2015). *Evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos con nombramiento en provisionalidad: una revisión teórica y de legalidad*. Facultad de Ciencias Económicas – Posgrados, Especialización en Finanzas y Administración Pública, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C.

Hernandez, R. Fernandez, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta Ed.) México: Mc Graw-Hill.

Hernandez, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación* (1ra Ed.) México: Mc Graw-Hill.

Huamán, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (PRODUCE), Moquegua, 2016*. (Tesis maestría). Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7356/COMhugugi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral:*

Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1 Ed). México: Académica Española.

Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de Villa el Salvador.* (Tesis maestría). Universidad Cayetano Heredia. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, P. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application.* Thousand Oaks: C. A: Sage. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/record/1997-97593-000>

Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.* (Tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo.* Lima: Ministerio de Educación.

Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo – 2016.* Universidad de Piura.Perú.

Pearce, C. L. (2004). *The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work.* Academy of Management Executive, 18, 47–57.

Pernía, K. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral,*

utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1 Ed). México: EAE.

Ruiz Coronado, W. A. (2015-II). *Liderazgo y empoderamiento directivo en instituciones educativas de Chiclayo.* Educare et Comunicare, 42-51.

Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR.* Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.

Uzcategui, J. (2011). *Recursos Humanos. Gestión del Talento Humano.* (2 da ED.). México: McGraw-Hill.

Willman, S. & Velasco, M.I. (2011). *Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI.* Estudios Gerenciales. 27, 118. 67 – 84. Recuperado el 20 de setiembre de 2020 de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a04.pdf>

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional en la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración individualizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inspiración y motivación con la eficiencia de del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual con la eficiencia del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo</p> <p>Establecer la relación que existe entre la consideración individualizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la inspiración y motivación con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo</p> <p>Establecer la relación que existe entre la inspiración y motivación con la eficiencia de del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo</p>	<p>Antecedentes Cruz, V. (2017), en el artículo titulado “Liderazgo transformacional: estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel, del Departamento de Psicología Evolutiva. Educativa, Social y Metodología, estudio que se plateó en el ámbito laboral, donde se tuvo una aproximación a la psicología de la salud ocupacional positiva, identificando que una organización no solo se movilizan únicamente por la disposición de los directivos, sino que por el contrario es por la suma de pequeños esfuerzos que día a día llevan los operadores o trabajadores, por lo que se reconoció que el trabajo no tiene la pretensión de constituirse en una verdad absoluta, lo que se intentó exponer y describir las características de quienes desean ser líderes transformacionales.</p> <p>Aguilar, S. (2019), en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019”, tesis para obtener el grado de maestro, de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. La investigación no experimental cuantitativo de diseño correlacional transversal, tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, que luego de procesar los datos se concluyó finalmente que existe relación directa entre el liderazgo transformacional con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,872.</p> <p>Teorías relacionadas al tema Liderazgo transformacional: El concepto que se tiene de liderazgo transformacional según Bass (2000, citado por Mendoza y Ortiz, 2006), es aquel es aquel que motiva e inspira a la persona a realizar más de lo que ella misma espera y como resultado de eso se produce grandes</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p> <p>Hipótesis específicas La estimulación intelectual se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p> <p>La consideración individualizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p> <p>La inspiración y la motivación se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p> <p>La influencia idealizada se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones: Consideración individualizada Estimulación intelectual Motivación inspiracional Influencia idealizada</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Rendimiento laboral Idoneidad</p>	<p>Tipo y diseño: Es de tipo cuantitativo y descriptivo; cuantitativo.</p> <p>Para el estudio se utilizará el diseño correlacional, (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas. 2017), porque en la investigación se describirá la relación de las variables liderazgo transformacional y eficiencia del desempeño docente; cuya fórmula propuestas es de Hernández S., R.; y es la que sigue:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde: M : Muestra seleccionada, personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo. O1 : Variable 1: Liderazgo transformacional. O2 : Variable 2: Desempeño laboral.</p>

<p>Portillo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la influencia idealizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?</p>	<p>existe entre la influencia idealizada con la eficiencia del desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.</p>	<p>cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. (p. 119-120).</p> <p>Desempeño docente: "Es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública". Isea (2013) (p.35)</p>			<p>r : Relación probable entre las variables.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población Personal administrativo que brindan el servicio en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, que son 28 entre hombres y mujeres</p>
--	---	--	--	--	---

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Apreciado encuestado: Este instrumento contiene ítems relacionados con el liderazgo transformacional. Es importante que lea atentamente, y marque la alternativa observando el comportamiento y las características de la consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada de la labor de quien dirige la organización como parte de la labor administrativa en el sector público.

