



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal  
del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de  
Pucyura-Anta, 2021**

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

**AUTORA:**

Lovaton Chavez ,Margaret Ana ([ORCID: 0000-0001-9073-8997](https://orcid.org/0000-0001-9073-8997))

**ASESOR:**

Dr. Merino Núñez, Mirko ([ORCID: 0000-0002-8820-6382](https://orcid.org/0000-0002-8820-6382))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

A Dios fortaleza que me brinda, a la memoria de mi amado padre Gerardo Lovaton Paredes, a mi madre Ana Chavez Santos, hermana Sara y esposo por su esfuerzo e incondicional comprensión y apoyo.

## Agradecimiento

Agradezco a Dios por ponerme en el camino de la sabiduría.

Agradezco a mis padres que supieron ponerme en el camino del conocimiento.

Agradezco a las personas que con buena fe me apoyaron.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización .....	18
3.3 Población, muestra y muestreo .....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES.....	56
VII. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Datos estadísticos liderazgo transformacional .....	25
Tabla 2 Datos estadísticos influencia individualizada.....	26
Tabla 3 Datos estadísticos consideración individualizada.....	27
Tabla 4 Datos estadísticos estimulación intelectual .....	28
Tabla 5 Datos estadísticos motivación inspiracional .....	29
Tabla 6 Datos estadísticos desempeño laboral.....	30
Tabla 7 Datos estadísticos productividad .....	31
Tabla 8 Datos estadísticos conocimiento de trabajo .....	32
Tabla 9 Datos estadísticos habilidades y destreza.....	33
Tabla 10 Datos estadísticos orientación a los resultados.....	34
Tabla 11 Cruce de liderazgo transformacional y desempeño laboral.....	35
Tabla 12 Cruce de influencia individualizada y desempeño laboral .....	36
Tabla 13 Cruce de consideración individualizada y desempeño laboral .....	37
Tabla 14 Cruce de estimulación intelectual y desempeño laboral.....	38
Tabla 15 Cruce de motivación inspiracional y desempeño laboral.....	39
Tabla 16 Rangos de asociación de variables.....	40
Tabla 17 Análisis de correlación para la hipótesis general.....	41
Tabla 18 Análisis para la hipótesis específica 1 .....	42
Tabla 19 Análisis para la hipótesis específica 2 .....	43
Tabla 20 Análisis de correlación para la hipótesis específica 3.....	44
Tabla 21 Análisis de correlación para la hipótesis específica 4.....	45
Tabla 22 Análisis de correlación para la hipótesis específica 5.....	46
Tabla 23 Análisis de correlación para la hipótesis específica 6.....	47

## Índice de figuras

Figura 1 Histogramas de frecuencias liderazgo transformacional .....	25
Figura 2 Histogramas de frecuencias influencia individualizada .....	26
Figura 3 Histogramas de frecuencias consideración individualizada .....	27
Figura 4 Histogramas de frecuencias estimulación intelectual .....	28
Figura 5 Histogramas de frecuencias motivación inspiracional .....	29
Figura 6 Histogramas de frecuencias desempeño laboral .....	30
Figura 7 Histogramas de frecuencias productividad .....	31
Figura 8 Histogramas de frecuencias conocimiento de trabajo .....	32
Figura 9 Histogramas de frecuencias habilidades y destrezas .....	33
Figura 10 Histogramas de frecuencias orientación a los resultados .....	34
Figura 11 Histogramas del cruce de liderazgo transformacional y desempeño laboral .....	35
Figura 12 Histograma del cruce de influencia individualizada y desempeño laboral .....	36
Figura 13 Histograma del cruce consideración individualizada y desempeño laboral .....	37
Figura 14 Histograma del cruce de estimulación intelectual y desempeño laboral .....	38
Figura 15 Histograma del cruce de motivación inspiracional y desempeño laboral .....	39

## Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Para la variable liderazgo transformacional se tomó a Ullah et al. (2018) y para la desempeño laboral a los autores Guzmán et al. (2020). La metodología fue de tipo aplicada de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población fue de 90 empleados del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, el cuestionario tuvo un total de 56 preguntas validadas por tres especialistas. La fiabilidad del instrumento se ejecutó con el test de Alpha de Cronbach, obteniendo de resultado 0,946 y 0,902 para cada variable. Los resultados en la prueba de hipótesis general mediante el estadígrafo Pearson coeficiente de correlación de 0.343 y una Sig. (Bilateral)= 0,001; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, concluye que existe una correlación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, liderazgo, desempeño laboral, motivación.

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between transformational leadership and job performance in the staff of the high-performance school (COAR) Cusco, district of Pucyura-Anta, 2021. For the transformational leadership variable, Ullah et al. (2018) and for the variable work performance to the authors Guzmán (2020). The methodology was of the applied type of cross-sectional correlational design. The population was 90 employees of the high performance school (COAR) Cusco, the questionnaire had a total of 56 questions validated by three specialists. The reliability of the instrument was executed with the Cronbach's Alpha test, obtaining 0.946 and 0.902 results for each variable. The results in the general hypothesis test using the Pearson statistical correlation coefficient of 0.343 and a Sig. (Bilateral) = 0.001; Rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, he concludes if there is a low positive correlation between transformational leadership and job performance in the staff of the high-performance school (COAR) Cusco, district of Pucyura-Anta.

**Keywords:** Transformational leadership, leadership, job performance, motivation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, existe una presión creciente sobre las escuelas para que promulguen cambios, y por ello se observa que el liderazgo transformacional tiene un vínculo muy fuerte con la efectividad de los líderes escolares para implementar reformas positivas.(Shelleyann, 2017). El liderazgo eficaz ha sido durante mucho tiempo el foco de las reformas administrativas y la iniciativa de mejora del servicio público.(Sun y Henderson, 2017). El liderazgo transformacional está asociado con una variedad de resultados positivos. Sin embargo, de acuerdo con los sustitutos de la teoría del liderazgo, puede haber circunstancias en las que sea difícil, si no imposible, para los líderes inspirar y desafiar a sus empleados.(Breevaart et al., 2016). Nadie puede negar la importancia del liderazgo transformacional como un medio para incrementar el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, conceptualmente la funcionalidad del liderazgo transformacional no se elabora en el estilo de gestión del liderazgo transformacional.(Ullah et al., 2018)

El desempeño laboral es un factor considerado como de mucha importancia en todas las organizaciones en el mundo puesto que es a partir de este que la organización se proyecta de una manera adecuada a su entorno conformado por proveedores y clientes jugando un rol importante en dicha labor el liderazgo que ejerzan los representantes de la organización a fin de potenciar y garantizar en su personal óptimos niveles de desempeño de los mismos.(Torlak y Kuzey, 2019). Por ello ampliar que una gestión del desempeño como un medio para obtener mejores resultados de las empresas, los equipos y las personas mediante la comprensión y la gestión del desempeño dentro de un marco acordado de metas planificadas, objetivos y estándares de logro y competencia. Saleem et al. (2020) refiere que desde el punto de vista pragmático, los directores de los colegios y los líderes educativos son solucionadores de problemas y facilitadores. Específicamente, los directores desempeñan un papel especialmente importante en la promoción del desempeño laboral de los maestros de los colegios secundarios.

En el Perú dicha preocupación ha sido motivo de continuos análisis en el devenir de los últimos años puesto que las empresas y organizaciones en la búsqueda de modernización han empezado a considerar al personal y el desempeño del mismo como uno de los factores con una influencia directa para el crecimiento de sus organizaciones (Scott, 2017, p. 13). El liderazgo en entornos diversos requiere cambiar la forma en que trabajan con aquellos que son

culturalmente diferentes a ellos (Ingle y Johnson, 2019). Como marco de análisis inicial y a fin de tener referencia de la idea central de lo que representa el desempeño laboral se propone lo planteado por Urdaneta y Urdaneta (2013) quienes señalan que el desempeño se refiere a los comportamientos dirigidos a la misión u objetivos de una determinada organización, de productos y servicios que tienen una relación con cada uno de estos comportamientos. Bajo esta premisa podemos ver que si bien es cierto muchas organizaciones a nivel del Perú han considerado prestar atención adecuada a esta práctica no todos han obtenido los resultados esperados lo cual mantiene aún latente la problemática en muchas organizaciones del país.(Valdivieso, 2020)

Adentrándonos en el análisis deductivo se puede plantear de manera más específica, que lo observado en el colegio de alto rendimiento (COAR) el cual se encuentra ubicado en la provincia de Anta específicamente el distrito de Pucyura, no dista mucho de esta realidad percibida puesto que al ser esta, una entidad pública y tener la necesidad de fortalecer su desempeño laboral, deberá de prestar una atención especial en los factores que causan los inadecuados niveles de desempeño laboral considerándose para efectos de la presente investigación el liderazgo transformacional como causa de tal problema, Para lo cual presentamos el concepto de liderazgo transformacional. Según Palomo (2013) refiere que brindan reconocimiento personal a quienes inspiran a otros a alcanzar la excelencia; estimulan la exploración de nuevas alternativas o formas de pensar; ayudan a determinar sus propios intereses o subordinan sus intereses a las metas del grupo; etc. Continuando la línea de análisis de la situación problemática se puede apreciar qué en lo que respecta a los componentes del desempeño laboral se tiene la capacidad la cual está relacionada con el fomento de habilidades conocimientos y experiencias en el personal, hecho en muchas ocasiones se presenta con descuido en la institución educativa, siendo ello un factor determinante en contra del desempeño laboral, así mismo en cuanto a la oportunidad, esta suele estar descuidada con una inadecuada toma de decisiones y actitudes poco favorables para con el personal, lo que finalmente desencadena en que la disposición del mismo se vea reducida por una baja en la voluntad y la motivación en su quehacer cotidiano.

Para lo cual planteamos la siguiente pregunta ¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021? y como problemas específicos de la investigación ¿Cómo es el liderazgo transformacional en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?, ¿Cómo es el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?. La situación problemática planteada, tiene como justificación teórica, debido a que se hizo la revisión minuciosa de diversas teorías y enfoques con base científica y tecnológica que el cual fue aplicado a la realidad del problema, como justificación metodológica, debido a que se realizó la aplicación de los métodos científicos, de igual forma las técnicas de investigación tanto en la parte de la recopilación datos como el análisis estadístico descriptivo e inferencial, también se realizó la prueba de hipótesis formuladas, de igual manera tenemos como justificación práctica, a razón de que en la presente investigación está orientada a fortalecer y mejorar el aspecto de desempeño laboral institución educativa para lo cual se realizó la aplicación de un cuestionario a los empleados del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco a quienes se la aplico una encuesta estructurada de manera presencial y virtual, lo cual los resultados son presentados en gráficos y tablas mediante la estadística inferencial y descriptiva, la justificación social, los resultados obtenidos serán de mucha utilidad para la institución educativa y todo su proceso de planificación a futuro que pretenda realizar, así mismo la investigación constituye en un modelo de referencia puesto que se enmarca en un desarrollo con relación al cuantitativo factor importante para ver la correlación de las variables de investigación.

En tal sentido y a efectos de observar e investigar adecuadamente dicha problemática planteada, se propone como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Y como objetivos específicos: Describir el liderazgo transformacional en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Describir el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Determinar la relación que existe entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Finalmente, se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; y como hipótesis específicas: El liderazgo transformacional es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; El desempeño laboral es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Existe relación significativa entre la influencia individualiza y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021; Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para el trabajo de investigación, se optó por tomar en cuenta los siguientes antecedentes internacionales y nacionales.

Como antecedentes internacionales el trabajo de Lai et al. (2020) en el artículo de investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral: el papel mediador del compromiso laboral”, tuvo como finalidad determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de las tareas de los seguidores y el comportamiento de ayuda al investigar el compromiso laboral como un posible mecanismo subyacente. El método de investigación multitemporal y de fuentes múltiples para reducir la consideración de la varianza del método común. Obteniendo como resultados las hipótesis se probaron en una muestra de 507 enfermeras que trabajaban en 44 equipos. El análisis de regresión lineal jerárquica mostró que, después de controlar varias variables relevantes (p. Ej., Intercambio líder-miembro, autoeficacia basada en roles y liderazgo transaccional) y las variables demográficas de varios participantes (p. Ej., Género, edad y educación). Concluyendo el compromiso tiene una media de relación positiva entre el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y el comportamiento de ayuda. Se discuten las fortalezas, limitaciones, implicaciones prácticas y direcciones para futuras investigaciones. El presente antecedente no permite observar cual es el nivel de relación de estas dos variables objeto de estudio, el cual es importante para realizar la contratación de dichos resultados con los hallados en nuestra unidad de análisis objeto de estudio.

Top et al. (2020) en el artículo de investigación “Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los empleados”, teniendo el objetivo principal investigar los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño de los empleados en la región de Kurdistán en Irak. Tomando como método de investigación de tipo correlacional, no experimental, cuantitativo. Para ello, se recopilaron 252 datos de las ciudades de Erbil y Sulaymaniyah en Kurdistán, obteniendo los siguientes resultados revelando que, la motivación inspiradora y la consideración individual tienen un impacto alto en el desempeño de los empleados. Se sugiere que los gerentes de la región deben motivar y cuidar individualmente a sus empleados para incrementar su desempeño. De igual manera dicha investigación nos permite observar la importancia del desempeño laboral y como el liderazgo transformacional permitirá un desempeño óptimo de los empleados, por

ello dicha investigación nos aporta información respecto a la motivación inspiradora y la consideración individual con el fin de contrastar con los resultados hallados en el análisis de las hipótesis específicas.

Rovina (2020) realizó la tesis titulada: liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente, teniendo como finalidad, determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente mediante la investigación bibliográfica y de campo; se realizó bajo el enfoque cuanti-cualitativo, con diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo, la muestra fue 58 docentes. Los resultados que obtuvo el autor fue el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el desempeño docente (87,8%), de igual manera mencionar la importancia de desarrollar un programa donde se capacite en temas del liderazgo transformacional, (97,3%), así como se debe a conocer de que el líder tomen en consideración las necesidades de los equipos con el fin de mejorar el desarrollo del desempeño docente (90,5%), por otro lado se vio la necesidad de que los líderes presenten diversas propuestas debe de estar encaminada a la solución de los problemas eficientemente y también lleven a motivar al personal a mejorar el trabajo en equipo, la motivación inspiracional en el desempeño docente es alto (71,6%), finalmente la relación de la influencia idealizada y el desempeño docente para el personal administrativo y docente fue elevado (81,1%). Como se observa que existe un sesgo en los antecedentes en determinar que la relación entre estas variables fue muy alta, según los datos del antecedente nos permitirá realizar una contrastación tanto con los resultados hallados como con las teorías.

Alcaide (2017) desarrolló la tesis: liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile, tuvo como objetivo describir y analizar la percepción de influencia respecto los enfoques o estilos de liderazgo de los directores, la metodología que tuvo la investigación fue de enfoque mixto, el método fue inductivo-deductivos, para los cual se tuvo como muestra 12 instituciones educativas de dicha jurisdicción. Los resultados demostraron que de las 12 instituciones educativas en el área metropolitana de San Diego durante el proceso de mejora consideraron el desarrollo del liderazgo integral. De esta manera, la investigación muestra que la educación perceptiva y el liderazgo efectivo a menudo se entienden como un



fenómeno de integración de un solo factor, y es difícil de distinguir y contrastar en la experiencia práctica y el testimonio de los líderes escolares. Es por eso que las investigaciones de casos tienden a prevalecer en una relación integrada vista. Y aspectos organizativos. Como se observa los resultados hallados por el autor nos permite afirmar la importancia del liderazgo en las instituciones de educación el cual dar soporte a la investigación.

Ganga et al. (2016) desarrollaron el artículo titulado: liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile; cuyo objetivo fue determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa. El diseño metodológico fue correlacional con enfoque cuantitativo, la población fue compuesto por 64 docentes. Los resultados muestran que el impacto positivo del liderazgo transformacional en el desempeño de los profesores, se ha verificado de manera integrada a los instructores y docentes encargados de aula. Debido al plan interactivo de la organización instructora, es por ello que es importante desarrollar herramientas funcionales estratégicas que faciliten a institución en interactuar con consistente con los rangos de las dimensiones relacionadas con la aplicación de la herramienta y por ello también tener en cuenta el uso de estas herramientas en otras instituciones educativas.

