



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en  
los colaboradores de un colegio privado, Huánuco,  
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Campos Atahuamán, Susana Adela ([orcid.org/0000-0002-3041-5229](https://orcid.org/0000-0002-3041-5229))

**ASESOR:**

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru ([orcid.org/0000-0002-5668-0557](https://orcid.org/0000-0002-5668-0557))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño y estima a mis padres por el orgullo de representarlos siempre, a mis hermanos por su compañía y comprensión para conmigo. A mi novio que con amor siempre está presente, a mis pequeñines Lucas, Bonnie y Ramsés. También a mi mejor amiga Inés que nunca dejó de creer en mí y siempre me impulsó a avanzar con sus palabras y sus acciones.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento muy afectuoso a los validadores quienes se tomaron el tiempo y apoyaron con sus conocimientos.

Un agradecimiento a todos los colaboradores de la institución educativa Steve Jobs, quienes se tomaron el tiempo para desarrollar la encuesta y al promotor en conjunto con el coordinador académico hicieron posible lograr un acercamiento con su institución.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo Transformacional	16
Tabla 2 Desempeño Laboral	17
Tabla 3 Técnicas e instrumentos	19
Tabla 4 Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad	19
Tabla 5 Estadística de fiabilidad liderazgo transformacional	20
Tabla 6 Estadística de fiabilidad desempeño laboral	20
Tabla 7 Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	24
Tabla 8 Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Desempeño Laboral y sus dimensiones	25
Tabla 9 Prueba de normalidad de ambas variables	26
Tabla 10 Tabla de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral	27
Tabla 11 Relación entre el liderazgo transformacional y la eficiencia	28
Tabla 12 Relación entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad	29
Tabla 13 Relación entre el liderazgo transformacional y la cooperación	30
Tabla 14 Relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales	31

## Índice de figuras

Figura 1 Estructura factorial del MLQ-5X	10
Figura 2 Esquema de variables correlacionales	15
Figura 3 Escala de interpretación de Rho de Spearman	22

## Resumen

La presente investigación fue elaborada con el fin de hallar la solución ante un problema el cual fue formulado de la siguiente manera ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022?, con el objetivo de determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El método empleado en esta investigación es con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con un nivel correlacional, de diseño no experimental, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En tanto, a la muestra se empleó el método no probabilístico pues se empleó a la totalidad de 35 colaboradores del colegio privado, Huánuco. Para el procesamiento de datos se realizó con un programa estadístico SPSS 21 y Excel, para el hallazgo de los resultados descriptivos e inferenciales, muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.734 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, eficiencia.

## **Abstract**

The present research was written with the aim of finding the solution to a problem which was formulated in the following way. What is the level of relationship between transformational leadership and work performance in the collaborators of a private school, Huánuco, 2022? with the aim of determinate the level of relationship between transformational leadership and work performance. The methodology used in this research takes a quantitative approach, with a descriptive-correlational design. non-experimental, the survey was used as technique and the instrument was the questionnaire. Meanwhile, to the sample the non-probalistic method was applied, because all 35 collaborators of the Steve Jobs private school took part. the data processing was made with a statistical program SPSS 21 and Excel in the search of descriptive and inferential results, the results show a p valor(sig) of 0.0000 so this is less than 0.05, so H0 is refused and H1 is accepted, Pearson's correlation coefficient had a result of 0.734 demonstrating that a significant, direct and high relationship between both variables exists.

Keywords: transformational leadership, job performance, efficiency.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis fue denominada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022” el cual tuvo como finalidad definir la vinculación entre el liderazgo empleado como herramienta en el desempeño laboral dentro del colegio Huánuco, que brinda educación de calidad en niveles educativos como inicial, primaria, secundaria y preuniversitaria; por lo que es catalogada como una institución con amplio prestigio de nivel educativo.

El liderazgo transformacional es una herramienta empleada como técnica para generar una motivación y al transcurrir el tiempo lograr modificaciones en la actitud del personal para así lograr que la motivación brindada se convierta en un cambio significativo en la eficiencia de los docentes y el personal a fin para generar un beneficio productivo para la institución.

El desempeño laboral es un término empleado desde hace mucho tiempo ya y también empleado con mayor repercusión en áreas administrativas en distintos rubros de negocios, el desempeño laboral busca evaluar la calidad de trabajo o servicio que ofrece el trabajador dentro de una organización. A modo de establecer los puntos que ofrece el desempeño laboral es determinar cómo es el accionar del empleado dentro del colegio.

La problemática se halla en un área educativa en el cual se quiere definir la efectividad del liderazgo transformacional en los colaboradores del colegio privado. Para la investigación realizada se tomó al total de la comunidad que ejerce servicios dentro de la institución, teniendo en cuenta su permanencia y su deseo de colaborar con dicha investigación. Se tomó datos por medio de encuestas y cuestionarios, se determinó que la investigación se halla dentro de un enfoque cuantitativo, correlacional.

En este apartado se visualiza la realidad problemática, de fondo se define como inician los temas de la investigación, en el mundo se está preocupando en cómo el desempeño laboral afecta a la productividad de todas las empresas privadas o nacionales, la diferencia es que el método de cómo se lleva a cabo los controles

que definen los resultados, ya que son distintos por el método de contrato que tienen los trabajadores. Ya que en instituciones nacionales mayormente se encuentra al personal nombrado que no quieren, no buscan y es poca la voluntad de mejora continua; también podemos aclarar que el liderazgo de no ser continuo no logra afianzar o generar cambios positivos en el personal en general. Al contrario, en las empresas y/o instituciones privadas ya que se encuentran en una competencia diaria buscan que el liderazgo transforme o genere cambio en el personal dentro de la empresa, entonces deben de enfocarse en cómo obtener resultados. Definiendo las situaciones vamos a enfocarnos en hallar la problemática que desean cambiar las procesadoras, empresas, industrias o instituciones privadas por ello se está empleando y buscando técnicas que encaminen a mejorar, impulsar o potenciar el desempeño laboral en este caso en los colaboradores dentro de las instituciones educativas.