Responde, marcando con una “X” en el espacio correspondiente.

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

Dimensión 1: Consideración individualizada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo que está bajo su responsabilidad?					
2. ¿Trata como persona individual, más que como integrante de un grupo de trabajo?					
3. ¿Ayuda a mejorar las capacidades del personal que está bajo su responsabilidad?					
D 2: Estimulación intelectual	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
4. ¿Proporciona nuevas e innovadoras formas de atender las dificultades?					
5. ¿Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar algunas dificultades?					
6. ¿Motiva a ver las dificultades de diferentes ángulos al momento de atenderlos?					

D 3: Motivación inspiracional	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7. ¿Manifiesta una visión óptima de las circunstancias laborales?					
8. ¿Habla asertivamente acerca de las necesidades que deben ser atendidas y satisfechas?					
9. ¿Está firmemente convencida que las actividades propuestas por la organización serán cumplidas?					
D 4: Influencia idealizada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10. ¿Enfatiza en la importancia de ser consecuentes en los actos con valores y principios?					
11. ¿Emplea palabras edificantes para hacer sentir el orgullo que siente de trabajar con el equipo encargado?					
12. ¿Enfatiza y resalta la importancia de poner en práctica el sentido del deber y servir?					
13. ¿Considera los aspectos éticos y morales en las decisiones que toma como parte de su responsabilidad?					
14. ¿Considera importante que todo el personal fije sus acciones hacia una misión en común?					

Fuente: Instrumento adecuado de la investigación realizada por Aguilar, S. (2019)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Apreciado encuestado: Este instrumento contiene ítems relacionados con

el desempeño laboral. Es importante que lea atentamente, y marque la alternativa observando el comportamiento y las características del rendimiento e idoneidad como parte de la labor administrativa en el sector público.

Responde, marcando con una "X" en el espacio correspondiente.

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

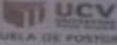
Dimensión 1: Rendimiento laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. ¿La cantidad de servicio efectuado de acuerdo al cargo que usted asume cumple con los objetivos de la gestión?					
2. ¿Los procedimientos efectuados por el cargo que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, el cuidado, orden y esmero, refleja su calidad de servicio interno?					
3. ¿Los procedimientos efectuados por la atención que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, la accesibilidad y esmero en la atención de los usuarios, refleja su calidad de servicio externo?					
4. ¿De acuerdo al cargo que desempeña dedica y efectúa el trabajo de los plazos establecidos, consigue los resultados deseados con responsabilidad como partes de su rendimiento laboral?					
D 2: Idoneidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
5. ¿Considera usted desde el cargo que asume, su liderazgo se evidencia en el manejo, persuasión y estimulación sobre el personal a cargo o compañero de trabajo en					

la ejecución de tareas y organización del trabajo en el cumplimiento de sus metas?					
6. ¿De acuerdo a su competencia en la función, su dominio de conocimientos evidencia sus habilidades en las asignaciones propias del cargo que asume?					
7. ¿Con respecto a planeación y organización, considera usted que evidencia capacidades de proyección y despliegue de estrategias organizacionales que permiten cumplir sus funciones con la asignación adecuada de recursos?					
8. ¿Cómo parte de su desarrollo personal, considera usted que impulsa la formación, desarrollo integral y la utilización plena del potencial del personal a cargo o compañeros de trabajo?					
9. ¿Considera usted que tiene habilidad para comunicarse e integrarse con otras áreas de la institución o si el caso lo amerita de delegar responsabilidades, como parte de su cooperación y trabajo en equipo?					
10. ¿Con respecto al trabajo bajo presión, considera que evidencia las habilidades para manejar situaciones críticas o situaciones conflictivas en la organización que trabaja?					
11. ¿Considera como parte de sus funciones la extensión del servicio institucional a la comunidad, así como la participación en actividades de campañas comunales, como parte de la proyección a la comunidad?					