Orellana (2019) realizó el trabajo de investigación: El liderazgo del director y el desempeño docente percibido en un conjunto de colegios privados de El Salvador, tuvo como objetivo determinar si en las dimensiones de liderazgo directivo percibido por los docentes liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-fai-re tienen una predicción significativa de la percepción del desempeño laboral en el ámbito académico. La metodología que tuvo la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo, transversal; la muestra estuvo compuesta por 105 profesores de los colegios privados que laboran en el año 2018. Respecto a la conclusión, se puede observar que, en estas dimensiones del liderazgo del director, de igual forma el liderazgo transaccional se correlaciona positivamente con el desempeño docente. Esta predicción tiene implicaciones importantes para todos los aspectos del desempeño docente, excepto las emociones. Los maestros que se han desempeñado como directores durante más de siete años en las escuelas tienen un desempeño

significativamente mejor en la capacidad de enseñanza y las emociones. Al mismo tiempo, muestran poca conciencia del liderazgo transformacional en términos de motivación motivacional. Según se observa en los resultados se tiene los diferentes tipos de liderazgo y como estos influye en el desempeño de los maestros el cual se tiene como mayor relevancia del liderazgo transaccional.

Esquivel et al. (2018) desarrollaron el trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del Estado Sucre, Venezuela, planteando como objetivo, generar supuestos teóricos acerca del liderazgo transformacional en la educación universitaria. La metodología de la investigación fue epistemológicamente introspectivo vivencial con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 485 docentes, 13.777 alumnos y 455 personal administrativos. Los principales resultados indican que es necesario desarrollar el fortalecimiento del liderazgo transformacional a manera de mejorar los logros de las instituciones de nivel superior. A su vez, constituye un factor que incide en la gestión y mejora de las instituciones educativas. Del mismo modo, la conclusión a la que se llega es que los líderes transformacionales están dirigidos más directamente a las personas, son flexibles e inclusivos, satisfacen las necesidades de los empleados y garantizan una atmósfera propicia para construir un buen ambiente laboral en medio del respeto y de igual manera la tolerancia entre líderes y subordinados. Como se observa estos resultados nos permitió contar con soporte teórico para los resultados hallados en la investigación.

En el ámbito nacional se revisó los siguientes antecedentes tenemos a Hernández (2020) desarrolló la tesis titulada: Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019, la cual tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico. La metodología de la investigación tuvo como enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, la población fue conformada por 80 maestros de nivel secundario. Hallando como resultado que existe una correlación moderada del liderazgo docente y el desempeño profesional de los docentes de la institución de educación secundaria "José Andrés Rázuri", mostrando el coeficiente de Spearman  $r = 0.443$ . La dimensión y desempeño profesional es moderadamente positiva ( $Rho = .433$ );

la relación de la dimensión resolución de problemas y por otro lado el desempeño profesional del docente es baja positiva ( $r = 0.395$ ), y finalmente la dimensión de Empatía y docencia profesional docente Existe una baja positiva correlación entre desempeño, donde el valor del coeficiente correspondiente es 0.334. Como se observa en los resultados que el liderazgo docente tiene una relación muy alta con el desempeño de los profesionales, el cual nos permitió comparar con los hallados en la investigación.

Orellana (2019) desarrolló la tesis, El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, planteando como objetivo; determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño docente. La metodología usada en la investigación fue hipotético deductivo, de tipo correlacional, la población total fue conformada por 140 docentes. Se determinó que tienen una relación positiva considerable ( $\rho=0,752$ ;  $p<0,05$ ) del liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución de estudio. Lo cual concluye que a mayor liderazgo transformacional se tendrá un mejor desempeño docente, también se determinó a mayor influencia idealizada, estimulación intelectual, inspiración y consideración individualizada, corresponde un mayor desempeño docente.

Valdivieso (2020) desarrolló la tesis: Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar-Ecuador, 2018, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes. Empleando el método cuantitativo, correlacional; la poblacional fue conformada por 918 estudiantes. Los resultados muestran que existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa en el proceso administrativo y la gestión microcurricular que realizan los docentes, lo cual es positivo para el Departamento de Educación Simón Bolívar en Puerto Bolívar-Ecuador 2016 En 2010, “los líderes destacados de una empresa o (institución) deben ser profesionales en constante crecimiento, mejora y formación, proactivos y, lo más importante, absolutamente adaptables y capaces de trabajar en equipo sin problemas.

Arana y Coronado (2017) realizaron la tesis: Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro, teniendo como finalidad determinar la relación de los estilos de liderazgo

directivo y el desempeño docente, El tipo de investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental, transaccional y correlacional; la población fue conformada por 48 docentes. Los resultados muestran que en las instituciones educativas de la Diócesis de San Isidro, existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo gerencial y el desempeño docente de los niveles de educación básica y primaria, y predomina el estilo de cambio; sin embargo, en San Isidro En las instituciones educativas del distrito, no existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo gerencial y el desempeño docente a nivel de educación secundaria, debido a que la correlación no es significativa. Estos resultados nos permitirán comparar con los hallazgos encontrados para que podamos explicar las razones de las diferencias y explicarlas.

Coronado (2018) presentó la tesis denominada: Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017, teniendo como finalidad conocer el efecto de aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional; el diseño de la investigación fue de enfoque cuantitativo, cuasi experimental; la población fue conformada por 60 trabajadores. La conclusión a la que se llegó es que la aplicación del plan de liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la cultura organizacional de la provincia y municipio de Hua Ula -en 2017, y tiene un impacto significativo en la innovación y aceptación de riesgos de la ciudad, pues se observó que tiene un Impacto significativo en Hua Ula 2017 El posicionamiento del equipo provincial y municipal de Ulla tiene un impacto significativo, que nos permitirá apoyar la implementación del proyecto en nuestra unidad de análisis.

Las bases teóricas para la variable 1 tenemos a Ullah et al. (2018) indica que nadie puede negar la importancia del liderazgo transformacional con el fin de incrementar el desempeño de los empleados. Sin embargo, conceptualmente la funcionalidad del liderazgo transformacional no se elabora en el estilo de gestión del liderazgo transformacional. La teoría distingue entre cuatro estilos muy bien diferenciados de liderazgo: entre ellos tenemos el directivo, participativo, de apoyo y orientado al logro, que son apropiados para los procedimientos operativos estándar (POE), la aclaración de metas desafiantes con respecto a la estructura de tareas y la realización de asignaciones, el sistema formal de autoridad y el éxito de

finalización del trabajo(Saleem et al., 2020). Otro grupo de definiciones menciona el liderazgo desde la perspectiva de la personalidad, el cual refiere que el liderazgo es conjunto de diferentes rasgos o características que poseen ciertos individuos. Estos rasgos permiten a esos individuos inducir a otros a realizar tareas. Otros enfoques del liderazgo lo definen como un acto o un comportamiento: las cosas que hacen los líderes para lograr un cambio en un grupo.(Northouse, 2019). Basit et al. (2018) menciona que el liderazgo es un proceso por el cual una persona influye en otras personas para lograr un objetivo y dirigir de una manera que lo hace más cohesivo y coherente.

De igual manera, Babalola (2016) indica que los lugares de trabajo de hoy en día son más complejos y sofisticados y requieren un liderazgo erudito debido a la competitividad económica global, ya que los líderes se enfrentan a desafíos impredecibles, que requieren diferentes grados de gestión del liderazgo. Se puede suponer que la gestión eficaz de los empleados ser alcanzable a través del comportamiento de liderazgo, que promueve el compromiso y ende el mejoramiento de la productividad de los colaboradores. Cada estilo de liderazgo es único en lo que respecta a su cooperación y comunicación, motivación, establecimiento de objetivos y toma de decisiones.(Al-Malki y Wang, 2018)

El liderazgo transformacional se puede definir como un estilo de liderazgo en el que el líder trabaja con el equipo para determinar los cambios necesarios, crea una visión para guiar el cambio a través de la inspiración y ejecuta el cambio con miembros leales del equipo. El liderazgo transformacional se ha convertido en el foco de interés de los investigadores debido a sus impactos significativos y positivos en el desempeño organizacional y de los empleados.(Manzoor et al., 2019). El liderazgo transformacional es uno de los modelos más populares, a juzgar por la cantidad de artículos sobre este tema, y ha despertado el interés mundial. El concepto también ha sido capturado por líderes políticos ansiosos por reformar sus sistemas educativos. Sugiere un proceso de influencia poderoso, donde los líderes (a menudo carismáticos) persuaden a sus seguidores para que adopten ciertos comportamientos con el fin de lograr lo que el líder considera un cambio beneficioso.(Bush, 2018)

En primer lugar, la influencia idealizada es el grado en que los seguidores se dan cuenta del valor, la confianza, las creencias, el poder y la orientación ética o

moral de los líderes; su disposición a identificarse con estos atributos; y una desviación del interés propio hacia metas colectivas más elevadas. En segundo lugar, la motivación inspiradora describe cómo los líderes articulan visiones para inspirar y motivar a los subordinados a alcanzar las metas deseadas. En tercer lugar, está la estimulación intelectual, que se refiere a los líderes que desafían el status quo y los supuestos subyacentes, alientan a sus seguidores a hacerlo y están abiertos a soluciones nuevas y creativas a los problemas. La dimensión final es la consideración individualizada. Aquí, como mentores o entrenadores, los líderes brindan apoyo emocional y consideración a cada seguidor. A través de estas cuatro dimensiones, los líderes transformacionales involucran seguidores y logran resultados significativos.(Lai et al., 2020)

Las bases teóricas para la variable 2: El desempeño laboral debe convertirse en una herramienta vital en manos de los gerentes de recursos humanos de nuestra organización conduce a mejorar las habilidades de los trabajadores, de manera que se logre el desarrollo de una ventaja competitiva en el campo de la prestación de servicios o la producción de productos. Urdaneta y Urdaneta (2013). El desempeño de los empleados son los resultados de los empleados que cumplen con los requisitos.(Sun y Henderson, 2017). Además, el desempeño de los empleados podría entenderse en comparación con los logros de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo.(Top et al., 2020). Las organizaciones han comenzado a prestar más atención a la RSE para mejorar su desempeño. El motivo detrás de esto es que, aunque la productividad se ha visto convencionalmente como un indicador de logros organizacionales, las opiniones actuales recomiendan que otros factores están por venir.(Manzoor et al., 2019). Las acciones socialmente responsables de la organización son buenas para alentarlos a identificarse con la organización, lo que a su vez aumenta su satisfacción con su trabajo, lo que eventualmente conduce a un desempeño laboral superior.(Shin et al., 2016)

El constructo de desempeño operacional refleja la efectividad de los sistemas de operación y producción con respecto a la calidad, velocidad, flexibilidad, costos, etc. En el segundo nivel, el desempeño organizacional debe abarcar otros indicadores, como la capacidad de la empresa para administrar y mejorar sus conexiones con los proveedores, los clientes, la comunidad local y la sociedad.(Kim y Thapa, 2018). Según Andriani et al. (2018) menciona más de tres

grupos de variables como factores que pueden afectar el desempeño y el potencial de los individuos dentro de la organización, Primero son las variables individuales como: (a) habilidad y destrezas, (b ) antecedentes familiares, nivel social y experiencia; En segundo lugar están las variables de la organización como: (a) recursos, (b) liderazgo, (c) recompensas, (d) estructura, (e) diseño del trabajo; tercero son las variables de la psicología como: (a) mental / intelectual, (b) percepción, (c) actitud, (d) personalidad, (e) estudio, (f) motivación.

Guzmán et al. (2020) menciona las siguientes dimensiones del desempeño laboral: la primera productividad que contribuyen a la producción de un bien o la prestación de un servicio. Esta dimensión es la que tradicionalmente ha recibido mayor atención a la hora de evaluar el desempeño de los trabajadores, y de acuerdo a representar las competencias que los individuos demuestran en su lugar de trabajo; dimensión conocimiento del trabajo, en ese sentido, se puede definir como conocimiento del trabajo que contribuye a los objetivos de la organización al contribuir a su entorno social y psicológico. La dimensión habilidades y destreza se refiere a todos aquellos comportamientos que apoyan el entorno de la organización, así como a los aspectos sociales y psicológicos que los trabajadores muestran al desarrollar sus funciones; dimensión orientación a los resultados, el cual permite un mejor desempeño laboral de los empleados de una organización, ellos se encuentran enfocados a cumplir con metas y objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**



### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

Ragab y Arisha (2017) refiere epistemológicamente la investigación fue positivista siendo un estudio de naturaleza netamente del conocimiento y cómo se adquiere y presenta un similar debate doble entre el positivismo y el interpretivismo, también conocido como fenomenología, asume la previsibilidad y controlabilidad del futuro. Los pronósticos futuros se basan en muestra del conocimiento del presente y el pasado: encontrar regularidades de eventos, basadas en causales, similares a leyes y funcionales relaciones, permitiendo el cálculo preciso de eventos futuros por extrapolación.(Melnikovas, 2018, p. 11). En la investigación se pretende adquirir un resultado positivo en cuanto a la prueba de hipótesis, con el fin de predecir y controlar los resultados de las variables.

La investigación es aplicada (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello en la investigación se optó por seguir el tipo aplicada porque se toma como referencia las teorías y enfoques sobre liderazgo transformacional observando diversos planteamientos y enfoques, de igual manera sobre el desempeño laboral, donde se realizó la aplicación de estas teorías sin modificarlos y por otro lado se realizó la contrastación práctica.

El nivel de la investigación planteada fue alcance correlacional, como menciona Reyes y Boente (2019) estudia la relación de las variables independientes y la variables dependientes, es decir, estudiar la correlación entre dos o más fenómenos, variables, atributos que poder ser susceptibles a estudio. Por qué establece la relación o el nivel de asociatividad entre las variables objeto de investigación (Hernández et al., 2014, p.112). Suponga que se puede realizar relaciones estadísticas entre variables cuantitativas (Cabezas et al., 2018, p. 113). En la investigación se realizó un estudio correlacional, debido a que se buscó analizar el nivel de relación o asociación entre el liderazgo transformacional y por otra parte el desempeño laboral.

El diseño planteando en la investigación es no experimental, de corte transversal debido a que se realizó la medición de las variables por única vez(Carrasco, 2005), para poder realizar la observación de fenómenos que se desenvuelvan naturalmente en su contexto, de modo que, se proceda con posterioridad al análisis correspondiente.(Bernal, 2010). También debido a que no se realizó ninguna experimentación o manipulación intencional de nuestra unidad

de análisis, observando los fenómenos en su contexto real, y fue transversal debido a que la medición de nuestras variables fue en una sola ocasión.

La investigación fue cuantitativa, que tiene la finalidad de adquirir conocimientos básicos y elegir el modelo más adecuado, para que podamos entender la realidad de una forma más justa, porque los datos se pretenden estudiar y analizar a través de conceptos y variables que estos pueden ser medibles con indicadores numéricos. (Alan y Cortez, 2018, p. 69). Según Baena (2017) Los modelos cuantitativos generalmente no son adecuados para muchos tipos de investigación social, aunque proporcionan una base útil para la comparación con la investigación cuantitativa que es más común en las ciencias sociales. En la investigación se optó por un enfoque cuantitativo, debido a que se realizara la medición de las variables mediante un cuestionario con preguntas diseñadas que pretende medir con la escala de Likert.

La investigación aplicó el método hipotético-deductivo. Por ello Alan y Cortez (2018) mencionan que es el proceso de investigación que parte de la observación de hechos o problemas, permitiendo que las hipótesis expliquen temporalmente el problema, que es lo mismo que a través del proceso deductivo, y determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis.(p. 24). Este método representa el proceso opuesto, de general a especial. Este enfoque comienza con principios de validez general que se pueden aplicar a cada situación específica.(Muñoz, 2016). Debido que en la investigación se deducen los resultados a partir del planteamiento de hipótesis y con los resultados obtenidos se realizó la contratación de la hipótesis mediante el análisis estadístico, realizando la deducción de lo específico a lo general.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1. Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** Ullah et al. (2018) indica que nadie puede negar la importancia del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño de los empleados. Sin embargo, conceptualmente la funcionalidad del liderazgo transformacional no se elabora en el estilo de gestión del liderazgo transformacional.