Una de las dimensiones del liderazgo definido desde 1978 hace mención a que existe un intercambio entre el valor y la reciprocidad de un trabajo que genera un líder y un empleado según Bass (1999)

Las deficiencias laborales dentro de una institución privada son percibidas como un trabajo deficiente de parte del personal hallándose el problema en diversos factores que se imparten desde un líder hacia el personal como por ejemplo tener una deficiente comunicación sin puntualizar las metas, en un mediano a largo plazo se logra evidenciar una falta de compromiso del personal trabajador por lo que no se verá un impulso acrecentador. Se divide las deficiencias a dos áreas concretas como las que imparte un líder y las que recibe el personal; cuando el personal muestra la falta de liderazgo se observará lo antes mencionado, en tanto el líder muestre las deficiencias dificultará el campo de visión a la cual están dirigidos los objetivos trazados como institución, deficiencia en la capacidad de dirigir y saber escoger dentro de los trabajadores a los puntos álgidos y a los que es mejor separarlos e incorporar nuevos miembros evaluando sus habilidades que se tornan inocuas para el crecimiento de la empresa Rodríguez (2018)

El liderazgo dirigido con un buen líder será una herramienta constructiva, visionaria y de importancia, en la actualidad se hace necesario su empleabilidad para lograr permanencia de las empresas en un mercado. Jaramillo - Neira (2018)

El desempeño laboral, quienes llevan la delegatura de dirigir la empresa hallan varios problemas en los colaboradores y buscan como cambiar la situación lo que profundiza un problema a largo plazo y a veces generalizando en distintas áreas afectándose entre los colaboradores, quizá esto se deba a la falta de capacidad de enfrentar la situación o no saber cómo enfrentar la misma, porque puede tornarse conflictiva o ser muy costosa; en el mejor de los casos esperar supuestos como que los problemas se resolverán solos.

Muchos problemas pueden ser causantes de un bajo desempeño laboral, para poder modificarlos y lograr un mejor rendimiento se debe potenciar con algunos aspectos como: estimular el rendimiento, entorno de trabajo, la comunicación, los itinerarios, condiciones atmosféricas, desarrollo de capacidades y/o herramientas necesarias.

Por lo tanto, nace una pregunta ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado Huánuco, 2022? Explicándola a través del porque y para qué, del estudio y así conseguir un grado de relación entre ambas variables.

La presente investigación se sustenta teóricamente, ya que el estudio tiene por objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado Huánuco, 2022. Así mismo facilitará y propiciará un análisis crítico y de toma de decisiones, lo cual permitirá generar cambios en las organizaciones para obtener un beneficio productivo.

Así mismo el estudio considera un gasto económico, uso de capital humano y de materiales para lograr ejecutar la investigación.

Como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado Huánuco, 2022.

La hipótesis planteada es si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional como herramienta en el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se da a conocer las investigaciones previas al estudio generado en esta ocasión, el análisis de las variables en estudios previos demuestra que el liderazgo transformacional es un indicativo valioso para generar un aporte importantísimo para el mejoramiento empresarial.

Ahumada (2017), en su estudio para obtener su grado de magister realizó un estudio en Bogotá Colombia en una empresa del sector Retail específicamente en el área de ventas, donde buscó demostrar como el liderazgo transformacional incide en el desempeño en el trabajo, bajo un enfoque cuantitativo correlacional, la cual sustenta bajo el objetivo que fue determinar la relación de dichas variables, los datos recolectados fueron a través de cuestionario MLQ 5x con la referencia de la teoría de Bass y Avolio, en tanto a los resultados recolectados Ahumada determinó que la relación es existente significativa de tipo positivo. (págs. 13, 19, 25, 37)

Fiagá (2018) en su tesis para obtener su especialización en alta gerencia empleó dos variables en su investigación, para comprobar si el liderazgo transformacional estaba generando impacto en el desempeño laboral, esto realizado en un departamento de producción de un frigorífico en la ciudad de Bogotá Colombia, en su objetivo buscó identificar los elementos del liderazgo transformacional y cuáles son los que aportan mayores resultados en el desempeño laboral, concluyendo a su vez que la relación existente es positiva entre dichas variables y que los elementos empleados fueron utilizados de modo directo e indirecto en el personal generando resultados beneficiosos para la empresa. (págs. 9, 18, 22)

Durán (2020) en su estudio para obtener su grado de magister realizó su investigación en la que buscó hallar si el liderazgo transformacional estaba generando cambios positivos en los trabajadores de varias financieras de ahorro de la provincia de Bolívar – Ecuador y si esto generaba cambios en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo que su objetivo buscó encontrar la relación entre Vambas variables, esto ubicada con métodos numerables y descritos, cuantitativos y cualitativos, no experimentales y con variables correlacionables, las encuestas realizadas en 100 trabajadores, obtuvieron los resultados a través de la prueba de

confiabilidad arrojan una alta confiabilidad por lo que logran afirmar la relación que si existe entre ambas variables. (págs. 6, 36, 40)

Vilchez (2020) para obtener su grado de magister realizó su investigación teniendo en cuenta dos variables para demostrar la incidencia del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional, esto realizado en la empresa Promine Cía. Ltda. En el país hermano de Ecuador su objetivo fue determinar si existía incidencia positiva de la variable uno sobre la variable dos, se ha empleado las encuestas como medio de recolección de datos para luego cuantificarlos, de tipo aplicada con un diseño correlacional, en una población de 150 por lo que se logra obtener resultados positivos y concluye que hay una alta percepción que origina el liderazgo transformacional sobre el compromiso organizacional. (págs. 21, 49, 85)

Rovira (2020) para obtener su grado de magister realizó una investigación en la cual empleó variables como el liderazgo transformacional y en un grupo poblacional de 40 a quienes se les realizó la encuesta para definir el objetivo de determinar si el liderazgo transformacional lograba influir en el desempeño docente; teniendo como objetivo lo mencionado, se sometió a dos tipos de análisis uno cuantitativo y otro cualitativo, por lo que los resultados arrojan una aseveración a la hipótesis que existe una fuerte influencia de la variable uno sobre la variable dos. (págs. 3, 12, 16)

Los antecedentes nacionales son referidos de la siguiente manera, Portocarrero (2017) en su estudio para obtener su grado de magister con sus variables en investigación el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una institución educativa dedicada a la formación de profesionales técnicos, su objetivo fue determinar el grado de relación entre ambas variables, cuyos datos fueron recogidos por medio de encuestas a 45 docentes, para luego ser cuantificadas y ser definidas en un tipo descriptivo correlacional. El resultado de la investigación llega a la conclusión que presenta una relación directa y alta que genera el liderazgo sobre el desempeño laboral que lo manifiesta la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .000 <.05; Rho = 0.918) (págs. 53, 59, 85)

Yarleque (2018) en su investigación para alcanzar su grado de maestro en gestión educativa, empleó dos temas para sustentar su investigación la que es el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, estudio realizado en una institución educativa de nivel primario en el Dpto. De Huacho, por lo que su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, se llevó a cabo un estudio en 22 docentes, bajo un estudio cuantitativo sin ser experimental, de tipo descriptivo. Al finalizar la investigación se concluye que existe una relación significativa, que los docentes si fueron receptivos y activos con el liderazgo transformacional recibido. (págs. 16, 55, 77)