Fuente: Instrumento adecuado de la investigación realizada por Huamán, G. (2018)

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

 UCV
ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

ROGER HABRAHAM TAPIA TRUJILLO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico en maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula Pucallpa, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.


El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Jessica Llano Pezo Sánchez
DNI: 00108944


Prof. Rectores
04/10/20

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Consideración individualizada ¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo que está bajo su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Trata como persona individual, más que como integrante de un grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Ayuda a mejorar las capacidades del personal que está bajo su responsabilidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Estimulación intelectual	SI	No	SI	No	SI	No	
4	¿Proporciona nuevas e innovadoras formas de atender las dificultades?	✓		✓		✓		
5	¿Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar algunas dificultades?	✓		✓		✓		
6	¿Motiva a ver las dificultades de diferentes ángulos al momento de atenderlos?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Motivación inspiracional	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Manifiesta una visión óptima de las circunstancias laborales?	✓		✓		✓		
8	¿Habla asertivamente acerca de las necesidades que deben ser atendidas y satisfechas?	✓		✓		✓		
9	¿Está firmemente convencido que las actividades propuestas por la organización serán cumplidas?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: Influencia idealizada	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Enfatiza en la importancia de ser consecuentes en los actos con valores y principios?	✓		✓		✓		
11	¿Empieza palabras edificantes para hacer sentir el orgullo que siente de trabajar con el equipo encargado?	✓		✓		✓		
12	¿Enfatiza y resalta la importancia de poner en práctica el sentido del deber y servir?	✓		✓		✓		
13	¿Considera los aspectos éticos y morales en las decisiones que toma como parte de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante que todo el personal fije sus acciones hacia una misión en común?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Considero que los items son suficientes

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Josue Trujillo Roger Habekian DNI: 40459614

Especialidad del validador: Gestión Pública y gobernabilidad

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

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

... de octubre del 2020

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Rendimiento laboral ¿La cantidad de servicio efectuado de acuerdo al cargo que usted asume cumple con los objetivos de la gestión?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos efectuados por el cargo que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, el cuidado, orden y esmero, refleja su calidad de servicio interno?	✓		✓		✓		
3	¿Los procedimientos efectuados por la atención de los usuarios, refleja su calidad de servicio externo?	✓		✓		✓		
4	¿De acuerdo al cargo que desempeña dedica y efectúa el trabajo de los plazos establecidos, consigue los resultados deseados con responsabilidad como partes de su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Idoneidad	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Considera usted desde el cargo que asume, su liderazgo se evidencia en el manejo, persuasión y estimulación sobre el personal a cargo o compañero de trabajo en la ejecución de tareas y organización del trabajo en el cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓		
6	¿De acuerdo a su competencia en la función, su dominio de conocimientos evidencia sus habilidades en las asignaciones propias del cargo que asume?	✓		✓		✓		
7	¿Con respecto a planeación y organización, considera usted que evidencia capacidades de proyección y despliegue de estrategias organizacionales que permiten cumplir sus funciones con la asignación adecuada de recursos?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo parte de su desarrollo personal, considera usted que impulsa la formación, desarrollo integral y la utilización plena del potencial del personal a cargo o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que tiene habilidad para comunicarse e integrarse con otras áreas de la institución o si el caso lo amerita delegar responsabilidades, como parte de su cooperación y trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
10	¿Con respecto al trabajo bajo presión, considera que evidencia las habilidades para manejar situaciones críticas o situaciones conflictivas en la organización que trabaja?	✓		✓		✓		
11	¿Considera como parte de sus funciones la extensión del servicio institucional a la comunidad, así como la participación en actividades de campañas comunales, como parte de la proyección a la comunidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items son suficientes para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Josue Trujillo Roger Habekian DNI: 40459614

Especialidad del validador: Gestión Pública y gobernabilidad

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

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

... de octubre del 2020

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN


Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla
Reg. N° A01863442
20/20
20/20
20/20

Señor:

ADNI JEHÚ INOCENTE BONILLA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico en maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula Pucallpa, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Jessica Újane Pezo Sánchez
DNI: 00108944