**Definición operacional:** Lai et al. (2020) fundamenta que el liderazgo transformacional se puede medir a través de la influencia individualizada es el grado

en que los seguidores se dan cuenta del valor, la confianza, las creencias, el poder y la orientación ética o moral de los líderes; su disposición a identificarse con estos atributos; y una desviación del interés propio hacia metas colectivas más elevadas, consideración individualizada aquí, como mentores o entrenadores, los líderes brindan apoyo emocional y consideración a cada seguidor, estimulación intelectual que se refiere a los líderes que desafían el status quo y los supuestos subyacentes, alientan a sus seguidores a hacerlo y están abiertos a soluciones nuevas y creativas a los problemas y la motivación inspiracional describe cómo los líderes articulan visiones para inspirar y motivar a los subordinados a alcanzar las metas deseadas; para lo cual se formuló un cuestionario con el fin de medir cada una de las dimensiones antes mencionadas. A través de estas cuatro dimensiones, los líderes transformacionales involucran seguidores y logran resultados significativos. Se utilizó la escala de medición ordinal de tipo Likert. El instrumento estuvo compuesto por 32 ítems, donde: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5.

## **Variable 2. Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño laboral es una herramienta vital en manos de los gerentes de recursos humanos de nuestra organización conduce a mejorar las habilidades de los trabajadores, de manera que se logre el desarrollo de una ventaja competitiva en el campo de la prestación de servicios o la producción de productos. Urdaneta y Urdaneta (2013)

**Definición operacional:** Guzmán et al. (2020) menciona las siguientes dimensiones del desempeño laboral: la primera productividad tienen una relación directa con la producción de un determinado bien o servicio. Esta dimensión es la que tradicionalmente ha recibido mayor atención en el momento de realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores, y de acuerdo a representar las competencias que los individuos demuestran en su lugar de trabajo; dimensión conocimiento del trabajo se puede definir como conocimiento del trabajo que tiene una contribución directa al logro de objetivos de la empresa al contribuir tanto en su entorno social y psicológico; dimensión habilidad y destreza se refiere a todos aquellos comportamientos que apoyan el entorno de la organización, así como a los aspectos sociales y psicológicos que los trabajadores muestran al desarrollar

sus funciones y la dimensión orientación a resultados el cual permite un mejor desempeño laboral de los colaboradores de una empresa, ellos se encuentran enfocados a cumplir con metas y objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente, de igual forma se formuló un cuestionario con el fin de medir cada una de las dimensiones antes mencionadas. Se utilizó la escala de Likert con el fin de realizar la medición ordinal. El instrumento estuvo compuesto por 32 ítems, donde: nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Según Cabezas et al. (2018) la población son las unidades de análisis que son una proporción del total del universo, para lo cual se debe de realizar una adecuada delimitación con el fin de obtener los resultados planteados en los objetivos(p. 89). Por otro lado Baena (2017) menciona que la población es un conjunto o proporción del total de la población objeto de la investigación (unidad de análisis)(p. 38). Para la investigación la población estará compuesto por 90 empleados que laboran en el Colegio de Alto Rendimiento (COAR) ubicada en el distrito de Pucyura y provincia de Anta.

#### **Muestra**

Según Muñoz (2016) la muestra es la parte de la población que se considera que representa un todo y se selecciona para obtener información sobre la variable en estudio (p.169). La muestra es una proporción del universo total de una determinada población de estudio (Cabezas et al., 2018).Para la investigación se tendrá como muestra el total de población que son 90 empleados que laboran en el Colegio de Alto Rendimiento (COAR) ubicada en el distrito de Pucyura y provincia de Anta, opto por realizar el muestro por conveniencia debido a que la cantidad de la población no es pequeña (N=90) y no se vio aplicar ningún muestreo probabilístico.

#### **Muestreo**

Según Cabezas et al. (2018) el muestreo no probabilístico El muestreo por conveniencia es una técnica netamente que conforma el muestreo de tipo no probabilístico y por ende no aleatoria el cual se usa con fin de determinar muestras enfocadas netamente en la facilidad de acceso, como también la disponibilidad de

estas, en un determinado rango de tiempo o cualquier otra especificación real para un proyecto en particular (p. 96). La técnica de muestreo de la investigación fue el muestreo por conveniencia.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

En la investigación se utilizará la técnica de la encuesta para obtener información a partir de un conjunto de preguntas objetivas, coherentes y claras. Asegura que se puedan utilizar métodos cuantitativos para analizar la información proporcionada por la muestra, y que los resultados se puedan inferir con cierto grado de error y confianza.(Cabezas et al., 2018, p. 123). Debido a que la investigación maneja un enfoque cualitativo, se realizó una encuesta con el fin de medir el liderazgo transformacional y desempeño laboral y posteriormente realizar un análisis e interpretar de los resultados.

#### **Instrumento**

Como instrumento se utilizó el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar información, tanto en la investigación cuantitativa como en la cualitativa.(Muñoz, 2016) En la investigación se realizó y aplicó el cuestionario el cual será validado por expertos, donde se recolectará información sobre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Colegio de Alto Rendimiento (COAR) 2021, el cual fue medido mediante la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

#### **Validez**

Hernández y Mendoza (2018) menciona que el grado del instrumento es aquel que llega a facilitar y realizar una adecuada medición de las variables de estudio, lo cual los instrumentos tienen que obtener un nivel de validez para ser aplicados en una determinada muestra, si no fuese el caso no tiene ninguna validez (p.200). Para la investigación se tomó en consideración los siguientes aspectos de validez: Validez de contenido, el cual trata sobre los aspectos y nivel del contenido del instrumento el cual fue medido mediante los diversos indicadores identificados. En la investigación se realizó la contrastación y comparación de cada uno de los ítems formulados con los ítems que tienen un soporte teórico. Validez de constructo, este aspecto menciona que los instrumentos deben de estar relacionados y vinculados

con las teorías que se utilizaron en la investigación, para lo cual estas deben de estar bien estructurados, lo cual le dará un soporte teórico al instrumento. Validez de expertos, indica al grado en el cual el instrumento puede medir a una variable tomando en cuenta la población de estudio, esta validez es realizada mediante un juicio de expertos lo cual es analizada cada una de las variables de son objeto de análisis y estudio.(Hernández y Mendoza, 2018)

### **Confiabilidad**

Por otro lado Hernández y Mendoza (2018) refieren que la confiabilidad de los instrumentos indica el nivel en que se puede realizar la aplicación recurrente de dicho instrumento y que se obtenga resultados similares (p. 200). Y también debemos mencionar que la confiabilidad nos permitirá conocer el grado de que nuestros resultados obtenidos. Los resultados de la investigación están puntuados entre 1 a 0, el cual 0 significa que existe un grado nulo de confiabilidad y el 1 significa que existe una excelente confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

En la investigación se optó por los siguientes procedimientos de estudio: formulación y elaboración del instrumento, validación y confiabilidad del cuestionario mediante la prueba de expertos y el análisis del Alpha de Cronbrach, codificación de la base de datos, procesamiento de los datos mediante la estadística descriptiva, prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial, se presenta los resultados en tablas y figuras y por último la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

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

Para realizar el análisis y procesamiento de los datos la investigación opto por realizar una investigación de tipo aplicada, siguiendo el nivel correlacional del mismo modo se prosiguió con las mediciones con el fin de encontrar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, de igual manera la investigación opto mediante el enfoque cuantitativo y como método de investigación el hipotético deductivo. Los datos de la investigación fueron obtenidos mediante una adecuada aplicación del instrumento formulado y validados por los expertos, para lo cual se optó por realizar bajo la escala de medición de Likert con los siguientes valores de evaluación: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1), anteriormente a la aplicación del cuestionario se realizó

la validación del cuestionario bajo los criterios de la prueba de expertos, seguidamente se procedió a realizar la prueba piloto el cual fue aplicado en 13 empleados con similares características a los de la unidad de análisis, teniendo como finalidad conocer cual el grado de confiabilidad de los instrumentos planteados, para lo cual se realizó mediante la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbrach con el soporte del software especializado en estadística SPSS versión 25, el cual estableció que el instrumento tiene un grado de confiabilidad excelente, de igual manera se optó por utilizar el programa Excel 2013 para ordenar y estandarizar los datos obtenidos y luego realizar los diversos análisis y procesamiento en el Software estadístico SPSS 25, en el cual se desarrolló la codificación minuciosa de cada uno de los datos y insertando la totalidad de los datos del cuestionario que fue aplicado a los 90 empleados que laboran en el Colegio de Alto Rendimiento (COAR) ubicada en el distrito de Pucyura y provincia de Anta. Finalmente se procedió con el análisis e interpretación y descripción de las tablas y figuras que fueron obtenidos mediante en análisis descriptivo; los datos fueron presentados en tablas de frecuencia y porcentajes según las normas APA séptima edición.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la investigación el 75% de los datos fueron de autoría propia del autor y el 25% fue de las fuentes bibliográficas los cuales fueron citados según las normas Apa sexta edición y el manejo de los datos se manejaron teniendo en cuenta el código de ética en investigación publicados por la universidad Cesar Vallejo quien menciona que las investigaciones con seres humanos o que utilicen muestras (Universidad Cesar Vallejo, 2014) , en el cual se manejó estos principios con el fin de salvaguardar tanto la confidencialidad como la integridad de la información y datos obtenidos, para lo cual a los participantes se les informo sobre los procedimientos mediante el consentimiento informado.

## **IV. RESULTADOS**



## 1. Análisis y resultados descriptivos univariado

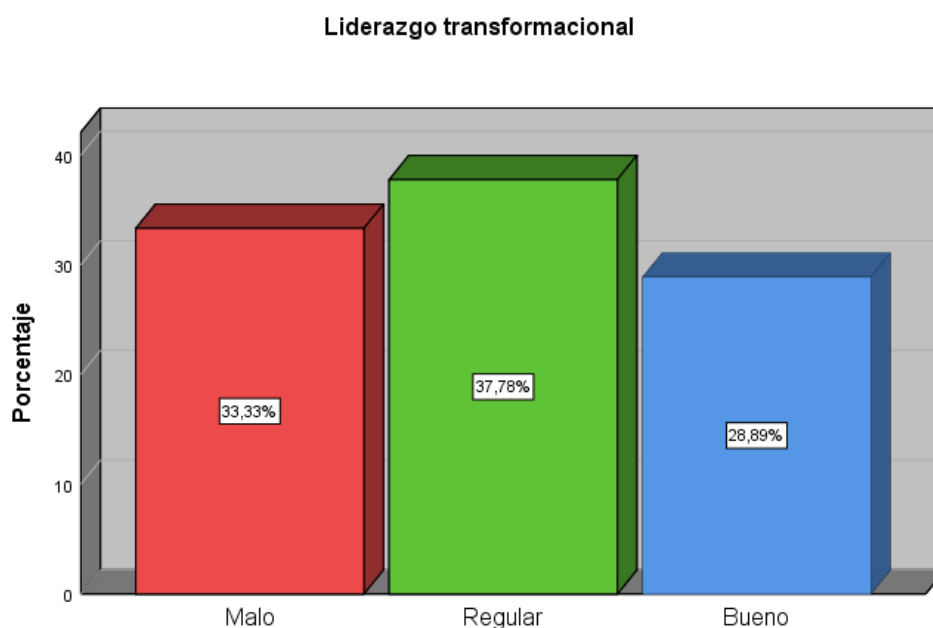
Tabla 1

*Datos estadísticos liderazgo transformacional*

Liderazgo transformacional		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	30	33,3%
Regular	34	37,8%
Bueno	26	28,9%
Total	90	100%

Figura 1

*Distribución de frecuencias liderazgo transformacional*



*Nota.* Según la tabla 1 y la figura 1 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplicó una encuesta; el 37,78% indicaron que el liderazgo transformacional fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 33,33% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 28,89% indicaron que el liderazgo transformacional fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. De acuerdo a los resultados se observa que el liderazgo transformacional en la institución es de regular a mala lo cual indica que no es el óptimo debido a que no se cuentan con programas sobre la importancia de este enfoque en la institucional.

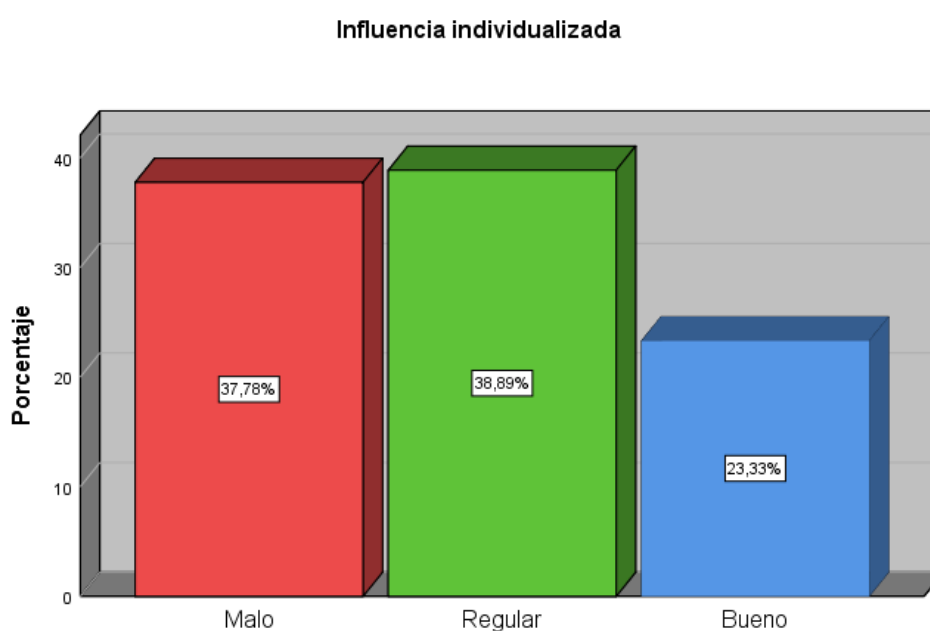
**Tabla 2**

*Datos estadísticos influencia individualizada*

<b>Influencia individualizada</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	34	37,8%
Regular	35	38,9%
Bueno	21	23,3%
Total	90	100%

**Figura 2**

*Distribución de frecuencias influencia individualizada*



*Nota.* Según la tabla 2 y la figura 2 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 38,89% indicaron que la influencia individualizada fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 37,78% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 23,33% indicaron que la influencia individualizada fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

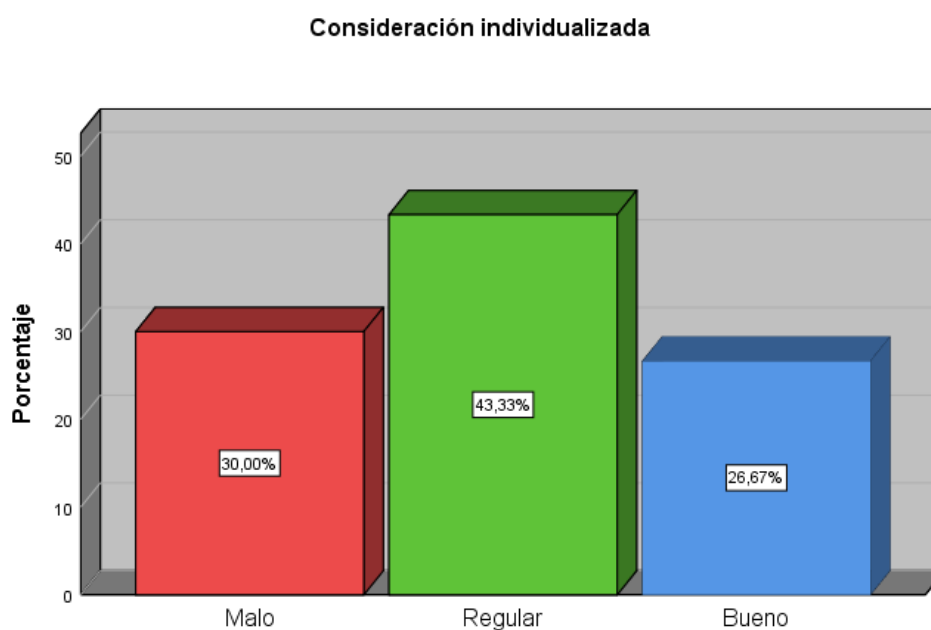
**Tabla 3**

*Datos estadísticos consideración individualizada*

<b>Consideración individualizada</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	27	30%
Regular	39	43,3%
Bueno	24	26,7%
Total	90	100%

**Figura 3**

*Distribución de frecuencias consideración individualizada*



*Nota.* Según la tabla 3 y la figura 3 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 43,33% indicaron que la consideración individualizada fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 30% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 26,67% indicaron que la consideración individualizada fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