Noblecilla (2021) en su estudio para alcanzar el grado de magister consideró dos temas para su discernimiento, el liderazgo transformacional y como otro tema a consideración fue el desempeño laboral en una entidad de servicio financiero en el departamento de Piura, con ello su objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables en asesores de cobranza, utilizando la investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, descriptivo y de diseño transversal, empleó el cuestionario como medio de recolección de datos para poder cuantificarlos se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.718, la cual muestra su significancia. Por lo que Noblecilla concluye que si existe relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la otra variable en mención. (págs. 3, 17, 25)

Zapana (2021) en su estudio para alcanzar el grado de magister empleó el liderazgo y el desempeño laboral como temas en la empresa CEC Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre ambas variables, se emplearon los cuestionarios como medio de recolección en 70 colaboradores. Con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La confiabilidad del Alfa de Cronbach arroja un resultado de 0.839 considerando su confiabilidad muy alta en la variable del liderazgo, 0.577 resultando obteniendo una confiabilidad moderada, por lo que su investigación concluyó que existe una correlación positiva media entre ambas variables. (págs. 4, 17, 40)

Claros (2019) en su investigación para obtener su grado de magister empleó el liderazgo como una de sus variables para lograr un relacionamiento efectivo con el desempeño laboral, esto realizado en una institución educativa de formación tecnológica, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, para

validar los resultados se empleó el instrumento de Alfa de Cronbach por lo que se puede decir que se realizó un estudio cuantitativo. Al final de la investigación se concluyó de manera positiva ya que si existe una correlación alta entre el liderazgo sobre el desempeño laboral. (págs. 4, 37, 65)

En este apartado se define primeramente que es el liderazgo, Chiavenato (2009) concluye que es el efecto de las relaciones de persona a persona creadas en una situación particular para lograr uno o más metas específicas a través del desarrollo de comunicación entre las personas. En tanto otros autores como Lussier y Achua (2011) definen que el liderazgo es impartido por una persona capaz de guiar y motivar a sus seguidores por medio de un incentivo emocional y definiéndolos capaces de conseguir un logro en común, infundiendo el cambio. Por otro lado, Vecchiotti (2018) indica que el liderazgo ocupa una transición a larga data, basada en valores que inducen al líder a promover una meta en común y ser capaz de infundir un cambio en las acciones del trabajador a fin de conseguir un logro para la empresa. Así también Fischman (2017) en su libro habla de la capacidad de como un líder puede ser capaz de transformar actitudes y pensamientos de las personas que lo siguen, siendo guía basada en el ejemplo en todos los aspectos como calidad de persona.

El liderazgo por Burns (1978) lo define con dos subdivisiones como lo es el liderazgo transformacional y transicional. Definiremos por distintos autores el liderazgo transformacional.

Establece Bass - Avolio (1997) el liderazgo transformacional se define en función del efecto que obtiene en los aficionados, ya que estos líderes ganan confianza, respeto y admiración, cuentan con la cualidad de inspirar e infundir familiaridad e identificación con la organización mientras comunican una visión que encarna las metas de la organización y logra el metas y objetivos definidos más amplios de todos los empleados. De la misma manera, los líderes transformacionales tienen la oportunidad de reflexionar sobre las necesidades individuales relacionadas con el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus colaboradores. Demuestra una personalidad motivadora, demuestra importancia en la retroalimentación, comunicación abierta y confianza mutua. Por lo que se dice que el tipo de liderazgo, las relaciones de poder son horizontales y, entre otras

características, se distinguen por una asociación extensa y permanente con seguidores, creadores de visión y objetivos educativos a través de procesos democráticos basados en la participación y el consentimiento. Direcciones cuatro dimensiones del liderazgo transformacional las cuales definen el carisma con dos aspectos internos que son la atribuida donde el líder es un ejemplo a seguir y otro la conducta muy parecida a la atribuida solo que imita conductas específicas en su modelo; mencionamos las dimensiones que son la consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y la influencia idealizada.

En el artículo de Molero et al. (2010) el liderazgo transformacional se encuentra definida como la influencia que genera un líder sobre las personas de su entorno, en busca de un objetivo a fin. Coadyuvado de una motivación emocional positiva basada en retos mostrando el respeto y la confianza.

El liderazgo transformacional definido por Fischman (2017) se trata de una reciente forma de liderazgo orientado a desplazar a terceros para la realización de metas trascendentes, un estilo de liderazgo que aboga por su desarrollo, valorización de sus necesidades y ética.

Entre otras teorías encontramos la planteada por Campbell (1990) quien define a la teoría del rendimiento, que muestra 3 lineamientos básicos que son el saber declarativo definido como “saber que hacer”, saber de procedimientos y habilidades “cognitiva, psicomotora e interpersonales” y el saber de motivación. Definido así que el líder transformacional es capaz de conseguir un logro personal y también un logro y desarrollo en su entorno, por lo que su capacidad de generar en sus adeptos es un cambio positivo y constructivo.

Las 4 dimensiones empleadas dentro de un modelo de estructura del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) las que son:

La influencia Idealizada para Molero et al. (2010) muestra que esta dimensión es para altos líderes que cuentan con admiración, consideración y seguridad de sus seguidores quienes se sienten representados e incentivados a la imitación por tomarlo como modelo de comportamiento ético, despierta orgullo, despierta respeto y fomenta la confianza.



Para Jaramillo et al. (2016) la influencia idealizada se relaciona con la suficiencia del líder de impartir y recibir la confianza y respeto del personal a cargo, para que así mismo se fomente un desarrollo a diario de la empresa y su determinación para lograr un óptimo comportamiento en base a los altos estándares en ética.

La motivación inspiradora según Molero et al. (2010) esta dimensión afirma que la motivación impartida en los integrantes sea tomada como un acto positivo en retribución al trabajo que ellos realizan. También el líder imparte la influencia de un futuro tentativo de mejoras para el empleado así también como para la organización ya que esto causa inspiración basada en altos estándares de propósito futuro, dando sentido a la misión.

Para Bass (1999) el líder transformacional es aquel que actúa de un modo en el cual logra motivar a quienes lo rodean, le da sentido y relevancia al trabajo y sus seguidores y tienen una visión clara del futuro basada en valores. Mostrar espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo.

La estimulación intelectual para Molero et al. (2010) en esta dimensión los líderes impulsan a la innovación, la inventiva y el descubrimiento; resuelve proactivamente cualquier problema que surja. Representa cómo el líder cuestiona las suposiciones, impulsa los riesgos y demandas, ideas entre sus seguidores para desarrollar y generar personas con pensamientos independientes y que no esperen ideas de un supervisor directo.