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento laboral								
1	¿La cantidad de servicio efectuado de acuerdo al cargo que usted asume cumple con los objetivos de la gestión?	X		X		X		
2	¿Los procedimientos efectuados por el cargo que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, el cuidado, orden y esmero, refleja su calidad de servicio interno?	X		X		X		
3	¿Los procedimientos efectuados por la atención que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, la accesibilidad y esmero en la atención de los usuarios, refleja su calidad de servicio externo?	X		X		X		
4	¿De acuerdo al cargo que desempeña dedica y efectúa el trabajo de los plazos establecidos, consigue los resultados deseados con responsabilidad como partes de su rendimiento laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Idoneidad								
5	¿Considera usted desde el cargo que asume, su liderazgo se evidencia en el manejo, persuasión y estimulación sobre el personal a cargo o compañero de trabajo en la ejecución de tareas y organización del trabajo en el cumplimiento de sus metas?	X		X		X		
6	¿De acuerdo a su competencia en la función, su dominio de conocimientos evidencia sus habilidades en las asignaciones propias del cargo que asume?	X		X		X		
7	¿Con respecto a planeación y organización, considera usted que evidencia capacidades de proyección y despliegue de estrategias organizacionales que permiten cumplir sus funciones con la asignación adecuada de recursos?	X		X		X		
8	¿Cómo parte de su desarrollo personal, considera usted que impulsa la formación, desarrollo integral y la utilización plena del potencial del personal a cargo o compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera usted que tiene habilidad para comunicarse e integrarse con otras áreas de la institución o si el caso lo amerita delegar responsabilidades, como parte de su cooperación y trabajo en equipo?	X		X		X		
10	¿Con respecto al trabajo bajo presión, considera que evidencia las habilidades para manejar situaciones críticas o situaciones conflictivas en la organización que trabaja?	X		X		X		
11	¿Considera como parte de sus funciones la extensión del servicio institucional a la comunidad, así como la participación en actividades de campañas comunitarias, como parte de la proyección a la comunidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS 11 ITEMS SON SUFICIENTES PARA RECOGER LA INFORMACION

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: INOCENTE BONILLA BONILLA DNI: 40499700

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

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

06 de 10 del 2020


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Consideración individualizada								
1	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo que está bajo su responsabilidad?	X		X		X		
2	¿Trata como persona individual, más que como integrante de un grupo de trabajo?	X		X		X		
3	¿Ayuda a mejorar las capacidades del personal que está bajo su responsabilidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estimulación intelectual								
4	¿Proporciona nuevas e innovadoras formas de atender las dificultades?	X		X		X		
5	¿Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar algunas dificultades?	X		X		X		
6	¿Motiva a ver las dificultades de diferentes ángulos al momento de atenderlos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación inspiracional								
7	¿Manifiesta una visión optimista de las circunstancias laborales?	X		X		X		
8	¿Habla asertivamente acerca de las necesidades que deben ser atendidas y satisfechas?	X		X		X		
9	¿Está firmemente convencida que las actividades propuestas por la organización serán cumplidas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada								
10	¿Enfatiza en la importancia de ser consecuentes en los actos con valores y principios?	X		X		X		
11	¿Emplea palabras edificantes para hacer sentir el orgullo que siente de trabajar con el equipo encargado?	X		X		X		
12	¿Enfatiza y resalta la importancia de poner en práctica el sentido del deber y servir?	X		X		X		
13	¿Considera los aspectos éticos y morales en las decisiones que toma como parte de su responsabilidad?	X		X		X		
14	¿Considera importante que todo el personal fije sus acciones hacia una misión en común?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS 14 ITEMS SON LOS SUFICIENTES PARA LA RECOLECCION DE DATOS

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: INOCENTE BONILLA BONILLA DNI: 40499700

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

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

06 de 10 del 2020


Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

HERLESS VALDIVIA RENGIFO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico en maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula Pucallpa, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ***El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo***, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jessica Liáne Pezo Sánchez
DNI: 00108944