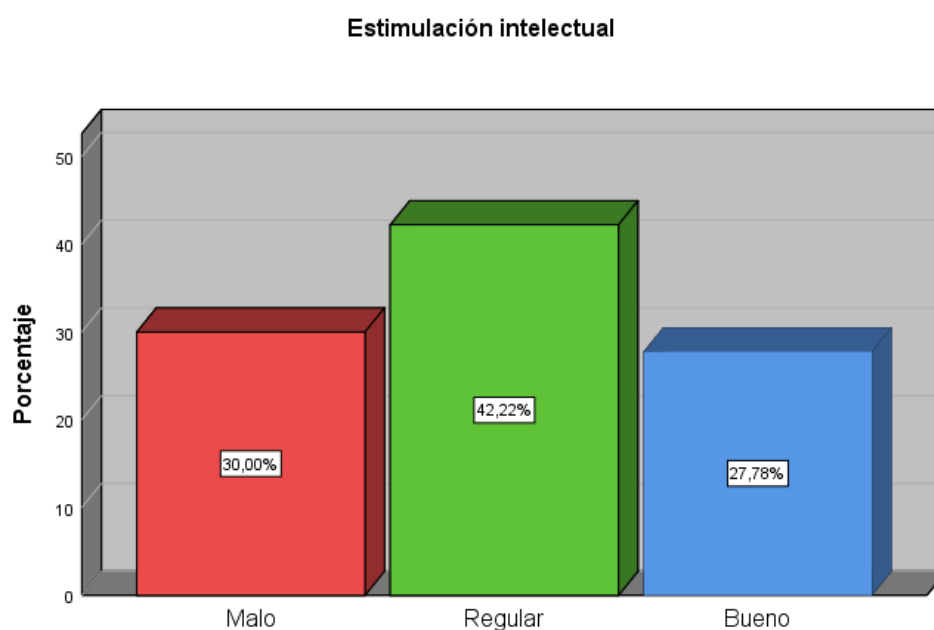
**Tabla 4**

*Datos estadísticos estimulación intelectual*

<b>Estimulación intelectual</b>		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	20	30%
Regular	38	42,22%
Bueno	25	27,78%
Total	161	100%

**Figura 4**

*Distribución de frecuencias estimulación intelectual*



*Nota.* Según la tabla 4 y la figura 4 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 42,22% indicaron que la estimulación intelectual fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 30% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 27,76% indicaron que la estimulación intelectual fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

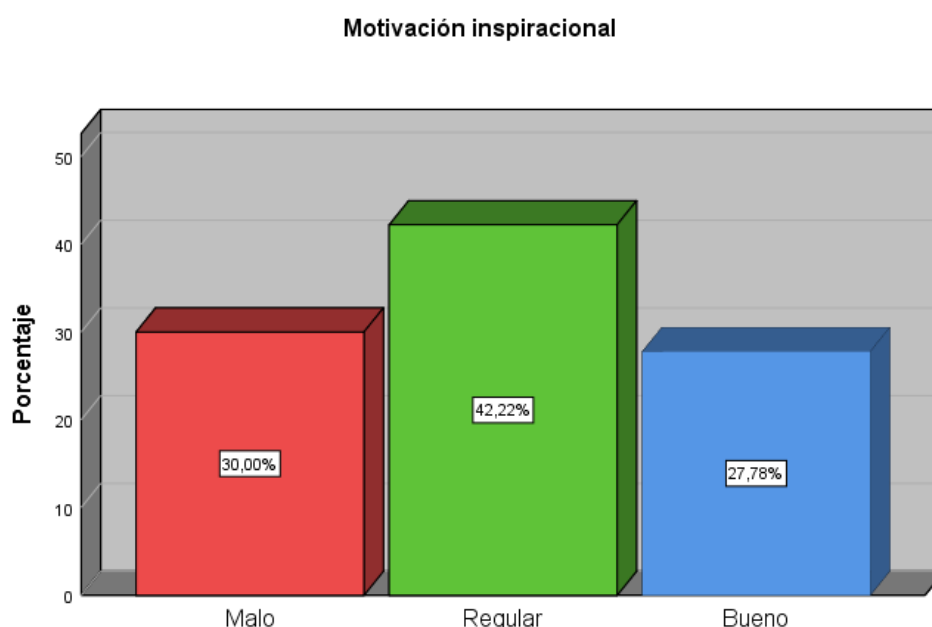
**Tabla 5**

*Datos estadísticos motivación inspiracional*

<b>Motivación inspiracional</b>		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	27	30%
Regular	38	42,2%
Bueno	25	27,8%
Total	90	100%

**Figura 5**

*Distribución de frecuencias motivación inspiracional*



*Nota.* Según la tabla 5 y la figura 5 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 42,22% indicaron que la motivación inspiracional fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 30% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 27,76% indicaron que la motivación inspiracional fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

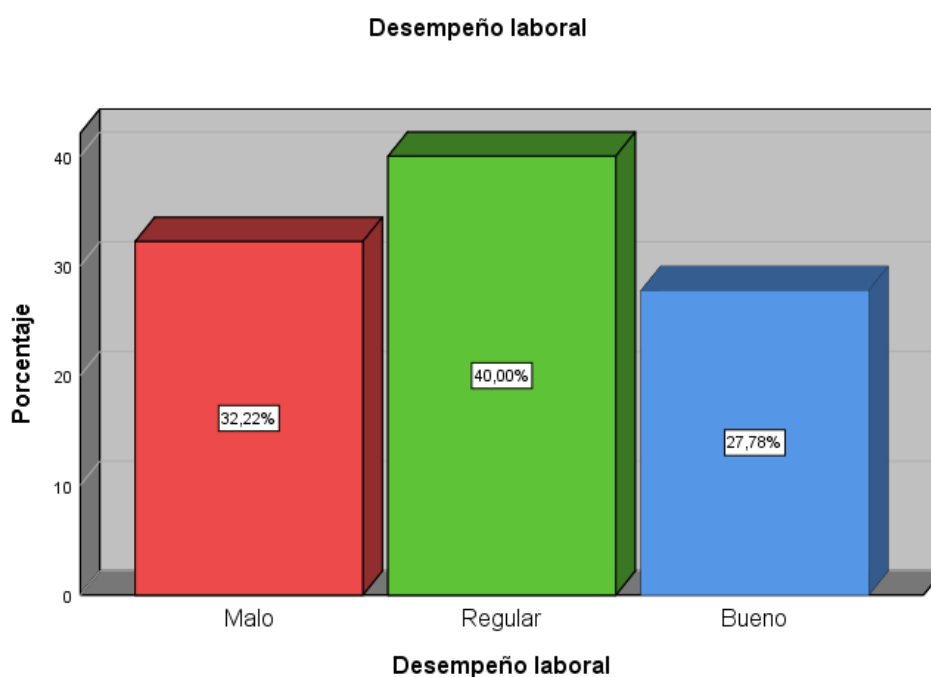
**Tabla 6**

*Datos estadísticos desempeño laboral*

<b>Desempeño laboral</b>		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	29	32,2%
Regular	36	40,0%
Bueno	25	27,8%
Total	90	100%

**Figura 6**

*Distribución de frecuencias desempeño laboral*



*Nota.* Según la tabla 6 y la figura 6 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 40% indicaron que el desempeño laboral fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 32,22% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 27,78% indicaron que el desempeño laboral fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

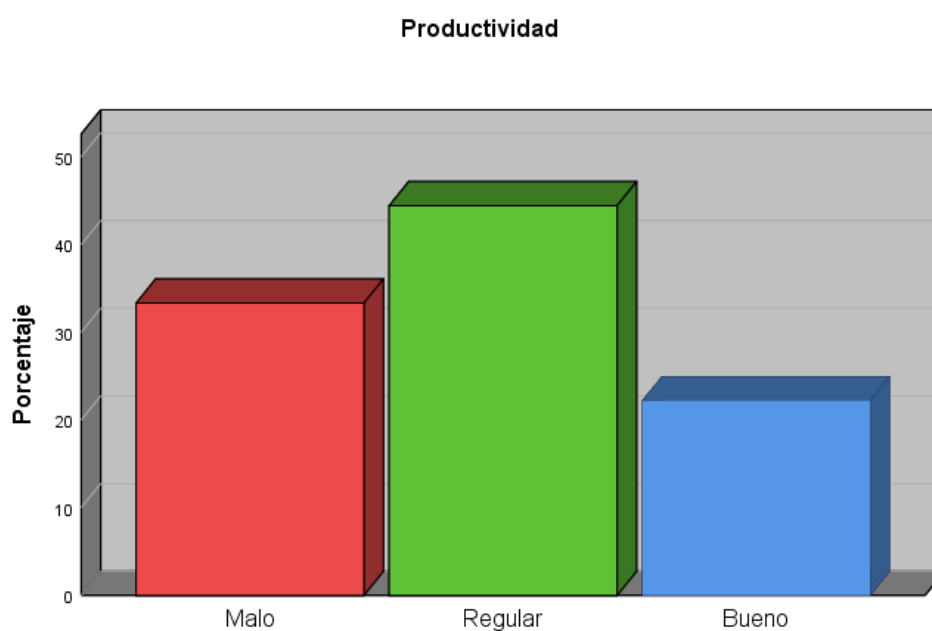
**Tabla 7**

*Datos estadísticos productividad*

<b>Productividad</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	33,3%
Regular	40	44,4%
Bueno	20	22,2%
Total	90	100%

**Figura 7**

*Distribución de frecuencias productividad*



*Nota.* Según la tabla 7 y la figura 7 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 44,4% indicaron que la productividad fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 33,3% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 22,2% indicaron que la productividad fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

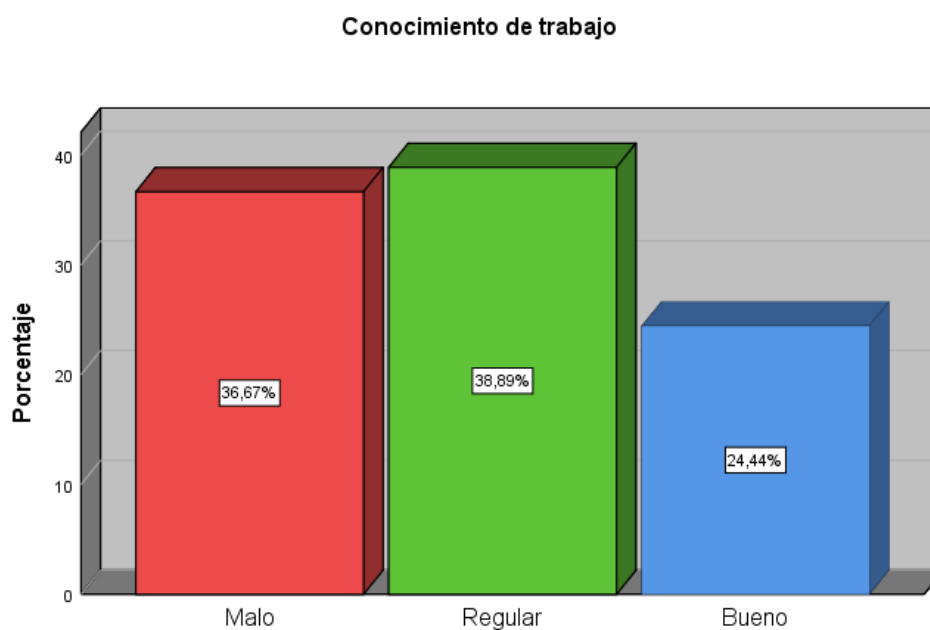
**Tabla 8**

*Datos estadísticos conocimiento de trabajo*

<b>Conocimiento de trabajo</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	36,7%
Regular	35	38,9%
Bueno	22	24,4%
Total	90	100%

**Figura 8**

*Distribución de frecuencias conocimiento de trabajo*



*Nota.* Según la tabla 8 y la figura 8 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 38,89% indicaron que el conocimiento de trabajo fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 36,67% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 24,44% indicaron que el conocimiento de trabajo fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.



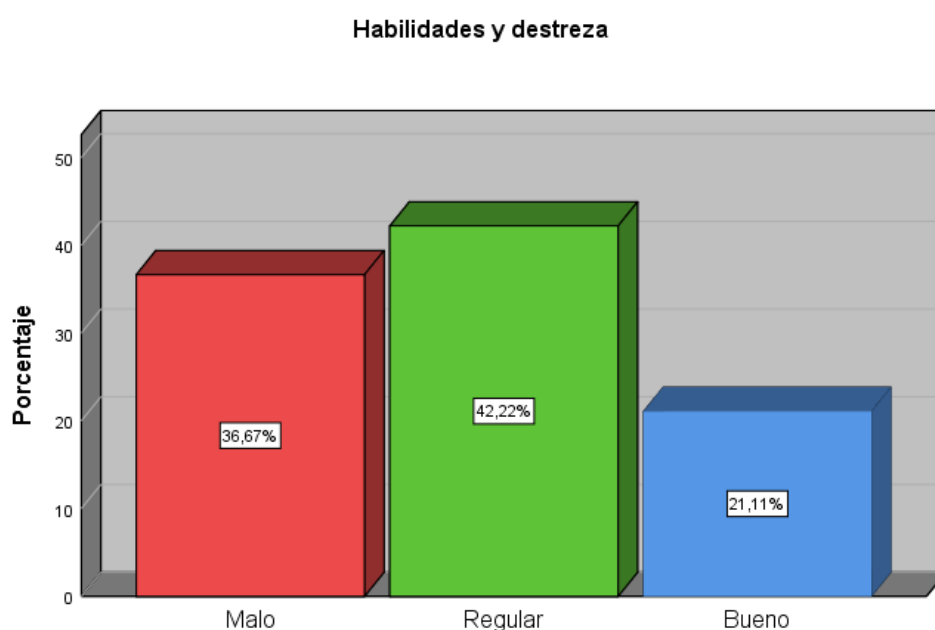
**Tabla 9**

*Datos estadísticos habilidades y destreza*

<b>Habilidades y destreza</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	36,7%
Regular	38	42,2%
Bueno	19	21,1%
Total	90	100%

**Figura 9**

*Distribución de frecuencias habilidades y destrezas*



*Nota.* Según la tabla 9 y la figura 9 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 42,22% indicaron que las habilidades y destrezas fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 36,67% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 21,11% indicaron que las habilidades y destrezas fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

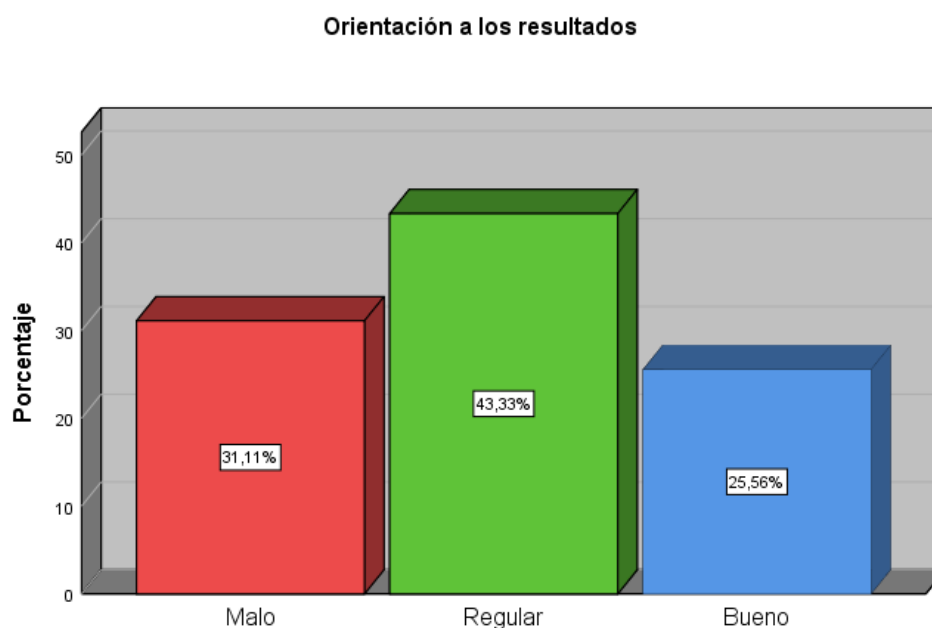
**Tabla 10**

*Datos estadísticos orientación a los resultados*

<b>Orientación a los resultados</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	28	31,1%
Regular	39	43,3%
Bueno	23	25,6%
Total	90	100%

**Figura 10**

*Distribución de frecuencias orientación a los resultados*



*Nota.* Según la tabla 10 y la figura 10 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 43,33% indicaron que la orientación a los resultados fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 31,11% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 25,56% indicaron que la orientación a los resultados fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