Para Mendoza et al. (2007) muestra que la estimulación intelectual indica que el líder muestra los problemas recurrentes y estimula a la solución potenciando que se desarrollen habilidades propias. Esta dimensión es empleada en un término jerárquico familiar como la de padres e hijos, por lo que su aplicación en organizaciones es poco frecuente.

La consideración individualizada según Molero et al. (2010) los líderes séniores se enfocan en las prioridades individuales de los integrantes de su equipo los apoyan a crecen y lograr nuevas metas a medida, los orienta o capacita a los empleados, brinda apoyo y empatía, mantiene comunicación abierta y fluida. Dentro de su potencial es que infunde desafíos a sus seguidores.

Según Lussier y Achua (2015) manifiesta que el mentoring es quien asume el rol principal ya que emplean un modelo personalizado que responde a los requerimientos e inquietudes de sus seguidores. La percepción de los seguidores es que se sienten valorados.

Para Mendoza et al. (2007) indica que las consideraciones individuales se basan en conocer las necesidades del equipo y ayuda a educarlos, para así mismo elevar su nivel de madurez. El líder ofrece oportunidades que ofrece la auto renovación de cada uno de los seguidores, lo que permite alcanzar los altos estándares de desarrollo ético.

**Figura 1**  
*Estructura factorial del MLQ-5X*

<i>Estructura factorial del MLQ-5X</i>	
<i>Factores de liderazgo transformacional</i>	
<i>Influencia idealizada (atribuida)</i>	Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos
<i>Influencia idealizada (conducta)</i>	Tiene el mismo significado que el factor anterior, pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas
<i>Motivación inspiracional</i>	Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder formula una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización
<i>Estimulación intelectual</i>	Estos líderes estimulan a sus colaboradores a ser innovadores, creativos y buscar por sí mismos la solución a los problemas que puedan plantearse
<i>Consideración individualizada</i>	Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaches

*Nota:* Adaptado del libro (Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire) (Bass & Avolio, 1997)

La investigación cuenta como siguiente variable al desempeño laboral y se define de la siguiente manera. Cortés (2020) nos refiere que en la antigüedad el desempeño surge inicialmente en China, en 221-265 a. C. los emperadores de la Dinastía Wei tenían la imagen del llamado “valorador imperial”, cualquiera que debía determinar el lucro y el humor del grupo de la Corte. En esa época ya se aplicaba la apreciación del desempeño en China en ámbitos como el adiestramiento en el ejército.

Para Chiavenato (2000) lo define que son las actividades que realiza el empleado para conseguir los resultados esperados con respecto a un puesto de trabajo determinado, lo que constituye a una estrategia individual y dependerá de su capacidad. Así como otros autores refieren sobre el desempeño laboral por ejemplo Farooqui et al. (2014) lo definen como el resultado efectivo de las actividades de los trabajadores a favor de las metas empresariales, por otro lado, Pavalache (2014) lo determina como un elemento central o prioritario dentro de las organizaciones y/o industrias, ya que es el reflejo de las actitudes y acciones de los trabajadores con el fin de aportar resultados óptimos a favor de la institución, así mismo Robins et al (2017) define que los comportamientos de los trabajadores son observables y medibles para así categorizar a cada individuo en saber en qué proporciones genera aportes a la institución.

La evaluación del desempeño laboral es fundamental ya que apoya al empleador como al empleado; al empleado a recibir el puesto adecuado conforme a su perfil profesional y/o aptitudes, al empleador porque espera obtener resultados esperados en beneficio para la empresa. La capacidad del empleado dirigirá directamente a su colocación en un puesto de trabajo.

Las teorías que refiere el desempeño laboral son varias como por ejemplo Robbins et al. (2017) quienes refieren en sus tres dimensiones, uno el desempeño en las tareas define a la planificación, organización, desenvolvimiento laboral y resolución de eventos dentro del trabajo; dos el desempeño contextual definida así por el modo de comportamiento con su entorno con sus pares, superiores e inferiores, teniendo en cuenta el compañerismo y la efectividad de tareas con la finalidad de cubrir los objetivos y tres el desempeño organizacional definida como

responsabilidad y rendimiento dentro y durante el trabajo, si se emplea eficazmente los recursos apuntará al éxito de la empresa.

Por otro lado, Snell et al (2013) refieren que el desempeño laboral es un método por el cual se puede evaluar al trabajador en el área de trabajo y como desarrolla su trabajo. Esto sujeto a determinar las falencias para luego mejorarlos, con el objetivo de obtener resultados positivos para la empresa. En su libro refieren dimensiones como la capacidad definida como la suficiencia que cuenta el trabajador para realizar una indicación concreta, así como la motivación definida como la capacidad de incitar al trabajador a concluir o realizar una actividad concreta. Y otra dimensión considerada es el ambiente definida como el espacio determinado donde los trabajadores cooperan entre sí para el beneficio de la empresa.

Para Montoya (2009) en su investigación refiere que el desempeño laboral se basa en la calidad de trabajo de los empleados y evalúa los resultados de los mismos. La evaluación continua de los gestores de acción es fundamental como una herramienta para limpiar la imagen del desempeño de su equipo de trabajo en el que algunas personas necesitarán más comentarios que otras sobre tus esfuerzos. Propone una evaluación basada en 4 factores que son: eficiencia, responsabilidad, cooperación y relaciones interpersonales que será definido a continuación.

Eficiencia según Montoya (2009) representa la cantidad de trabajo completado de forma adecuada, satisfactoria y conveniente dentro de la empresa, evitando los errores más pequeños, independientemente de la cantidad de trabajo realizado. Además, este factor conduce a una buena imagen de la empresa y cuantificará su productividad.

Responsabilidad para Montoya (2009) él lo define como algo para incluir puntualidad en aspectos que define o como puede llegar a ser una persona y la medida en que visita y se reúne el trabajo correcto asignado; del mismo modo, personifica el cuidado, el orden y la forma como se desenvuelve en el trabajo día a día, ayudando así a reducir costos en la empresa.

Cooperación para Montoya (2009) presentó una iniciativa de colaboración con resolver obstáculos o trabajar en equipo que puedan surgir, sin planificar con anticipación, promover la unidad, la empatía y, sobre todo, el entendimiento mutuo entre colegas, sabiendo que el resultado será un beneficio recibido por el cliente final. Este aspecto es fundamental para una adecuada cultura en dentro de la empresa.

Relaciones interpersonales según Montoya (2009) menciona las actitudes de las personas, si se comportan con calidez y respeto, promoción entre compañeros y superiores en el trabajo y fuera del mismo ambiente. La amabilidad que se muestra al tener trato con los clientes, prestar servicios, promover la buena imagen de la empresa.