RECIBIDO
P-02/10/2020


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Consideración individualizada								
1	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo que está bajo su responsabilidad?	✓		✓		✓		
2	¿Trata como persona individual, más que como integrante de un grupo de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Ayuda a mejorar las capacidades del personal que está bajo su responsabilidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Estimulación intelectual								
4	¿Proporciona nuevas e innovadoras formas de atender las dificultades?	✓		✓		✓		
5	¿Considera diferentes perspectivas cuando se intenta solucionar algunas dificultades?	✓		✓		✓		
6	¿Motiva a ver las dificultades de diferentes ángulos al momento de atenderlos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Motivación inspiracional								
7	¿Manifiesta una visión óptima de las circunstancias laborales?	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Habla asertivamente acerca de las necesidades que deben ser atendidas y satisfechas?	✓		✓		✓		
9	¿Está firmemente convencida que las actividades propuestas por la organización serán cumplidas?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: Influencia idealizada								
10	¿Enfatiza en la importancia de ser consecuentes en los actos con valores y principios?	✓		✓		✓		
11	¿Empieza palabras edificantes para hacer sentir el orgullo que siente de trabajar con el equipo encargado?	✓		✓		✓		
12	¿Enfatiza y resalta la importancia de poner en práctica el sentido del deber y servir?	✓		✓		✓		
13	¿Considera los aspectos éticos y morales en las decisiones que toma como parte de su responsabilidad?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante que todo el personal fije sus acciones hacia una misión en común?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS TIENEN SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YALDINA RENGIFO HERLESS DNI: 90088692

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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

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

Pucallpa, 06 de...10...del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Rendimiento laboral								
1	¿La cantidad de servicio efectuado de acuerdo al cargo que usted asume cumple con los objetivos de la gestión?	✓		✓		✓		
2	¿Los procedimientos efectuados por el cargo que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, el cuidado, orden y esmero, refleja su calidad de servicio interno?	✓		✓		✓		
3	¿Los procedimientos efectuados por la atención que usted asume, con respecto a la frecuencia de errores, la accesibilidad y esmero en la atención de los usuarios, refleja su calidad de servicio externo?	✓		✓		✓		
4	¿De acuerdo al cargo que desempeña dedica y efectúa el trabajo de los plazos establecidos, consigue los resultados deseados con responsabilidad como partes de su rendimiento laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Idoneidad								
5	¿Considera usted desde el cargo que asume, su liderazgo se evidencia en el manejo, persuasión y estimulación sobre el personal a cargo o compañero de trabajo en la ejecución de tareas y organización del trabajo en el cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓		
6	¿De acuerdo a su competencia en la función, su dominio de conocimientos evidencia sus habilidades en las asignaciones propias del cargo que asume?	✓		✓		✓		
7	¿Con respecto a planeación y organización, considera usted que evidencia capacidades de proyección y despliegue de estrategias organizacionales que permiten cumplir sus funciones con la asignación adecuada de recursos?	✓		✓		✓		
8	¿Como parte de su desarrollo personal, considera usted que impulsa la formación, desarrollo integral y la utilización plena del potencial del personal a cargo o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que tiene habilidad para comunicarse e integrarse con otras áreas de la institución o si el caso lo amerita delegar responsabilidades, como parte de su cooperación y trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
10	¿Con respecto al trabajo bajo presión, considera que evidencia las habilidades para manejar situaciones críticas o situaciones conflictivas en la organización que trabaja?	✓		✓		✓		
11	¿Considera como parte de sus funciones la extensión del servicio institucional a la comunidad, así como la participación en actividades de campañas comunales, como parte de la proyección a la comunidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS 11 ITEMS TIENEN SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: YALDINA RENGIFO HERLESS DNI: 90088692

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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

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

Pucallpa, 06 de...10...del 2020

Firma del Experto Informante.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL**

**Resumen del procesamiento de los
casos**

	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,988	,988	14

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Lid_Trans_01	2,93	1,280	15
Lid_Trans_02	2,93	1,280	15

Lid_Trans_03	2,80	1,207	15
Lid_Trans_04	2,40	1,121	15
Lid_Trans_05	2,27	1,163	15
Lid_Trans_06	2,67	1,291	15
Lid_Trans_07	2,80	1,265	15
Lid_Trans_08	2,87	1,125	15
Lid_Trans_09	2,67	1,234	15
Lid_Trans_10	2,67	1,175	15
Lid_Trans_11	2,87	1,125	15
Lid_Trans_12	2,87	1,187	15
Lid_Trans_13	2,80	1,014	15
Lid_Trans_14	2,53	1,407	15