## 2. Análisis descriptivo bivariado

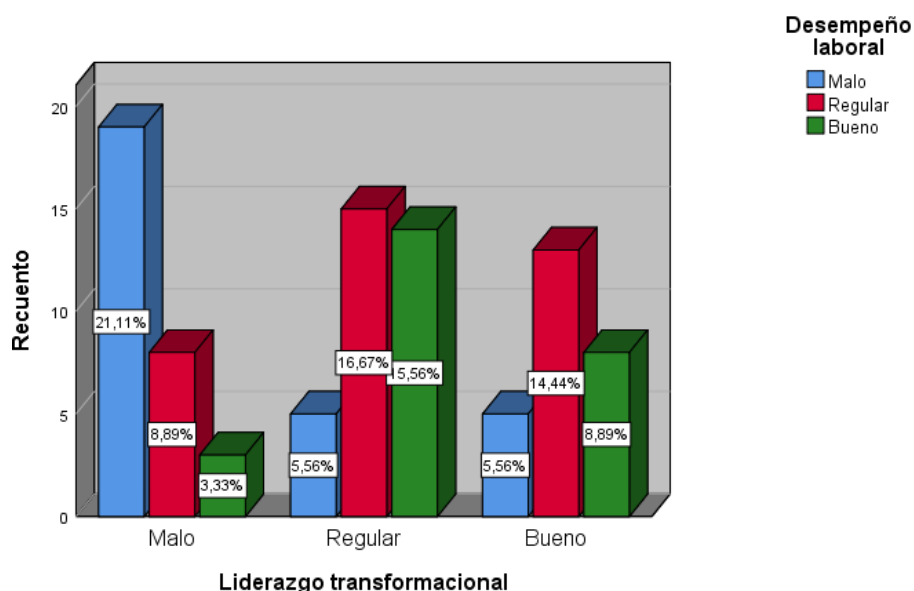
**Tabla 11**

*Cruce de liderazgo transformacional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo transformacional	Malo	21,1%	8,9%	3,3%	33,3%
	Regular	5,6%	16,7%	15,6%	37,8%
	Bueno	5,6%	14,4%	8,9%	28,9%
Total		32,2%	40,0%	27,8%	100,0%

**Figura 11**

*Histogramas del cruce de liderazgo transformacional y desempeño laboral*



*Nota.* Según la tabla 11 y la figura 11 en el cual se presenta los resultados, que de la totalidad de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la variable liderazgo transformacional logró un porcentaje de 21,11% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el 16,67% mencionaron que en el cruce de las variables el liderazgo transformacional logró un nivel regular y la variable desempeño laboral logró un nivel regular; de igual forma, el 15,56% mencionaron que en el cruce de las variables liderazgo transformacional logró como resultado un nivel regular y finalmente, el desempeño laboral resultó con un nivel bueno. Por lo cual afirmamos que el liderazgo transformacional en la institución fue malo esto debido a que no manejan políticas claras, donde se inculque la creatividad, entusiasmo, innovación, sentido común, implicancia, confianza en los líderes y trabajadores, el cual tendrá un efecto directo en desempeño laboral.

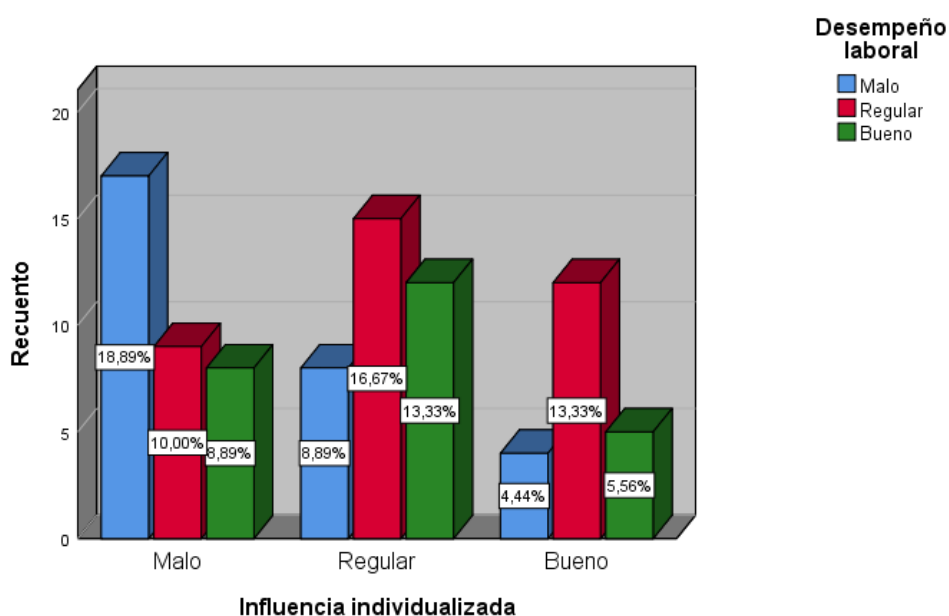
**Tabla 12**

*Cruce de influencia individualizada y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Influencia individualizada	Malo	18,9%	10,0%	8,9%	37,8%
	Regular	8,9%	16,7%	13,3%	38,9%
	Bueno	4,4%	13,3%	5,6%	23,3%
Total		32,2%	40,0%	27,8%	100,0%

**Figura 12**

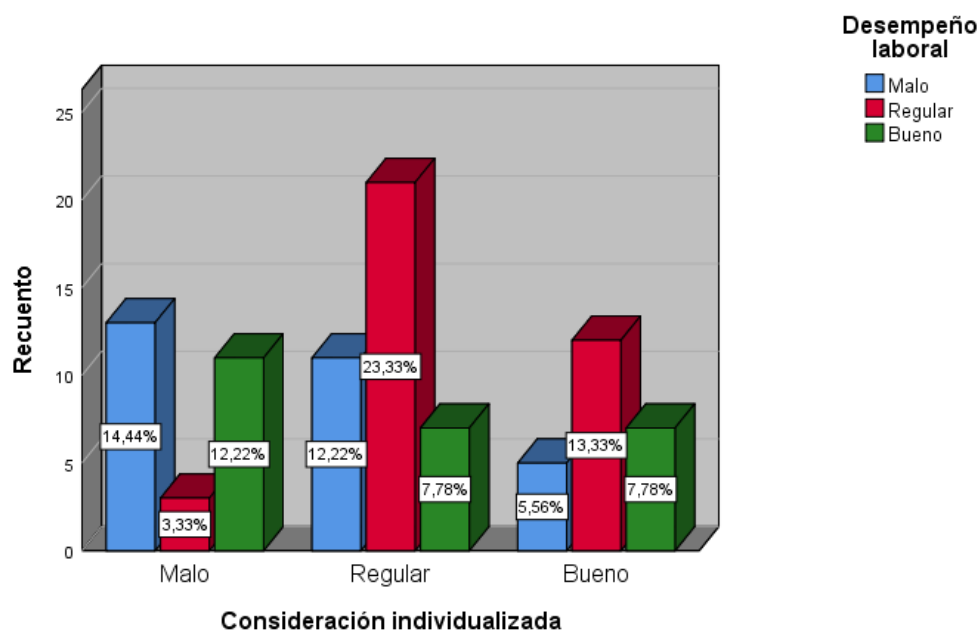
*Histograma del cruce de influencia individualizada y desempeño laboral*



*Nota.* Según la tabla 12 y la figura 12 en el cual se presenta los resultados, que de la totalidad de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la dimensión influencia individualizada logró un porcentaje de 18,89% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el 16,67% mencionaron que en el cruce la dimensión influencia individualizada logró un nivel regular y la variable desempeño laboral logró un nivel regular; de igual manera, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión influencia individualizada logró como resultado un nivel regular y finalmente, el desempeño laboral resultó con un nivel bueno. Como se observa que la influencia individualizada es mala en la institución, estos factores se presentan debido a que los directivos y líderes no cuentan con un soporte para desarrollar sus habilidades de liderazgo, y que estos generen entusiasmo, creatividad, respeto y confianza en los demás empleados, por ello muchos de los empleados de la institución no desarrollan de manera eficaz y eficiente sus actividades encargadas.

**Tabla 13***Cruce de consideración individualizada y desempeño laboral*

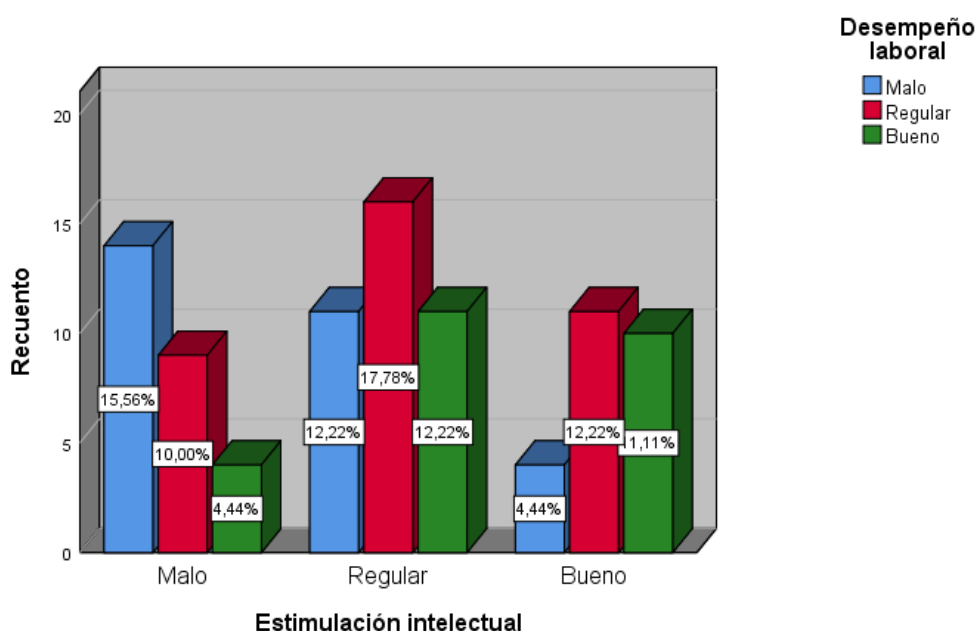
		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Consideración individualizada	Malo	14,4%	3,3%	12,2%	30,0%
	Regular	12,2%	23,3%	7,8%	43,3%
	Bueno	5,6%	13,3%	7,8%	26,7%
Total		32,2%	40,0%	27,8%	100,0%

**Figura 13***Histograma del cruce consideración individualizada y desempeño laboral*

*Nota.* Según la tabla 13 y la figura 13 donde se presenta los resultados, que de la totalidad de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la dimensión consideración individualizada logró un porcentaje de 23,33% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 14,44% mencionaron que en el cruce de la dimensión consideración individualizada logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logró un nivel malo; de igual forma, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión consideración individualizada logró como resultado un nivel bueno y el desempeño laboral resultó con un nivel regular. En los resultados hallados se aprecia que en la dimensión consideración individualizada es regular, y por ello se puede afirmar que los mentores o entrenadores, los líderes vienen brindando apoyo emocional y toman en consideración a cada seguidor, apoyándoles para mejorar su desempeño en la organización.

**Tabla 14***Cruce de estimulación intelectual y desempeño laboral*

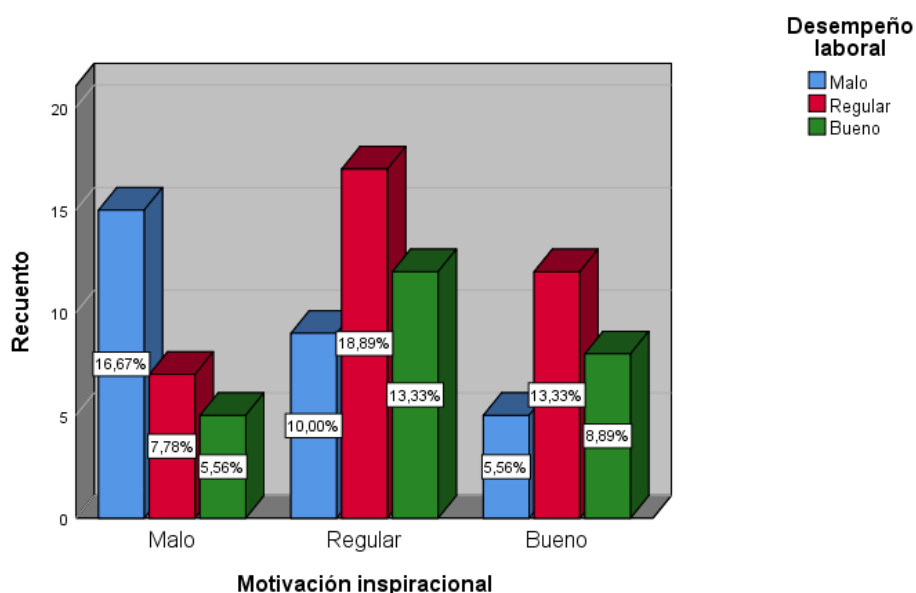
		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Estimulación intelectual	Malo	15,6%	10,0%	4,4%	30,0%
	Regular	12,2%	17,8%	12,2%	42,2%
	Bueno	4,4%	12,2%	11,1%	27,8%
Total		32,2%	40,0%	27,8%	100,0%

**Figura 14***Histograma del cruce de estimulación intelectual y desempeño laboral*

*Nota.* Según la tabla 14 y la figura 14 donde se presenta los resultados, que de la totalidad de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la dimensión estimulación intelectual logró un porcentaje de 17,78% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 15,56% mencionaron que en el cruce de la dimensión estimulación intelectual logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logró un nivel malo; por otra parte, el 12,22% mencionaron que en el cruce de la dimensión estimulación intelectual logró como resultado un nivel regular y el desempeño laboral resultó con un nivel malo. En esta dimensión el colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, viene manejando de manera regular la estimulación de sus líderes y estos vienen desafiando el status quo y los supuestos subyacentes, alientan a sus seguidores a hacerlo y están abiertos a soluciones nuevas y creativas a los problemas.

**Tabla 15***Cruce de motivación inspiracional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación inspiracional	Malo	16,7%	7,8%	5,6%	30,0%
	Regular	10,0%	18,9%	13,3%	42,2%
	Bueno	5,6%	13,3%	8,9%	27,8%
Total		32,2%	40,0%	27,8%	100,0%

**Figura 15***Histograma del cruce de motivación inspiracional y desempeño laboral*

*Nota.* Según la tabla 15 y la figura 15 en el cual se presentan los resultados, que de la totalidad de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la dimensión motivación inspiracional logró un porcentaje de 18,89% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 16,67% mencionaron que en el cruce de la dimensión motivación inspiracional logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logró un nivel malo; de igual manera, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión motivación inspiracional logró como resultado un nivel regular y por otra parte, el desempeño laboral logró con un nivel bueno. También debemos de indicar que el 13,33% indicaron que cuando la dimensión motivación inspiracional obtuvo un nivel bueno, la variable desempeño laboral obtuvo un nivel regular. Estos resultados nos permiten afirmar que en el colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco se viene desarrollando la motivación inspiracional de manera regular y que los líderes vienen articulando visiones para inspirar y motivar a los subordinados a alcanzar las metas deseadas.

### 3. Análisis inferencial bivariado

Se procedió a realizar la prueba de cada una de las hipótesis planteadas anteriormente para lo cual se optó en tomar en cuenta a Sáenz y Tamez (2014), quienes indican los diferentes intervalos y rangos que permitirán medir los diferentes niveles planteados.

**Tabla 16**

*Niveles de correlación de variables*

<b>Rangos de correlación</b>	<b>Interpretación</b>
Rango $r=1$	Correlación perfecta
Rango entre 0.80	Muy fuerte
Rango entre 0.60-0.80	Fuerte
Rango entre 0.40-0.60	Moderado
Rango entre 0.20- 0.40	Baja
Rango entre 0- 0.20	Muy baja
Rango de $r=0$	Nula



### Prueba de correlación de la hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta

Ha Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta

**Tabla 17**

*Análisis de correlación para la hipótesis general*

		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		90	90	

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

*Nota.* Según la tabla 17, se obtuvo como resultado que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es significativa con 0,353; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva baja teniendo en cuenta los diferentes rangos planteados por Sáenz y Tamez (2014) entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. De igual forma, se observa que la curva de correlación mantiene una tendencia positiva, deduciendo de que la relación es proporcional; por último, que el liderazgo transformacional tiene una incidencia directa en el incremento del desempeño laboral en el personal de la institución educativa COAR-Cusco.