La teoría está basada en varios artículos como lo tomaremos en cuenta en este apartado buscando la relación y/o influencia que genera el liderazgo transformacional en el desempeño laboral, así como lo refiere Kishen (2020) busca proporcionar la relación entre ambas variables desde un punto de vista general, prueba realizada en 120 trabajadores logrando determinar el efecto del liderazgo en la satisfacción laboral, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Por lo que sus resultados definen al liderazgo transformacional como el que influye positivamente en la satisfacción laboral de los empleados, lo que significa que el liderazgo transformacional aumentará el trabajo satisfacción y por consecuencia afecta significativamente el desempeño laboral.

Por otro lado, en su artículo Kawiana et al. (2020) buscó investigar la relación entre el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados investigación realizada en 253 trabajadores, al concluir con los estudios el resultado fue que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral y a su vez en el desempeño laboral. Considerando la práctica se refieren a la importancia de administrar el liderazgo transformacional para potenciar rendimiento de los empleados.

También en otro artículo Harisur et al. (2018) muestra el efecto del liderazgo transformacional en el comportamiento y el desempeño laboral, encuesta realizada a 288 trabajadores, por lo que logra hallar que los trabajadores en el lugar de trabajo

y el desempeño laboral muestran un efecto moderado a partir de la aplicación del liderazgo transformacional.

Otra referencia de un artículo según Nurunnabi (2019) el estilo de liderazgo es un factor importante que afecta la mejora de la organización a través del desempeño laboral, mediante los objetivos que deben perseguir se obtiene una utilidad para los trabajadores, una retribución social y económica a la sociedad, esta investigación se realizó en 130 trabajadores para saber si el mediador RSE (responsabilidad social empresarial) genera correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral. Los resultados hallados fueron de que el liderazgo transformacional predice y muestra resultados positivos en el desempeño laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) este estudio consta de características como medir lo que se busca. Como refiere Andia (2017) es cuantitativo porque está basado en el estudio de números estadísticos.

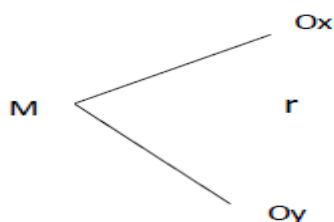
De esta manera se puede generar la prueba de hipótesis con la teoría, puede ser predictivo y controla los márgenes de las variables.

La investigación será de tipo aplicada, refiere Hernández et al. (2014) que su finalidad es hallar la investigación de un problema dirigido a la acción. ya que es estudio consta de características como medir lo que se busca, se emplea la estadística, se puede generar la prueba de hipótesis con la teoría, puede ser predictivo, controla los márgenes de las variables.

El nivel en este estudio correlacional causal, según Cabezas (2018) considera a dos variables que tengan relación entre si tomados en un momento determinado, también Soto (2015) refiere que para ser correlacional su único fin es hallar una afinidad entre las variables; así mismo, es de diseño no experimental Carrasco (2013) menciona que los eventos ocurren sin la manipulación intencional de las variables; de corte transversal, por lo que se empleó en un solo momento para recoger los datos requeridos para la investigación .

#### Figura 2

*Esquema de variables correlacionales*



Donde:

M: es la muestra del grupo de trabajadores del colegio privado.

Ox: Es la variable de liderazgo transformacional del colegio privado.

Oy: Es la variable del desempeño laboral del del colegio privado.

R: es el índice de relación que existe entre las variables.

Para finalizar, este estudio está basada en un método hipotético deductivo, el cual Rodríguez et al. (2017) demuestra cuan asertivas pueden ser las hipótesis para luego comprobar si los resultados contribuyen o rechazan la teoría.

### 3.2. Variables y operacionalización

Para Ñaupas et al. (2018) manifiesta que la operacionalización de variables en un método lógico que estructura las variables teóricas en dimensiones e indicadores por la cual será posible cuantificar la variable descrita. A continuación, se procede con la descripción de nuestras variables de estudio:

**Tabla 1**

*Liderazgo Transformacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Medición
Liderazgo transformacional	Influencia Idealizada	* Comportamiento ético. * Seguridad. * Conducta proba.	1 al 3	Ordinal
	Motivación Inspiradora	* Incentiva desafíos. * Comunicación positiva. * Valoración del equipo	4 al 6	Ordinal
	Estimulación Intelectual	* Inventiva. * Fomento al cambio. * Libertad de creación. * Promueven soluciones	7 al 10	Ordinal
	Consideración Individual	* Proporciona herramientas. * Empatía. * Celebra las propuestas. * Conoce sus necesidades.	11 al 14	Ordinal



*Nota:* Esta tabla muestra las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, la numeración de los ítems dentro del instrumento y su medición.

**Tabla 2**

*Desempeño Laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala Medición</b>
Desempeño laboral	Eficiencia	* Trabajo bien hecho.	15 al 18	Ordinal
		* Trabajo satisfactorio.		
	* Trabajo pertinente.			
	* Reducir fallas			
	* Puntualidad.			
	* Evitar inasistencias.			
Responsabilidad	* Disciplinado.	19 al 22	Ordinal	
	* Cuidado de recursos de la empresa			
Cooperación	*Trabajo en equipo.	23 al 26	Ordinal	
	* Evitar conflictos con los compañeros.			
	*Comunicación constante con los jefes.			
	*Proactividad en favor de los clientes			
Relaciones interpersonales	* Amabilidad con el jefe de línea.	27 al 29	Ordinal	
	* Amabilidad con los compañeros.			
	* Amabilidad con los clientes.			

*Nota:* Esta tabla muestra las dimensiones de la variable desempeño laboral, la numeración de los ítems dentro del instrumento y su medición.

**3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

En esta investigación se consideró como población finita al número de trabajadores que conforman el total que son 35, por lo que no es necesario buscar una muestra distinta bajo algún método, ya que se trabajó con todos quienes conforman el equipo educativo, administrativo y servicios del colegio privado.

Para Arias G. et al. (2016) La población de estudio es un conjunto definido, limitado y accesible de casos que formarán la referencia para la selección de la muestra y cumplirán un conjunto maduro de criterios (pág. 202).

Como refiere Hernández et al. (2014) la muestra está denominada como una subdivisión del total de la población (págs. 172, 189). En esta investigación se tomará al total de la población dentro del colegio privado ya que cuentan con las características necesarias para obtener resultados de la encuesta en cuestión.