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Lid_Trans_01	Lid_Trans_02	Lid_Trans_03	Lid_Trans_04	Lid_Trans_05	Lid_Trans_06	Lid_Trans_07	Lid_Trans_08	Lid_Trans_09	Lid_Trans_10	Lid_Trans_11
Lid_Trans_01	1,000	1,000	,962	,916	,829	,850	,918	,936	,844	,839	,836
Lid_Trans_02	1,000	1,000	,962	,916	,829	,850	,918	,936	,844	,839	,836
Lid_Trans_03	,962	,962	1,000	,908	,804	,779	,861	,978	,863	,856	,820
Lid_Trans_04	,916	,916	,908	1,000	,844	,790	,766	,894	,877	,922	,781
Lid_Trans_05	,829	,829	,804	,844	1,000	,872	,816	,793	,912	,906	,902
Lid_Trans_06	,850	,850	,779	,790	,872	1,000	,919	,803	,687	,816	,901
Lid_Trans_07	,918	,918	,861	,766	,816	,919	1,000	,883	,732	,721	,883
Lid_Trans_08	,936	,936	,978	,894	,793	,803	,883	1,000	,840	,828	,831
Lid_Trans_09	,844	,844	,863	,877	,912	,687	,732	,840	1,000	,853	,788
Lid_Trans_10	,839	,839	,856	,922	,906	,816	,721	,828	,853	1,000	,828
Lid_Trans_11	,836	,836	,820	,781	,902	,901	,883	,831	,788	,828	1,000
Lid_Trans_12	,934	,934	,877	,794	,804	,901	,980	,895	,747	,734	,895
Lid_Trans_13	,869	,869	,782	,829	,836	,818	,857	,788	,799	,719	,851
Lid_Trans_14	,893	,893	,908	,896	,911	,852	,826	,905	,891	,936	,815

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Lid_Trans_01	Lid_Trans_02	Lid_Trans_03	Lid_Trans_04	Lid_Trans_05	Lid_Trans_06	Lid_Trans_07	Lid_Trans_08	Lid_Trans_09	Lid_Trans_10	Lid_Trans_11	Lid_Trans_12
Lid_Trans_01	1,638	1,638	1,486	1,314	1,233	1,405	1,486	1,348	1,333	1,262	1,205	1,419
Lid_Trans_02	1,638	1,638	1,486	1,314	1,233	1,405	1,486	1,348	1,333	1,262	1,205	1,419
Lid_Trans_03	1,486	1,486	1,457	1,229	1,129	1,214	1,314	1,329	1,286	1,214	1,114	1,257
Lid_Trans_04	1,314	1,314	1,229	1,257	1,100	1,143	1,086	1,129	1,214	1,214	,986	1,057
Lid_Trans_05	1,233	1,233	1,129	1,100	1,352	1,310	1,200	1,038	1,310	1,238	1,181	1,110
Lid_Trans_06	1,405	1,405	1,214	1,143	1,310	1,667	1,500	1,167	1,095	1,238	1,310	1,381
Lid_Trans_07	1,486	1,486	1,314	1,086	1,200	1,500	1,600	1,257	1,143	1,071	1,257	1,471
Lid_Trans_08	1,348	1,348	1,329	1,129	1,038	1,167	1,257	1,267	1,167	1,095	1,052	1,199
Lid_Trans_09	1,333	1,333	1,286	1,214	1,310	1,095	1,143	1,167	1,524	1,238	1,095	1,099
Lid_Trans_10	1,262	1,262	1,214	1,214	1,238	1,238	1,071	1,095	1,238	1,381	1,095	1,024
Lid_Trans_11	1,205	1,205	1,114	,986	1,181	1,310	1,257	1,052	1,095	1,095	1,267	1,199
Lid_Trans_12	1,419	1,419	1,257	1,057	1,110	1,381	1,471	1,195	1,095	1,024	1,195	1,419
Lid_Trans_13	1,129	1,129	,957	,943	,986	1,071	1,100	,900	1,000	,857	,971	1,043
Lid_Trans_14	1,610	1,610	1,543	1,414	1,490	1,548	1,471	1,433	1,548	1,548	1,290	1,361