*Decisión.* Los resultados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.001 lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho El liderazgo transformacional no es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha El liderazgo transformacional es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**Tabla 18**

*Análisis para la hipótesis específica 1*

<b>Liderazgo transformacional</b>		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	30	33,3%
Regular	34	37,8%
Bueno	26	28,9%
Total	90	100%

*Nota.* Según la tabla 18 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 37,78% indicaron que el liderazgo transformacional fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 33,33% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 28,89% indicaron que el liderazgo transformacional fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

*Decisión.* Se tiene como resultado que el liderazgo transformacional fue de nivel regular con un 37,78% por lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que, el liderazgo transformacional es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho El desempeño laboral no es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha El desempeño laboral es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**Tabla 19**

*Análisis para la hipótesis específica 2*

<b>Desempeño laboral</b>		
	Frecuencias	Porcentajes
Malo	29	32,2%
Regular	36	40,0%
Bueno	25	27,8%
Total	90	100%

*Nota.* Según la tabla 19 donde se presenta los resultados, que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta; el 40% indicaron que el desempeño laboral fue regular en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco. Por otro lado, tenemos que el 32,22% indicaron que fue malo y finalmente tenemos que el 27,78% indicaron que el desempeño laboral fue bueno en el Colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco.

*Decisión.* Se tiene como resultado que el desempeño laboral fue de nivel regular con un 40% por lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que, el desempeño laboral es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho No existe relación significativa entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha Existe relación significativa entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021

#### Tabla 20

*Análisis de correlación para la hipótesis específica 3*

			Correlaciones	
			Influencia individualizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,074
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,074	.
		N	90	90

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

*Nota.* Según la tabla 20, se obtuvo como resultado que la relación entre la influencia individualizada y el desempeño laboral es significativa con 0,189; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva baja teniendo en cuenta los diferentes rangos planteados por Sáenz y Tamez (2014) entre la influencia individualizada y el desempeño laboral. De igual forma, se observa que la curva de correlación mantiene una tendencia positiva, deduciendo de que la relación es proporcional; por último, que la influencia individualizada tiene una incidencia directa en el incremento del desempeño laboral en el personal de la institución educativa COAR-Cusco.

*Decisión.* Los resultados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.001 lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021

**Tabla 21**

*Análisis de correlación para la hipótesis específica 4*

			Correlaciones	
			Consideración individualizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,079
		Sig. (bilateral)	.	,459
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,079	1,000
Sig. (bilateral)		,459	.	
N		90	90	

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

*Nota.* Según la tabla 21, se obtuvo como resultado que la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral es significativa con 0,079; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva muy baja teniendo en cuenta los diferentes rangos planteados por Sáenz y Tamez (2014) entre el consideración individualizada y el desempeño laboral. De igual forma, se observa que la curva de correlación mantiene una tendencia positiva, deduciendo de que la relación es proporcional; por último, que la consideración individualizada tiene una incidencia directa en el incremento del desempeño laboral en el personal de la institución educativa COAR-Cusco.

*Decisión.* Los resultados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.001 lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva muy baja entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 5

Ho No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

#### Tabla 22

*Análisis de correlación para la hipótesis específica 5*

		Correlaciones		
			Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,303**
		Sig. (bilateral)	.	,004
	Desempeño laboral	N	90	90
		Coeficiente de correlación	,303**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.	
	N	90	90	

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

*Nota.* Según la tabla 22, se obtuvo como resultado que la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral es significativa con 0,303; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva baja teniendo en cuenta los diferentes rangos planteados por Sáenz y Tamez (2014) entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral. De igual forma, se observa que la curva de correlación mantiene una tendencia positiva, deduciendo de que la relación es proporcional; por último, que la estimulación intelectual tiene una incidencia directa en el incremento del desempeño laboral en el personal de la institución educativa COAR-Cusco.

*Decisión.* Los resultados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.001 lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

## Prueba de hipótesis específica 6

Ho No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

Ha Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**Tabla 23**

*Análisis de correlación para la hipótesis específica 6*

			Correlaciones	
			Motivación inspiracional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,249*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,249*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	90	90

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

*Nota.* Según la tabla 23, se obtuvo como resultado que la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral es significativa con 0,249; de este modo, afirmamos de que existe correlación positiva baja teniendo en cuenta los diferentes rangos planteados por Sáenz y Tamez (2014) entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral. De igual forma, se observa que la curva de correlación mantiene una tendencia positiva, deduciendo de que la relación es proporcional; por último, que la motivación inspiracional tiene una incidencia directa en el incremento del desempeño laboral en el personal de la institución educativa COAR-Cusco.

*Decisión.* Los resultados fueron que la Sig. x (Bilateral)=0.001 lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

## V. DISCUSIÓN



La investigación planteo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021, según los datos obtenidos a través del análisis de la estadística descriptiva donde se observó que del total de 90 empleados a los se les aplicó una encuesta; Se optó por realizar la prueba estadística según el número de hipótesis planteadas anteriormente en la investigación, por ello se optó en hallar y determinar el análisis para la hipótesis general obteniendo como resultado que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es significativa con 0,343. Los resultados analizados mediante la estadística descriptiva indican que la variable liderazgo transformacional logró un porcentaje de 21,11% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el 16,67% mencionaron que en el cruce de las variables el liderazgo transformacional logró un nivel regular y la variable desempeño laboral logro un nivel regular; de igual forma, el 15,56% mencionaron que en el cruce de las variables liderazgo transformacional logró como resultado un nivel regular y finalmente, el desempeño laboral resultó con un nivel bueno. Por lo cual afirmamos que el liderazgo transformacional en la institución fue malo esto debido a que no manejan políticas claras, donde se inculque la creatividad, entusiasmo, innovación, sentido común, implicancia, confianza en los líderes y trabajadores, el cual tendrá un efecto directo en desempeño laboral. El resultado obtenido mediante la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,353 y una significancia bilateral de 0,001, lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados son similares a los hallados por Lai et al. (2020) quien afirma que el compromiso laboral tiene una relación positiva entre el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y el comportamiento de ayuda. De igual manera Rovina (2020) halló que el liderazgo transformacional tiene una influencia directa en el desempeño docente (87,8%), se determinó que existe una urgente implementación de un plan de capacitación en temas del liderazgo transformacional, (97,3%), por otra lado que los líderes deben de tener prioridad en el trabajo en

equipo con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores, también los líderes deben de encaminar y desarrollar actividades con el fin de solucionar de manera eficiente los problemas que surjan en el trabajo, la motivación inspiracional en el desempeño docente es alto (71,6%), finalmente la relación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño docente tuvo un nivel elevado. De igual manera, Ganga et al. (2016) halló la relación positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente, demostrando así que tanto los directivos como docentes encargados de aulas mantienen un nivel adecuado de liderazgo. Esquivel et al. (2018) indica que el liderazgo transformacional debe de estar encaminada más a las personas, y este debe de ser mucho más flexible y por ende inclusivo, atendiendo las diversas necesidades del personal y por ello garantizar un clima laboral que permita desarrollar mejores relaciones mediante el respeto y la tolerancia tanto entre líderes y colaboradores. Hernández (2020) indica que existe una correlación de nivel moderado entre el liderazgo docente y el desempeño profesional. Orellana (2019) afirma que existe relación positiva elevada ( $\rho=0,752$ ;  $p<0,05$ ) entre liderazgo transformacional y desempeño docente. De igual manera Valdivieso (2020) refiere que los procesos administrativos y la gestión del micro currículo que fue ejecutado por los maestros, entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa obtuvo una correlación elevada y positiva. Arana y Coronado (2017) señalan que existe una relación significativa y directa entre los diferentes estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. Por ello Babalola (2016) fundamenta que los lugares de trabajo de hoy en día son más complejos, sofisticados y requieren un liderazgo erudito debido a la competitividad económica global, ya que los líderes se enfrentan a desafíos impredecibles, que requieren diferentes grados de gestión del liderazgo. Por lo cual el liderazgo transformacional se ha convertido en el foco de interés de los investigadores debido a sus impactos significativos y positivos en el desempeño organizacional y de los empleados. (Manzoor et al., 2019). También no se debe de dejar de lado la importancia del desempeño laboral en las organizaciones; Top et al., (2020) refiere que además, el desempeño de los empleados podría entenderse en comparación con los logros de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo. El motivo detrás de esto es que, aunque la productividad se ha visto convencionalmente como un

indicador de logros organizacionales, las opiniones actuales recomiendan que otros factores están por venir.(Manzoor et al., 2019)

Tomando en cuenta el objetivo específico 3, que fue determinar la relación que existe entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, los resultados descriptivos indican que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta, mencionaron que la dimensión influencia individualizada logró un porcentaje de 18,89% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el 16,67% mencionaron que en el cruce la dimensión influencia individualizada logró un nivel regular y la variable desempeño laboral logro un nivel regular; de igual manera, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión influencia individualizada logró como resultado un nivel regular y finalmente, el desempeño laboral resulto con un nivel bueno. Como se observa que la influencia individualizada es mala en la institución, estos factores se presentan debido a que los directivos y líderes no cuentan con un soporte para desarrollar sus habilidades de liderazgo, y que estos generen entusiasmo, creatividad, respeto y confianza en los demás empleados, por ello muchos de los empleados de la institución no desarrollan de manera eficaz y eficiente sus actividades encargadas. El resultado obtenido mediante la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,189, lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados se fundamenta según Lai et al. (2020) quien indica que la influencia individualizada es el grado en que los seguidores se dan cuenta del valor, la confianza, las creencias, el poder y la orientación ética o moral de los líderes; su disposición a identificarse con estos atributos; y una desviación del interés propio hacia metas colectivas más elevadas. Por ello Andriani et al. (2018) menciona más de tres grupos de variables como factores que pueden afectar el desempeño y el potencial de los individuos dentro de la organización, primero son las variables individuales como: (a) habilidad y destrezas, (b ) antecedentes familiares, nivel social y experiencia; en segundo lugar están las variables de la organización como: (a) recursos, (b) liderazgo, (c)

recompensas, (d) estructura, (e) diseño del trabajo; tercero son las variables de la psicología como: (a) mental / intelectual, (b) percepción, (c) actitud, (d) personalidad, (e) estudio, (f) motivación. Estos aspectos son importantes para mejorar el desempeño laboral dentro de una organización y por ende lograr una mejor productividad de cada uno de los colaboradores en la organización.

Tomando en cuenta el objetivo específico 4, que fue determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados descriptivos indican que del total de los empleados a los se les aplicó una encuesta, mencionaron que la dimensión consideración individualizada logró un porcentaje de 23,33% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 14,44% mencionaron que en el cruce de la dimensión consideración individualizada logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logro un nivel malo; de igual forma, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión consideración individualizada logro como resultado un nivel bueno y el desempeño laboral resulto con un nivel regular. En los resultados hallados se aprecia que en la dimensión consideración individualizada es regular, y por ello se puede afirmar que los mentores o entrenadores, los líderes vienen brindando apoyo emocional y toman en consideración a cada seguidor, apoyándoles para mejorar su desempeño en la organización. El resultado obtenido mediante la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,079 y una significancia bilateral de 0,01, lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva muy baja entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados se fundamenta según (Lai et al., 2020) quien indica que la consideración individualizada es como los mentores o entrenadores, los líderes brindan apoyo emocional y consideración a cada seguidor. De igual manera Guzmán et al. (2020) hace referencia a el comportamiento voluntario el que daña el bienestar de la organización. En este sentido, se encontró una fuerte relación entre cuatro rasgos de personalidad (rasgo de agresión, rasgo de laboriosidad, rasgo de engaño y rasgo de autocontrol) y la conducta laboral contraproducente.

Este estudio abordó la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de las tareas de los seguidores y el comportamiento de ayuda al investigar el compromiso laboral como un posible mecanismo subyacente. Específicamente, proponemos que los líderes transformacionales exhiban varios comportamientos para nutrir y mejorar los estados psicológicos que contribuyen al compromiso laboral de los miembros. Los miembros que están completamente involucrados en sus tareas actuales psicológica y físicamente tienen más probabilidades de recibir calificaciones de desempeño más altas y están más dispuestos a ayudar a otros a alcanzar sus metas. Por lo tanto, los líderes transformacionales pueden mejorar el desempeño de los seguidores y fomentar sus comportamientos de ayuda, porque inducen el compromiso laboral de los miembros y les permiten superar las expectativas

Tomando en cuenta el objetivo específico 5, que fue determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados descriptivos indican que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta, mencionaron que la dimensión estimulación intelectual logró un porcentaje de 17,78% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 15,56% mencionaron que en el cruce de la dimensión estimulación intelectual logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logro un nivel malo; por otra parte, el 12,22% mencionaron que en el cruce de la dimensión estimulación intelectual logró como resultado un nivel regular y el desempeño laboral resulto con un nivel malo. En esta dimensión el colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, viene manejando de manera regular la estimulación de sus líderes y estos vienen desafiando el status quo y los supuestos subyacentes, alientan a sus seguidores a hacerlo y están abiertos a soluciones nuevas y creativas a los problemas. El resultado obtenido mediante la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,303 y una significancia bilateral de 0,01, lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados obtenidos se fundamentan en Lai et al. (2020)

quien indica que la estimulación intelectual, se refiere a los líderes que desafían el status quo y los supuestos subyacentes, alientan a sus seguidores a hacerlo y están abiertos a soluciones nuevas y creativas a los problemas, los resultados se observa que existe una buena estimulación intelectual por ende, el desempeño de los colaboradores es óptimo. Cada estilo de liderazgo es único en lo que respecta a su cooperación y comunicación, motivación, establecimiento de objetivos y toma de decisiones.(Al-Malki y Wang, 2018); de igual manera Guzmán et al. (2020) indica que se conoce como comportamiento y estimulación organizacional, en ese sentido, se puede definir como un comportamiento que contribuye a los objetivos de la organización al contribuir a su entorno social y psicológico.

Tomando en cuenta el objetivo específico 6, que fue determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados descriptivos indican que del total de los empleados a los se les aplico una encuesta, mencionaron que la dimensión motivación inspiracional logró un porcentaje de 18,89% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el 16,67% mencionaron que en el cruce de la dimensión motivación inspiracional logró un nivel malo y la variable desempeño laboral logro un nivel malo; de igual manera, el 13,33% mencionaron que en el cruce de la dimensión motivación inspiracional logró como resultado un nivel regular y por otra parte, el desempeño laboral logró con un nivel bueno. También debemos de indicar que el 13,33% indicaron que cuando la dimensión motivación inspiracional obtuvo un nivel bueno, la variable desempeño laboral obtuvo un nivel regular. Estos resultados nos permiten afirmar que en el colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco se viene desarrollando la motivación inspiracional de manera regular y que los líderes vienen articulando visiones para inspirar y motivar a los subordinados a alcanzar las metas deseadas. El resultado obtenido mediante la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,303 y una significancia bilateral de 0,01, lo cual se puede deducir en desestimar la hipótesis nula y se proseguir en aceptar la hipótesis alterna; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021. Los resultados obtenidos se

fundamentan en Lai et al. (2020) quien indica que la motivación inspiradora describe cómo los líderes articulan visiones para inspirar y motivar a los subordinados a alcanzar las metas deseadas; de igual forma la construcción de un desempeño laboral adecuado se podrá reflejar en la efectividad de los sistemas de operación y producción con respecto a la calidad, velocidad, flexibilidad, costos, etc. En el segundo nivel, el desempeño debe abarcar otros indicadores, como la capacidad de mejorar sus conexiones con los trabajadores, los clientes, la comunidad local y la sociedad.(Kim y Thapa, 2018)

## **VI. CONCLUSIONES**



**PRIMERA:** Los resultados descriptivos indicaron que la variable liderazgo transformacional logró un porcentaje de 21,11% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el resultado obtenido de la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,353 y una significancia bilateral de 0,001; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**SEGUNDA:** Según los resultados descriptivos el liderazgo transformacional es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**TERCERA:** Según los resultados descriptivos el desempeño laboral es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**CUARTA:** Los resultados descriptivos indicaron que cuando la dimensión influencia individualizada logró un porcentaje de 18,89% con un nivel malo, la variable desempeño laboral logró un nivel malo; el resultado obtenido de la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,189 y una significancia bilateral de 0,001; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**QUINTA:** Los resultados descriptivos indicaron que cuando la dimensión consideración individualizada logró un porcentaje de 23,33% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el resultado obtenido de la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de 0,079 y una significancia bilateral de 0,001; afirmando de que existe una correlación positiva muy baja entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**SEXTA:** Los resultados descriptivos indicaron que cuando la dimensión estimulación intelectual obtuvo un porcentaje de 17,78% con un nivel regular, la variable desempeño laboral obtuvo un nivel regular; el resultado inferencial que fue

obtenido para la hipótesis específica 5 mediante la prueba de correlación Rho Spearman como prueba no paramétrica hallando el valor de 0,303 y una significancia bilateral de 0,004; afirmando de que, si existe una correlación positiva baja entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**SÉPTIMA:** Los resultados descriptivos indicaron que cuando la dimensión motivación inspiracional logró un porcentaje de 18,89% con un nivel regular, la variable desempeño laboral logró un nivel regular; el resultado obtenido de la estadística inferencial fue analizado mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman resultando el valor de de 0,249 y una significancia bilateral de 0,05 ; afirmando de que existe una correlación positiva baja entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Respecto al liderazgo transformacional en el colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021 se recomienda tener mayor énfasis en acciones y actividades que mejoren el liderazgo tanto en la parte directiva como en el personal en general. De tal forma permitir a los empleados de la entidad mejorar su desempeño laboral y cumplir con los objetivos institucionales. De igual manera se recomienda mejorar a el área encargada del manejo de personal continuar con las capacitaciones de manera eventual, con el fin de brindar al personal herramientas necesarias con el fin de mejorar el desempeño laboral, tanto en aspectos de productividad, como en el manejo optimo y adecuado de recursos, y finalmente formar líderes que permitan mayor productividad en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.