El colegio privado consta de 35 colaboradores, para hallar el tamaño de la muestra se utilizará el método no probabilístico ocupando la totalidad de la población que ocupan las características de la investigación. Para lo cual se determina algunos puntos de vista para incluirlos dentro de la investigación como lo son los colaboradores de las áreas administrativas, docentes y servicios generales; y se excluyó al promotor y director del colegio, ya que ellos son la alta gerencia de la institución, además la evaluación dentro de la encuesta es para evaluar su liderazgo.

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

Una vez hallada la muestra, se utilizó la encuesta, como instrumento para la recolección de datos para ambas variables de este estudio que son el liderazgo transformacional y desempeño laboral.

La Herramienta de liderazgo transformacional incluye 14 preguntas que representan las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, sobre la Escala de actitudes tipo Likert con sus respectivos puntajes. La herramienta de desempeño laboral de este estudio cuenta con 15 preguntas destacando las dimensiones de eficiencia, responsabilidad, cooperación y relaciones interpersonales, en una escala de actitudes según de tipo Likert, Hernández et al. (2014) con su respectiva ponderación:

**Tabla 3***Técnicas e instrumentos*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Escalas para medir actitudes	Se empleó la siguiente escala de Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Encuesta</b>	<b>Cuestionario</b>
Indagar la opinión.	Conjunto de preguntas

*Nota:* Esta tabla muestra la escala de Likert propiamente, más definiciones rápidas de las técnicas e instrumentos.

Nos refieren Hurtado et al. (2007) que la definición de la validez es una situación en la que la investigación requiere relacionar lo que se pretende analizar. La validez del instrumento a utilizar en esta investigación fue revisada por el juicio calificativo de tres expertos quienes son profesionales del área en investigación administrativa y herramientas gerenciales para poder dar objetividad, claridad y coherencia a este estudio, definiéndolo como válida para la aplicación.

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó el cálculo a través del análisis de Alfa de Cronbach.

**Tabla 4***Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad*

<b>Magnitud</b>	<b>Rangos</b>
Excelente	>0.9
Bueno	>0.8
Aceptable	>0.7
Cuestionable	>0.6
Pobre	>0.5
Inaceptable	>0.4

*Nota:* Esta tabla muestra la escala de medición del coeficiente de confiabilidad extraído de Hernández et al. (2014)

En la prueba piloto ejecutada en base a 20 colaboradores del colegio privado, Huánuco. Se obtiene en la variable liderazgo transformacional un resultado aceptable, en la variable desempeño laboral también se encuentra en el rango aceptable. A través de la confiabilidad que presentan los cuestionarios con calificaciones obtenidas después de la aplicación del instrumento así es como refiere Bernal (2006)

### **Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.786	14

*Nota:* Esta tabla muestra el resultado del Alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional.

### **Tabla 6**

*Estadística de fiabilidad desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.722	15

*Nota:* Esta tabla muestra el resultado del Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral.

La prueba estadística KMO, establece la pertinencia de la muestra, se demuestra que es aceptable cuando se halla en el rango de 0.5 a 1 muestran que es apropiado aplicarlo. Montoya S. (2007), por otro lado, el test de esfericidad de Bartlett es empleada para probar la hipótesis nula, busca comprobar si la matriz de correlaciones está dirigida a ser matriz de identidad; su valor permitido debe ser menor al 0.05 para así continuar con la investigación. Montoya S. (2007)

### **3.5. Procedimientos**

Habiendo superado las pruebas previas de la prueba piloto, más la validación de expertos del cuestionario y teniendo en cuenta la muestra total. Se procedió a

realizar las encuestas dando fiabilidad de la calidad de datos recolectados, Hernández et al. (2014) refiere que para analizar los datos debemos ocupar el programa estadístico específico, para luego analizarlos, prosiguiendo con la evaluación de confiabilidad y validez de instrumento realizado.

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

Sobre la estadística descriptiva se define según Rendón et al. (2016) manifiestan que este tipo de estadística consiste en mostrar el resumen de los datos recolectados en estructuras gráficas y/o tablas. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y teniendo en cuenta también las medidas en escala. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS y Excel, utilizando una tabla de frecuencias con frecuencias absolutas, acumuladas y frecuencias porcentuales. Se hizo pruebas estadísticas de confiabilidad como Alfa de Cronbach, Además, se utilizó otros datos descriptivos.

Sobre la estadística inferencial según Morales et al. (2017) definen a la estadística inferencial como una fracción del total de datos conocidos, justificándose así en cálculo de las probabilidades. Para determinar la normalidad de datos Flores Tapia et al. (2021) en su artículo define las distintas pruebas en las que define si la muestra contempla una población normal y no normal para luego definir si se empleará una prueba paramétrica y no paramétrica, tomado de [Levin, Rubin, Rastogi y Hussain (2014); Robbins (2015)]. La presente investigación en resultado a la prueba de normalidad se encuentra clasificado para la prueba de bondad de Shapiro-Wilk, ya que su principal característica es la muestra, el cual consta de un número menor a 50 así como es mencionado en un artículo de Yazici-Yolacan (2007). Para probar la hipótesis, se utilizó el instrumento estadístico Rho de Spearman, una versión no paramétrica del coeficiente de correlación que se ajusta a datos ordinales referido por Mondragón (2014).

El signo asociado con el coeficiente indica la dirección de la relación ya sea directa de ser positiva e indirecta de ser negativa y el valor absoluto del coeficiente de correlación indica el grado de relación entre las variables.

La fórmula del Rho de Spearman es como sigue:

$$r_g = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

D: diferencia entre el i - ésimo par de rangos = R(x1) – R(y1)

R(x1): es el rango del i - ésimo dato X

R(y1): es el rango del i - ésimo dato Y

N: es el número de parejas de rangos

### Figura 3

*Escala de interpretación de Rho de Spearman*

Rangos		Relación
r=	1	Perfecta
0,80	1	Muy alta
0,60	0,80	Alta
0,40	0,60	Moderada
0,20	0,40	Baja
0	0,20	Muy baja
r=	0	Nula

Fuente: Bisquerra (2014)

### 3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló empleando la guía de normas APA internacional (2020), respetó el citado de autores, la privacidad de identidad de las personas encuestadas, contando con información verídica producto de la recolección sin alteración alguna, La ética según Cortina (2013) lo considera como un conocimiento a modo que por el cual sepa relacionarse con un sentido racional. Por otra parte, Etkin (1993) define a la ética como un valor como norma de

convivencia tal como persona individual como en su entorno social que cuida y protege a la libertad y la dignidad humana.