BASE DE DATOS

	Lid_Trans_01	Lid_Trans_02	Lid_Trans_03	Lid_Trans_04	Lid_Trans_05	Lid_Trans_06	Lid_Trans_07	Lid_Trans_08	Lid_Trans_09	Lid_Trans_10	Lid_Trans_11	Lid_Trans_12
1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	
3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
7	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	
8	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
11	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
12	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
14	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

~~Resumen del procesamiento de los casos~~

	N	%
Válidos	15	100,0
Casos Excluidos^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,982	,983	11

~~Estadísticos de los elementos~~

	Media	Desviación típica	N
Desemp_lab_01	2,80	1,207	15

Desemp_lab_02	2,40	1,121	15
Desemp_lab_03	2,27	1,163	15
Desemp_lab_04	2,67	1,291	15
Desemp_lab_05	2,80	1,265	15
Desemp_lab_06	2,87	1,125	15
Desemp_lab_07	2,67	1,234	15
Desemp_lab_08	2,67	1,175	15
Desemp_lab_09	2,87	1,125	15
Desemp_lab_10	2,87	1,187	15
Desemp_lab_11	2,80	1,014	15

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Desemp_lab_01	Desemp_lab_02	Desemp_lab_03	Desemp_lab_04	Desemp_lab_05	Desemp_lab_06	Desemp_lab_07	Desemp_lab_08	Desemp_lab_09
Desemp_lab_01	1,457	1,229	1,129	1,214	1,314	1,329	1,286	1,214	1,114
Desemp_lab_02	1,229	1,257	1,100	1,143	1,086	1,129	1,214	1,214	,986
Desemp_lab_03	1,129	1,100	1,352	1,310	1,200	1,038	1,310	1,238	1,181
Desemp_lab_04	1,214	1,143	1,310	1,667	1,500	1,167	1,095	1,238	1,310
Desemp_lab_05	1,314	1,086	1,200	1,500	1,600	1,257	1,143	1,071	1,257
Desemp_lab_06	1,329	1,129	1,038	1,167	1,257	1,267	1,167	1,095	1,052
Desemp_lab_07	1,286	1,214	1,310	1,095	1,143	1,167	1,524	1,238	1,095
Desemp_lab_08	1,214	1,214	1,238	1,238	1,071	1,095	1,238	1,381	1,095
Desemp_lab_09	1,114	,986	1,181	1,310	1,257	1,052	1,095	1,095	1,267
Desemp_lab_10	1,257	1,057	1,110	1,381	1,471	1,195	1,095	1,024	1,195
Desemp_lab_11	,957	,943	,986	1,071	1,100	,900	1,000	,857	,971

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Desemp_lab_01	Desemp_lab_02	Desemp_lab_03	Desemp_lab_04	Desemp_lab_05	Desemp_lab_06	Desemp_lab_07	Desemp_lab_08	Desemp_lab_09
Desemp_lab_01	1,000	,908	,804	,779	,861	,978	,863	,856	,820
Desemp_lab_02	,908	1,000	,844	,790	,766	,894	,877	,922	,781
Desemp_lab_03	,804	,844	1,000	,872	,816	,793	,912	,906	,902
Desemp_lab_04	,779	,790	,872	1,000	,919	,803	,687	,816	,901
Desemp_lab_05	,861	,766	,816	,919	1,000	,883	,732	,721	,883
Desemp_lab_06	,978	,894	,793	,803	,883	1,000	,840	,828	,831
Desemp_lab_07	,863	,877	,912	,687	,732	,840	1,000	,853	,788
Desemp_lab_08	,856	,922	,906	,816	,721	,828	,853	1,000	,828
Desemp_lab_09	,820	,781	,902	,901	,883	,831	,788	,828	1,000
Desemp_lab_10	,877	,794	,804	,901	,980	,895	,747	,734	,895
Desemp_lab_11	,782	,829	,836	,818	,857	,788	,799	,719	,851

BASE DE DATOS

	Desemp_lab_01	Desemp_lab_02	Desemp_lab_03	Desemp_lab_04	Desemp_lab_05	Desemp_lab_06	Desemp_lab_07	Desemp_lab_08	Desemp_lab_09	Desemp_lab_10	Desemp_lab_11
1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
6	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
7	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
9	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
11	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
12	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
13	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
14	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2
15	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5