**SEGUNDA:** Se recomienda a los directivos del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, continuar con las políticas institucionales en lo que respecta en manejo y motivación del personal y de igual manera otorgar soporte emocional y psicológico a el personal de dicha institución y por ende se tendrá mejores resultados cada fin de año al culminar las actividades académicas.

**TERCERA:** Respecto al desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, se recomienda continuar sus políticas y lineamientos de trabajo, mediante actividades que comprometan al personal, con el fin de lograr le identificación y fidelidad del personal hacia la institución.

**CUARTA:** Respecto a la influencia individualizada del personal se recomienda realizar actividades y eventos donde el personal pueda conocer más a sus compañeros de trabajo, esto mediante eventos deportivos, concursos de talentos, actividades extra académicas con el fin de conocer el liderazgo de cada uno de los empleados y así identificar el nivel de influencia que estos tienen en los demás trabajadores.

**QUINTA:** Respecto a la consideración individualizada del personal se recomienda realizar y planificar programas; a través de estos programas, los líderes pueden mejorar sus habilidades de coaching, incluido cómo establecer metas de unidad, comunicarse con los miembros sobre estas metas, motivar a los miembros para que alcancen las metas, inventar nuevos métodos para la resolución de problemas y animar a los miembros cuando experimentan contratiempos. Además,

de acuerdo con nuestros hallazgos, es probable que los líderes transformacionales capacitados eleven el nivel de compromiso laboral de los miembros y adopten comportamientos beneficiosos para la organización que mejoren directa o indirectamente la eficacia de la organización.

**SEXTA:** Respecto a la estimulación intelectual del personal se recomienda encaminar a los líderes transformacionales de nivel inferior a desarrollar una buena relación de intercambio con sus supervisores, con el fin contar con una adecuada comunicación y conocer los diversos recursos tangibles e intangibles de estos supervisores. Específicamente, estos líderes transformacionales permitirán mejorar el compromiso laboral de los miembros al articular un objetivo significativo, ofrecer un entorno seguro y de apoyo y proporcionar recursos accesibles. Estos miembros comprometidos están entonces más dispuestos a invertir sus energías físicas, cognitivas y emocionales en el desempeño de sus funciones laborales.

**SÉPTIMA:** Respecto a la motivación inspiracional del personal se recomienda otorgar incentivos que permita lidiar con un entorno cada vez más complejo y que cambia rápidamente, los líderes necesitan miembros de la organización que inviertan toda su atención y energía en lograr las solicitudes formales de trabajo documentadas en el contrato de trabajo, el cual les permita contar con mejores beneficios tanto económicos y sociales dentro de la institución.

## REFERENCIAS

- Al-Malki, M., & Wang, J. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *JOURNAL OF INTERNATIONAL BUSINESS RESEARCH AND MARKETING*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alcaide, L. (2017). *Liderazgo Instruccional y Transformacional en los Procesos de Mejora en Establecimientos Educativos en Santiago de Chile* [Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21446>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro* [Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/108/32>. Tesis (Arana Agüero y Coronado Tarrillo).pdf?sequence=1
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935–946. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. [www.editorialpatria.com.mx](http://www.editorialpatria.com.mx) [www.sali.org.mx](http://www.sali.org.mx)
- Basit, A., Sebastian, V., & Zubair, H. (2018). Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia). *IOSR Journal of Business and Management*, 4(6), 646–661. [www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijabm](http://www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijabm)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de>

investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309–325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. In *Educational Management Administration and Leadership* (Vol. 46, Issue 6, pp. 883–887). SAGE Publications Sage UK: London, England. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Cabezas, E., Andrade, J., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. [www.repositorio.espe.edu.ec](http://www.repositorio.espe.edu.ec).
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica* (Editorial San Marcos (ed.)). [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Coronado Espinoza, J. J. (2018). *Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la municipalidad provincial de huaura 2017* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2117>
- Esquivel, R., Abreu, J., Vargas, F., & Mursulí, A. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Uniandes Episteme*, 5(3), 210–224. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1057/502>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596–604. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33946994003>
- Guzmán-Ortiz, C. V., Navarro-Acosta, N. G., Florez-Garcia, W., & Vicente-Ramos, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.005>
- Hernández, L. E. (2020). Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional -*



- UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44594>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.); Sexta Edic).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Ingle, W. K., & Johnson, D. (2019). Photovoices of Urban Educational Leadership Students Abroad in Peru. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 31(1), 74–110. <https://doi.org/10.36366/frontiers.v31i1.444>
- Kim, M. S., & Thapa, B. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social responsibility and organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/su10020447>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Melnikovas, A. (2018). Towards an explicit research methodology: Adapting research onion model for futures studies. *Journal of Futures Studies*, 23(2), 29–44. [https://doi.org/10.6531/JFS.201812\\_23\(2\).0003](https://doi.org/10.6531/JFS.201812_23(2).0003)
- Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership Theory and Practice* (Eighth Edi, Vol. 148). SAGE Publications, Inc. [https://studydaddy.com/attachment/146554/Peter\\_G.\\_Northouse\\_Leadership\\_Theory\\_and\\_Practiz-lib.org.pdf](https://studydaddy.com/attachment/146554/Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org.pdf)
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 19(1), 47–63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* (Octava edi).

[https://www.academia.edu/29817781/Liderazgo\\_y\\_motivacion\\_de Equipos\\_de\\_trabajo](https://www.academia.edu/29817781/Liderazgo_y_motivacion_de Equipos_de_trabajo)

- Ragab, M. A., & Arisha, A. (2017). Research Methodology in Business: A Starter's Guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.5430/mos.v5n1p1>
- Reyes, N., & Boente, A. (2019). Metodología de la Investigación Compilación Total. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue Mexico, p. 104).
- Rovina Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el desempeño docente*. [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sáenz, K., & Tamez, G. (2014). *Métodos y Técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Editorial Tirant Humanidades. <http://eprints.uanl.mx/8625/1/7>. Metodología cap 19 solo capítulo.pdf
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability* 2020, Vol. 12, Page 3390, 12(8), 3390. <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Scott Palmer, D. (2017). Revolutionary leadership as necessary element in people's war: Shining Path of Peru. *Small Wars and Insurgencies*, 28(3), 426–450. <https://doi.org/10.1080/09592318.2017.1307614>
- Shelleyann, D. L. (2017). Transformational leadership in the educational system of the United Arab Emirates. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(4), 566–587. <https://doi.org/10.1177/1741143216636112>
- Shin, I., Hur, W. M., & Kang, S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 8(5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Sun, R., & Henderson, A. C. (2017). Transformational Leadership and Organizational Processes: Influencing Public Performance. *Public Administration Review*, 77(4), 554–565. <https://doi.org/10.1111/puar.12654>
- Top, C., Mohammad, B., Abdullah, S., Hemn, A., & Faraj, M. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1).

<https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>

- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Ullah, R., Latif, K. F., & Alam, W. (2018). Role of transformational leadership style on employee job performance among high and low ranking institutions of higher education of Khyber Pakhtunkhwa. In *CURJ* (Vol. 08, Issue 2). <http://www.cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/134>
- Universidad Cesar Vallejo. (2014). *Codigo de ética en investigacion de la universidad Cesar Vallejo. 02*, 113. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/CÓDIGO DE ÉTICA.pdf>
- Urdaneta Quintero, O. R., & Urdaneta Quintero, M. del V. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 672–682. <https://doi.org/10.31876/rcs.v19i4.25655>
- Valdivieso, P. (2020). School Leaders and Inclusive Education in Peru: A Case Study of Principal Leadership in an Effective Inclusive School. *Journal of Special Education*, 6(2), 245–256. <https://doi.org/10.1177/0022466910390507>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### TÍTULO:

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO		METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>1. ¿Cómo es liderazgo transformacional en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo es el desempeño laboral en el personal en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?,</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?,</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?.</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre la <b>motivación inspiracional</b> el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Describir el liderazgo transformacional en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>2. Describir el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la influencia individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021;</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021;</p> <p>5. Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>6. Determinar la relación entre la motivación inspiracional el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 202</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona significativa con el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. El liderazgo transformacional es de nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>2. El desempeño laboral es nivel regular en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>3. La influencia individualizada se relaciona significativa con el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>4. La consideración individualizada se relaciona significativa con desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>5. La estimulación intelectual se relaciona significativa con el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de Pucyura-Anta, 2021</p> <p>6. La motivación inspiracional se relaciona significativa con el desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento</p>	<p><b>VARIABLES INDEPENDIENTE Liderazgo transformacional</b></p> <p><b>VARIABLES DEPENDIENTE Desempeño laboral</b></p>	<p>Influencia individualizada</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Productividad</p> <p>Conocimiento del trabajo</p> <p>Habilidad y destreza</p> <p>Orientación a resultados</p>	<p>Entusiasmo</p> <p>Creatividad</p> <p>Respeto</p> <p>Confianza</p> <p>Optimismo</p> <p>Trato personal</p> <p>Ayuda</p> <p>Innovación</p> <p>Creatividad</p> <p>Capacidad de cambio</p> <p>Sentido común</p> <p>Implicancia</p> <p>Identificación</p> <p>Clima crítico</p> <p>Funciones y tareas</p> <p>Normas y políticas</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Proactividad</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Liderazgo</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Compromiso</p> <p>Visión y misión</p> <p>Compromiso</p> <p>Cumplimiento eficaz y eficiente</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Método de la investigación</b></p> <p><b>Según su carácter:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Según su profundidad:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Según su finalidad:</b> Investigación Aplicada</p> <p><b>Según su alcance temporal:</b> Transversal</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b></p> <p><b>Diseño General:</b> Transversal.</p> <p><b>Diseño Específico:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Régimen de Investigación:</b> Libre</p> <p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>.</p> <p><b>Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos.</b></p> <p><b>Técnicas</b></p> <p>a) La técnica de la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>a) Cuestionario</p> <p><b>Técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectado</b></p> <p>Los datos obtenidos se procesarán a través del software estudio para hacer el análisis estadístico y con ellos se realizaron los cruces que consideran las Hipótesis (variables) y con precisiones en la significancia,</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

*Cuadro de operacionalización de variable liderazgo transformacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Ullah et al. (2018) indica que nadie puede negar la importancia del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño de los empleados. Sin embargo, conceptualmente la funcionalidad del liderazgo transformacional no se elabora en el estilo de gestión del liderazgo transformacional.	Lai et al. (2020) fundamenta que el liderazgo transformacional se puede medir a través de la influencia individualizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y la motivación inspiracional para lo cual se formuló un cuestionario con el fin de medir cada una de las dimensiones antes mencionadas.	Influencia individualizada	Entusiasmo Creatividad Respeto Confianza		Siempre (5)
			Consideración individualizada	Optimismo Trato personal Ayuda		Casi siempre (4)
			Estimulación intelectual	Innovación Creatividad Capacidad de cambio Sentido común		A veces (3)
			Motivación inspiracional	Implicancia Identificación Clima crítico		Casi nunca (2)
						Nunca (1)

*Cuadro de operacionalización de variable desempeño laboral*

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>		
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es una herramienta vital en manos de los gerentes de recursos humanos de nuestra organización conduce a mejorar las habilidades de los trabajadores, de manera que se logre el desarrollo de una ventaja competitiva en el campo de la prestación de servicios o la producción de productos. (Urdaneta y Urdaneta, 2013)	Guzmán et al. (2020) menciona las siguientes dimensiones del desempeño laboral: la primera productividad (1,2,3,4,5,6,7), conocimiento del trabajo (8,9,10,11,12), habilidad y destreza (13,14,15,16,17,18) y orientación a resultados (19,20,21,22,23,24), de igual forma se formuló un cuestionario con el fin de medir cada una de las dimensiones antes mencionadas	Productividad	Funciones y tareas	1,2	Siempre (5)		
				Normas y políticas	3			
				Toma de decisiones	4,5			
				Solución de problemas	6,7			
			Proactividad	8	Casi siempre (4)			
			Solución de conflictos	9,10				
			Liderazgo	11,12				
			Conocimiento del trabajo	Habilidad y destreza	Orientación a resultados	Eficacia	13,14	A veces (3)
						Eficiencia	15,16	
						Compromiso	17,18	
			Orientación a resultados	Habilidad y destreza	Orientación a resultados	Visión y misión	19,20	Casi nunca (2)
						Compromiso	21,22	
Cumplimiento eficaz y eficiente	23,14							
Orientación a resultados	Habilidad y destreza	Orientación a resultados	Visión y misión	19,20	Nunca (1)			
			Compromiso	21,22				
			Cumplimiento eficaz y eficiente	23,14				

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Los fines de esta investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

ESCALA DE VALORACIÓN				
NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5

N°	DESCRIPCIÓN	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Influencia individualizada</b>					
1.	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
2.	Demuestra sentido de poder y confianza					
3.	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.					
4.	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella					
5.	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.					
6.	Toma una posición respecto a asuntos difíciles					
7.	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
8.	Va más allá de su interés por el bien del grupo					
	<b>Dimensión 2: Consideración individualizada</b>					
9.	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr					
10.	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.					
11.	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito					
12.	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas					
13.	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo					
14.	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución					
15.	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas					
16.	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.					
	<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>					
17.	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas					
18.	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
19.	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo					
20.	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas					
21.	Me anima a ser crítico y reflexivo					
22.	Me sugiere nuevas formas de trabajo					
23.	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso					
24.	Incita a hacer más de lo que tenía previsto					
	<b>Dimensión 4: Motivación inspiracional</b>					
25.	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo					



26.	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros					
27.	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades					
28.	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo					
29.	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.					
30.	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
31.	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás					
32.	Escucha atentamente mis intereses					
	<b>Variable 2:Desempeño laboral</b>					
	<b>Dimensión 1:Productividad</b>					
1.	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.					
2.	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad					
3.	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional					
4.	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales					
5.	Usted tiene un buen ambiente laboral					
6.	Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad					
7.	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones					
	<b>Dimensión 2: Conocimiento de trabajo</b>					
8.	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto					
9.	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo					
10.	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo					
11.	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
12.	Brinda su punto de vista en la toma de decisiones					
	<b>Dimensión 3: Habilidades y destreza</b>					
13.	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.					
14.	Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo					
15.	Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
16.	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
17.	Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo					
18.	Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual					
	<b>Dimensión 4: Orientación a los resultados</b>					
19.	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.					
20.	Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo					
21.	Disfruta del trabajo en equipo					
22.	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales					
23.	El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral					
24.	Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada					

¡Gracias por su colaboración!...