Ningún resultado obtenido afecta o viola las normas éticas, religiosas y legales. Por lo que todo acto incurrido en esta investigación es con beneficencia, autonomía y justicia, sin ejecutar ningún acto sin malicia.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se iniciará por dar a conocer sobre los resultados descriptivos

##### Tabla 7

*Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones*

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Influencia Idealizada	1	3%	17	49%	17	49%
Motivación Inspiradora	1	3%	16	46%	18	51%
Estimulación Intelectual	1	3%	16	46%	18	51%
Consideración Individual	1	3%	18	51%	16	46%
Liderazgo Transformacional	1	3%	15	43%	19	54%

##### Interpretación

Se observa en la tabla 7 las frecuencias y datos porcentuales de las dimensiones del liderazgo transformacional obtenida en un colegio privado, Huánuco.

La dimensión influencia idealizada presenta lo siguiente: la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 17 colaboradores (49%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 17 colaboradores (49 %) de percepción eficiente.

La motivación inspiradora presenta lo siguiente: la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 16 colaboradores (46%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 18 colaboradores (51 %) de percepción eficiente.



La estimulación intelectual presenta lo siguiente: la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 16 colaboradores (46%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 18 colaboradores (51 %) de percepción eficiente.

La consideración individual presenta lo siguiente la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 18 colaboradores (51%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 16 colaboradores (46 %) de percepción eficiente.

La variable liderazgo transformacional presenta lo siguiente la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 15 colaboradores (43%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 19 colaboradores (54%) de percepción eficiente generado por el liderazgo transformacional.

**Tabla 8**

*Tabla de frecuencias y porcentajes con Datos Agrupados del Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Eficiencia	1	3%	16	46%	18	51%
Responsabilidad	2	6%	26	74%	7	20%
Cooperación	2	6%	15	43%	18	51%
Relaciones Interpersonales	2	6%	12	34%	21	60%
Desempeño Laboral	1	3%	14	40%	20	57%

### **Interpretación**

Se observa en la tabla 8 las frecuencias y datos porcentuales de las dimensiones del desempeño laboral obtenida en un colegio privado, Huánuco.

La dimensión eficiencia presenta lo siguiente: la frecuencia de 1 colaborador (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 16 colaboradores (46%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 18 colaboradores (51 %) de percepción eficiente.

La responsabilidad presenta lo siguiente: la frecuencia de 2 colaboradores (6%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 26 colaboradores (74%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 7 colaboradores (20 %) de percepción eficiente.

La cooperación presenta lo siguiente la frecuencia de 2 colaboradores (6%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 15 colaboradores (43%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 18 colaboradores (51 %) de percepción eficiente.

Las relaciones interpersonales presentan lo siguiente la frecuencia de 2 colaboradores (6%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 12 colaboradores (34%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 21 colaboradores (60 %) de percepción eficiente.

El desempeño laboral presenta lo siguiente la frecuencia de 1 colaboradores (3%) que corresponde a una percepción deficiente, la frecuencia de 14 colaboradores (40%) que corresponde a una percepción moderada, la frecuencia de 20 colaboradores (57 %) de percepción eficiente.

En este apartado se describen los resultados inferenciales generados bajo la prueba de normalidad y la resolución de la hipótesis general y específicas.

### **Tabla 9**

#### *Prueba de normalidad de ambas variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,858	35	,000
Desempeño Laboral	,851	35	,000

### **Interpretación**

La tabla 9 muestra los datos p valor, siendo todos menores a 0.05, concluyendo que los datos no cuentan con distribución normal, por lo que se debe aplicar una prueba no paramétrica.

## Hipótesis General

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado.

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado.

### Nivel de significancia

p valor (sig)            5%            0.05

### Regla de decisión

p valor (sig) >        5% se rechaza H<sub>1</sub> se acepta la H<sub>0</sub>

p valor (sig) <        5% se rechaza H<sub>0</sub> se acepta la H<sub>1</sub>

## Tabla 10

*Tabla de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

		Desempeño Laboral
	Coeficiente de correlación	,734**
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral) ,000
	N	35

## Interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla 10, muestra un p valor (sig) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, el coeficiente de correlación de Spearman muestra un resultado de 0.734 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

## Hipótesis 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la eficiencia de los colaboradores de un colegio privado.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la eficiencia de los colaboradores de un colegio privado.

### Nivel de significancia

p valor (sig)            5%            0.05

### Regla de decisión

p valor (sig) >        5% se rechaza H<sub>1</sub> se acepta la H<sub>0</sub>

p valor (sig) <        5% se rechaza H<sub>0</sub> se acepta la H<sub>1</sub>

**Tabla 11**

*Relación entre el liderazgo transformacional y la eficiencia*

			Eficiencia
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,794**
Spearman	Transformacional	Sig. (bilateral)	,000
			N
			35

### Interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla 11, muestra un p valor (sig) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, el coeficiente de correlación de Spearman muestra un resultado de 0.794 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la eficiencia de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

## Hipótesis 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad de los colaboradores de un colegio privado.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad de los colaboradores de un colegio privado.

**Nivel de significancia**

p valor (sig)            5%            0.05

**Regla de decisión**

p valor (sig) >        5% se rechaza H<sub>1</sub> se acepta la H<sub>0</sub>

p valor (sig) <        5% se rechaza H<sub>0</sub> se acepta la H<sub>1</sub>

**Tabla 12**

*Relación entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad*

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	35

**Interpretación**

Los resultados obtenidos en la tabla 12, muestra un p valor (sig) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, el coeficiente de correlación de Spearman muestra un resultado de 0.462 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

**Hipótesis 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cooperación de los colaboradores de un colegio privado.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cooperación de los colaboradores de un colegio privado.

**Nivel de significancia**

p valor (sig)            5%            0.05

### Regla de decisión

p valor (sig) > 5% se rechaza H<sub>1</sub> se acepta la H<sub>0</sub>

p valor (sig) < 5% se rechaza H<sub>0</sub> se acepta la H<sub>1</sub>

### Tabla 13

*Relación entre el liderazgo transformacional y la cooperación*

			Cooperación
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

### Interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla 13, muestra un p valor (sig) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, el coeficiente de correlación de Spearman muestra un resultado de 0.661 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la cooperación de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

### Hipótesis 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio privado.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un colegio privado.

### Nivel de significancia

p valor (sig) 5% 0.05

### Regla de decisión

p valor (sig) > 5% se rechaza H<sub>1</sub> se acepta la H<sub>0</sub>

p valor (sig) < 5% se rechaza H<sub>0</sub> se acepta la H<sub>1</sub>

**Tabla 14***Relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales*

		Relaciones Interpersonales	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,731**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

**Interpretación**

Los resultados obtenidos en la tabla 14, muestra un p valor (sig) = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , el coeficiente de correlación de Spearman muestra un resultado de 0.731 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

## V. DISCUSIÓN

Recolectando los datos que arrojaron las pruebas correlacionales en base a los objetivos e hipótesis elaboradas en esta investigación, de acuerdo a la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones las cuales son la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual y la variable desempeño laboral con sus dimensiones las cuales son la eficiencia, la responsabilidad, la cooperación y las relaciones interpersonales se puede decir lo siguiente: el método empleado fue cuantitativo por la recolección de datos y por cómo se resuelve la hipótesis, con un resultado inferencial a través de pruebas correlacionales de tipo ordinal y también basándonos en los antecedentes previos de la literatura.