## Anexo 4: Validación de instrumentos



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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Influencia individualizada</b>							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	X		X		X		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	X		X		X		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	X		X		X		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	X		X		X		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	X		X		X		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Consideración individualizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	X		X		X		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	X		X		X		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito	X		X		X		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas	X		X		X		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo	X		X		X		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución	X		X		X		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas	X		X		X		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas	X		X		X		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	X		X		X		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me anima a ser crítico y reflexivo	X		X		X		
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo	X		X		X		
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	X		X		X		
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Motivación inspiracional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo	X		X		X	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros	X		X		X	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades	X		X		X	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo	X		X		X	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	X		X		X	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás	X		X		X	
32	Escucha atentamente mis intereses	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO

**DNI:** 20650321

**Especialidad del validador:** GESTIÓN PÚBLICA

**11 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo  
COD. 26150

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.	X		X		X		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad	X		X		X		
3	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
4	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales	X		X		X		
5	Usted tiene un buen ambiente laboral	X		X		X		
6	Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad	X		X		X		
7	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto	X		X		X		
9	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
10	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
11	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	X		X		X		
12	Brinda su punto de vista en la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Habilidad y destreza</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo	X		X		X		
15	Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas	X		X		X		

16	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X	
17	Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo	X		X		X	
18	Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: Orientación a los resultados</b>							
19	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.	X		X		X	
20	Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo	X		X		X	
21	Disfruta del trabajo en equipo	X		X		X	
22	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X	
23	El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral	X		X		X	
24	Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. PERALTA VILLANES ARTURO ALFREDO

**DNI:** 20650321

**Especialidad del validador:** GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**11 de Octubre del 2021**



Firma del Experto Informante.

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo  
COD. 26150

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Influencia individualizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	X		X		X		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	X		X		X		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	X		X		X		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	X		X		X		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	X		X		X		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	X		X		X		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Consideración individualizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	X		X		X		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	X		X		X		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito	X		X		X		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas	X		X		X		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo	X		X		X		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución	X		X		X		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas	X		X		X		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas	X		X		X		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	X		X		X		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me anima a ser crítico y reflexivo	X		X		X		
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo	X		X		X		
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	X		X		X		
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Motivación inspiracional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo	X		X		X	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros	X		X		X	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades	X		X		X	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo	X		X		X	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	X		X		X	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás	X		X		X	
32	Escucha atentamente mis intereses	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. RAMIRO FREDDY BULLON CANCHAYA

**DNI:** 206553883

**Especialidad del validador:** GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

**11 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 -----  
**Ramiro Freddy Bullón Canchaya**  
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Y GOBERNABILIDAD

-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Productividad</b>								
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.	X		X		X		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad	X		X		X		
3	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		
4	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales	X		X		X		
5	Usted tiene un buen ambiente laboral	X		X		X		
6	Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad	X		X		X		
7	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Conocimiento del trabajo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto	X		X		X		
9	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
10	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
11	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	X		X		X		
12	Brinda su punto de vista en la toma de decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Habilidad y destreza</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo	X		X		X		
15	Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas	X		X		X		



16	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X	
17	Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo	X		X		X	
18	Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: Orientación a los resultados</b>							
19	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.	X		X		X	
20	Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo	X		X		X	
21	Disfruta del trabajo en equipo	X		X		X	
22	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X	
23	El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral	X		X		X	
24	Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí, existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. RAMIRO FREDDY BULLON CANCHAYA            **DNI:** 206553883

**Especialidad del validador:** GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**11 de Octubre del 2021**

  
 Ramiro Freddy Bullón Canchaya  
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Y GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia individualizada</b>								
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	✓		✓		✓		
2	Demuestra sentido de poder y confianza	✓		✓		✓		
3	Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	✓		✓		✓		
4	Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella	✓		✓		✓		
5	Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	✓		✓		✓		
6	Toma una posición respecto a asuntos difíciles	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
8	Va más allá de su interés por el bien del grupo							
<b>DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada</b>								
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	✓		✓		✓		
10	Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	✓		✓		✓		
11	Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito	✓		✓		✓		
12	Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas	✓		✓		✓		
13	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo	✓		✓		✓		
14	Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución	✓		✓		✓		
15	Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas	✓		✓		✓		
16	Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>								
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas	✓		✓		✓		
18	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	✓		✓		✓		
19	Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	✓		✓		✓		
20	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me anima a ser crítico y reflexivo	✓		✓		✓		
22	Me sugiere nuevas formas de trabajo	✓		✓		✓		
23	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	✓		✓		✓		
24	Incita a hacer más de lo que tenía previsto	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Motivación inspiracional</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

25	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo	✓		✓		✓	
26	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros	✓		✓		✓	
27	Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades	✓		✓		✓	
28	Me trata como persona individual más que como miembro de grupo	✓		✓		✓	
29	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	✓		✓		✓	
30	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓	
31	Promueve mi auto desarrollo y el de los demás	✓		✓		✓	
32	Escucha atentamente mis intereses	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAFAEL CHAMORRO MEJÍA

DNI: 19893813

Especialidad del validador: Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de Octubre del 2021

  
 Dr. Rafael Chamorro Mejía  
 DOCENTE POST GRADO UCV.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Productividad</b>								
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.	✓		✓		✓		
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad	✓		✓		✓		
3	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional	✓		✓		✓		
4	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales	✓		✓		✓		
5	Usted tiene un buen ambiente laboral	✓		✓		✓		
6	Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad	✓		✓		✓		
7	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Conocimiento del trabajo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto	✓		✓		✓		
9	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo	✓		✓		✓		
10	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	✓		✓				
12	Brinda su punto de vista en la toma de decisiones	✓						
<b>DIMENSION 3: Habilidad y destreza</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
15	Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas	✓		✓		✓		

16	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo	✓		✓		✓	
17	Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo	✓		✓		✓	
18	Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Orientación a los resultados		Si	No	Si	No	Si	No
19	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.	✓		✓		✓	
20	Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo	✓		✓		✓	
21	Disfruta del trabajo en equipo	✓		✓		✓	
22	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
23	El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral	✓		✓		✓	
24	Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAFAEL CHAMORRO MEJÍA   DNI: 19893813

Especialidad del validador: DY. EN GESTIÓN PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de Octubre del 2021

  
 Dr. Rafael Chamorro Mejía  
 DOCENTE POST GRADO UCV.

Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Análisis de confiabilidad

### A. Detalle de la confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Variable Liderazgo transformacional: Mediante la presente se indica los resultados de la prueba de piloto del instrumento de recolección de datos para la variable Gestión de residuos sólidos en nuestra investigación.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	5	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	3	1	3	3	2
3	4	4	5	3	1	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	4	3	2
4	3	2	2	1	5	3	2	3	3	2	5	4	2	5	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2
5	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
7	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	1	5	1	2	1	1	1	2
8	3	1	3	1	4	2	3	3	1	3	3	2	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
9	1	1	2	4	1	1	3	5	1	4	2	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1
10	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2
11	1	1	1	3	1	3	4	4	1	5	1	1	4	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1
12	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
13	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2
14																								

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	13

### B. Detalle de la confiabilidad de la variable desempeño laboral

Variable Desempeño laboral: Mediante la presente se indica los resultados de la prueba de piloto del instrumento de recolección de datos para la variable desarrollo sostenible en nuestra investigación.

	V2.1	V2.2	V2.3	V2.4	V2.5	V2.6	V2.7	V2.8	V.9	V2.10	V2.11	V2.12	V2.13	V2.14	V2.15	V2.16	V2.17	V2.18
1	5	1	1	5	5	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
2	5	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	5	3
3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	2	2	1	3	2	1	3	3
5	2	4	2	1	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
6	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
7	5	1	1	2	5	2	1	1	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4
8	3	1	1	2	5	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	4	5	3
9	4	1	1	1	5	5	3	5	3	2	4	2	2	5	2	5	4	5
10	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
11	4	3	1	1	5	1	3	1	1	1	4	1	1	2	1	4	5	4
12	3	4	2	2	4	5	2	5	4	2	2	3	4	5	2	5	5	5
13	5	4	4	3	5	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	13

## Anexo 6: Carta de Autorización



Cusco, 19 de Noviembre del 2021

CARTA N°256

Señora:

**MARGARET ANA LOVATON CHAVEZ**

Ciudad. –

**ASUNTO: SE AUTORIZA**

.....

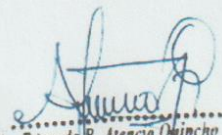
Previo un cordial saludo me dirijo a usted a nombre de Colegio de Alto Rendimiento COAR-Cusco, del Distrito de Pucyura, Provincia de Anta, la presente es con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de autorización para la aplicación de entrevista o encuesta al personal que labora en el Colegio con el fin de la elaboración de tesis titulada **Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el Colegio de Alto Rendimiento (COAR) Cusco, Distrito de Pucyura-anta, 2021.**

En tal sentido y por lo expuesto previamente se autoriza a la Sra. Margaret Ana Lovaton Chavez, estudiante del posgrado para la aplicación de entrevista o encuesta al personal que labora en el colegio, para lo cual se debe brindar todas las facilidades, previa coordinación con los servidores de la entidad.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



  
.....  
**Lic. Edgarda B. Atencia Quincho**  
DIRECTOR GENERAL  
COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO CUSCO

Anexo 7: Base de datos

1	D1	D1	D1	D1	D1	D1	D2	D2	D2	D2	D3	D3	D3	D3	D4	D4	D4	D4	D4	D4	D5	D5	D5	D5
2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	5	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	1	3	1	3	3	2
4	4	4	5	3	5	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	4	3	2
5	3	2	2	1	5	3	2	3	3	2	5	4	2	5	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2
6	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
8	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	1	5	1	2	1	1	1	2
9	3	1	3	1	4	2	3	3	1	3	3	2	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	4	1	1	3	5	1	4	2	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1
11	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2
12	1	1	1	3	1	3	4	4	1	5	1	1	4	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1
13	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
14	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	2
15	4	3	5	1	5	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	1
16	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	4	1	1	3	5	1	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4
20	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3
21	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3
22	3	1	3	1	4	1	2	3	1	3	3	1	4	4	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1
23	3	1	3	1	3	2	4	3	1	3	3	2	4	5	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2
24	3	2	2	3	1	3	3	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3
25	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
26	5	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2
27	5	1	5	4	3	1	2	3	1	2	1	2	5	3	2	3	2	1	3	3	3	1	1	1
28	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5
30	3	1	3	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	2	1	5	5	3	2	2	1	2
31	3	4	1	2	2	2	4	3	3	1	4	5	4	5	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2
32	2	4	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	5	4	3	2	5	3	5	4	4	3	3	4
33	3	2	3	3	4	4	4	2	1	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	2	3	1	4	4
34	3	4	5	2	3	2	1	3	4	5	5	4	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	4
35	2	2	4	2	2	3	2	2	5	2	1	4	1	5	4	4	2	4	1	3	4	4	1	5
36	2	2	5	4	2	5	5	2	2	5	4	1	1	3	5	5	4	2	3	2	2	3	4	5
37	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	1	3	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1
38	3	3	3	4	4	2	5	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	5
39	4	3	3	2	1	2	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
40	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	5	1	1	1	1	1	2

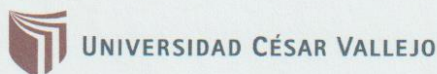


41	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	4	4	1	1	1	3
42	3	3	2	2	1	3	2	4	4	2	1	2	3	4	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1
43	1	2	1	3	3	3	2	4	2	3	2	3	5	4	2	1	2	5	3	3	3	3	2	3
44	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2
48	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
49	4	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
50	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
51	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
52	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
53	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2
54	3	2	2	2	2	4	3	2	1	2	5	5	2	5	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2
55	3	1	1	1	2	4	4	4	1	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2
56	4	2	2	3	4	5	3	2	1	2	3	5	5	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2
57	4	4	2	4	4	1	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2
58	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	4	3	2	2	2	3	4	5	4	2	4
59	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	4
60	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	1	4	5	4	5	5	4	3	1	2	1	3
61	2	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	5	5	3	3	5	2	2	3	3
62	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
63	3	5	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	3	4	3	2	2	1	2	3
64	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2
65	4	2	1	4	2	3	2	3	2	2	4	5	3	1	3	4	1	3	3	3	3	3	4	1
66	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	4	2	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	2
67	3	3	3	5	2	2	3	2	1	3	2	1	4	5	3	2	2	4	3	1	2	2	3	1
68	4	3	4	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2
69	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	3	2	1	3	4	5	3	4	4	5
70	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
71	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2
72	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
73	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	2	1	3	2	3
74	4	3	2	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	5	2	3	2	3
75	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	4	2	3	4	3	2	1	3	2	3	4	5	5	3
76	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
77	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	5	5	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	2
78	5	4	2	3	1	2	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	1	4	2	2	2	3	4
79	1	4	2	1	5	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2
80	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	1	4	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3

1	D1	D1	D1	D1	D1	D1	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D2	D3	D3	D3	D3
2	5	1	1	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	5	3			
4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5			
5	5	5	4	4	2	2	5	5	4	4	2	2	1	3	2	1	3	3			
6	2	4	2	1	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2			
7	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4			
8	5	1	1	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4			
9	3	1	1	2	5	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	4	5	3			
10	4	1	1	1	5	5	3	5	3	2	4	2	2	5	2	5	4	5			
11	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1			
12	4	3	1	1	5	1	3	1	1	1	4	1	1	2	1	4	5	4			
13	3	4	2	2	4	5	2	5	4	2	2	3	4	5	2	5	5	5			
14	5	4	4	3	5	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3			
15	5	4	2	3	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4			
16	3	1	1	1	4	1	2	1	2	1	3	1	4	4	1	5	5	5			
17	4	1	1	1	5	5	3	5	3	2	4	2	2	5	2	5	4	5			
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4			
19	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4			
20	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3			
21	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4			
22	5	1	1	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	5	5	5			
23	3	3	1	2	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	2	2	5	4			
24	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3			
25	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4			
26	5	4	2	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	5	5	3			
27	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4			
28	4	3	2	2	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5				
29	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5			
30	3	2	2	4	2	5	4	4	4	4	2	2	3	1	3	4	5	3			
31	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	5	1	5			
32	4	5	5	4	5	3	4	1	4	1	5	4	4	4	2	1	2	3			
33	3	4	5	4	4	5	4	2	2	3	1	3	4	4	3	4	5	3			
34	3	3	3	3	4	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1			
35	4	1	4	4	2	1	4	2	3	2	3	4	5	2	3	1	2	1			
36	2	5	4	5	2	3	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3			
37	4	5	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	3	2			
38	3	2	4	2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3			
39	3	3	1	2	2	3	5	3	2	1	1	2	4	2	3	1	1	3			
40	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1			

41	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	1
42	2	3	3	3	4	4	2	1	3	1	3	3	4	1	1	5	2	2
43	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	5	5
44	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
46	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5
47	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	1	5	5	5
48	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5
49	5	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
50	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4
51	1	1	4	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4
52	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3
53	2	4	2	1	1	2	3	2	5	4	2	2	3	2	3	2	2	3
54	4	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3
55	3	5	3	4	1	2	3	3	2	3	2	5	5	4	4	3	3	2
56	2	4	3	2	3	1	2	1	1	2	3	3	5	4	4	2	3	2
57	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	5	4	3	4
58	3	4	5	4	3	4	2	3	4	1	3	4	5	3	3	3	1	2
59	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	5	5	4	1	2	2	2	5
60	3	3	2	2	2	3	2	1	4	5	2	2	1	3	2	1	2	2
61	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4
62	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
63	2	5	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	4	5
64	5	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	4	5
65	2	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	3	2	2	1	2	5	5
66	4	3	1	2	3	5	5	5	2	1	1	3	4	3	4	1	2	3
67	2	3	2	4	5	3	1	3	5	4	4	5	4	3	2	2	2	3
68	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4
69	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3
70	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
71	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	4	3	2	4	4
72	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4
73	3	2	2	1	3	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4
74	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5
75	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2
76	3	4	5	4	3	2	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	2	3
77	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2
78	2	4	5	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
79	3	2	4	5	2	3	5	3	3	4	3	1	4	2	3	3	4	4
80	4	4	5	4	3	2	2	3	3	1	1	2	4	3	4	2	3	4

## Anexo 8: Autorización para publicación de la entidad



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Colegio de Alto Rendimiento - Cusco	
Nombre del Titular o Representante legal: Edgardo Bernardo Atencio Quincho	
Nombres y Apellidos	DNI:
Edgardo Bernardo Atencio Quincho	70576504

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal del colegio de Alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito Pucyura-Anta, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de maestría en gestión pública.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Margaret Ana Lovaton Chavez	44861394

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:

U.C. Edgardo B. Atencio Quincho  
DIRECTOR GENERAL  
COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO CUSCO

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO (COAR) CUSCO, DISTRITO DE PUCYURA-ANTA, 2021", cuyo autor es LOVATON CHAVEZ MARGARET ANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERINO NUÑEZ MIRKO <b>DNI:</b> 16716799 <b>ORCID</b> 0000-0002-8820-6382	Firmado digitalmente por: MNUNEZMI el 10-01- 2022 12:03:15

Código documento Trilce: TRI - 0263216