Analizando el objetivo general que es determinar en qué relación se encuentra el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco. Se muestra que los resultados muestran un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.734 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del colegio privado, Huánuco. Por lo que podemos decir que mientras mejor se ejerza el liderazgo transformacional la respuesta en el desempeño laboral será muy positiva generando amplios resultados positivos dentro de la institución educativa. En comparación con otras investigaciones a nivel internacional en Ecuador, Fiagá (2018) concluyó a su vez que la relación existente es positiva entre dichas variables y que los elementos empleados fueron utilizados de modo directo e indirecto en el personal generando resultados beneficiosos para la empresa. En nuestra investigación el liderazgo transformacional genera influencia positiva en la eficiencia y las relaciones interpersonales dentro de la institución, por otro lado, Fiagá refiere que el liderazgo transformacional repercute notablemente en el compromiso y la conexión emocional, generando resultados positivos en el desempeño laboral.



En Colombia Ahumada (2017) concluyó que, los datos recolectados fueron a través de cuestionario MLQ 5x con la referencia de la teoría de Bass y Avolio, en tanto a los resultados recolectados Ahumada determinó que la relación es existente significativa de tipo positivo, su estudio fue dirigido a un grupo jerárquico mediano dentro de la empresa en este caso se trata de supervisores en quienes se puede encontrar como manejan el liderazgo y en los resultados se logra evidenciar que hay un mayor impacto en como dirigen la empresa, emplean más el liderazgo transaccional que son más parametrados a los lineamientos y/o procedimientos de la empresa, en un menor porcentaje se ve el uso del liderazgo transformacional que es más apegado a generar cambios en busca de un cambio positivo; mientras que en nuestro estudio se logra identificar el arraigo del liderazgo transformacional como herramienta para lograr mejoras dentro de la institución.

En Ecuador Durán (2020) concluyó con las encuestas realizadas en 100 trabajadores, obtuvieron los resultados a través de la prueba de confiabilidad arrojan una alta confiabilidad por lo que logran afirmar la relación que si existe entre ambas variables. Su investigación fue realizada empleando dos muestras para cotejar su hipótesis la primera muestra consta de 93 personas a quienes se les evalúa la respuesta del liderazgo transformacional ejecutado sobre ellos mostrando una insatisfacción del actual líder por lo que su desempeño se halla en un nivel intermedio y la segunda muestra consta de 7 personas quienes son el grupo ejecutivo quienes ofrecen el liderazgo y evalúan el desempeño de sus trabajadores evidenciando que el líder actual no genera un impacto aceptable; a diferencia con nuestra investigación se logra evidenciar un resultado significativo, directo y alto que genera el liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

En Ecuador Vilchez (2020) realizó la investigación en una población de 150 con el objetivo de hallar la relación entre ambas variables y su estudio logra obtener resultados positivos y concluyendo de esta manera que hay una alta percepción que origina el liderazgo transformacional sobre el compromiso organizacional. Se logra evidenciar que tienen un 37.8 % en un casi siempre se logra evidenciar las acciones y los incentivos del liderazgo transformacional, mientras que en nuestra investigación se halla un 54% de una muestra eficiente del liderazgo

transformacional, también Vilchez refiere su respuesta calificativa de sus dimensiones encontrándose en una frecuencia de casi siempre en 3 dimensiones y 1 frecuencia de siempre del liderazgo, por nuestra parte también encontramos en la frecuencia moderada a 3 dimensiones y 1 eficiente.

En Ecuador Rovira (2020) en su investigación de tipo mixta, con una muestra de 40 docentes por lo que los resultados arrojan una aseveración a la hipótesis que existe una fuerte influencia de la variable uno sobre la variable dos, entre la evaluación de una de sus dimensiones resalta la insuficiencia del liderazgo transformacional por lo que recomienda se implementen estrategias de viabilizar el acercamiento de las herramientas para así lograr el resultado esperado, por lo general en cuanto a los resultados obtenidos se está coincidiendo positivamente con nuestra investigación en la ratificación de la hipótesis, por lo que ratifica que es un estudio viable y coherente.

Por otro lado, en base a los antecedentes nacionales se puede decir que los distintos autores lo refieren de la siguiente manera: Portocarrero (2017), su objetivo fue determinar el grado de relación entre ambas variables, cuyos datos fueron recogidos por medio de encuestas a 45 docentes, para luego ser cuantificadas y ser definidas en un tipo descriptivo correlacional. El resultado de la investigación llega a la conclusión que presenta una relación directa y alta que genera el liderazgo sobre el desempeño laboral que lo manifiesta la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .000 <.05; Rho = 0.918)

Yarleque (2018) su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, se llevó a cabo un estudio en 22 docentes, bajo un estudio cuantitativo sin ser experimental, de tipo descriptivo. Al finalizar la investigación se concluye que existe una relación significativa, que los docentes si fueron receptivos y activos con el liderazgo transformacional recibido.

Noblecilla (2021) su objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables en asesores de cobranza, utilizando la investigación aplicada, cuantitativa, no experimental, descriptivo y de diseño transversal, empleó el cuestionario como medio de recolección de datos para poder cuantificarlos se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.718, la cual muestra su significancia. Por

lo que Noblecilla concluye que si existe relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la otra variable en mención.

Zapana (2021) con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La confiabilidad del Alfa de Cronbach arroja un resultado de 0.839 considerando su confiabilidad muy alta en la variable del liderazgo, 0.577 resultando obteniendo una confiabilidad moderada, por lo que su investigación concluyó que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

Claros (2019) su objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, para validar los resultados se empleó el instrumento de Alfa de Cronbach por lo que se puede decir que se realizó un estudio cuantitativo. Al final de la investigación se concluyó de manera positiva ya que si existe una correlación alta entre el liderazgo sobre el desempeño laboral.

En el común de los resultados empleados como antecedentes internacionales, nacionales y propios se logra concluir que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es significativa, directa y alta.

Analizando el primer objetivo específico es especificar cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la eficiencia en los colaboradores de un colegio privado. En el resultado muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.794 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la eficiencia de los colaboradores del colegio privado, Huánuco. Según Montoya (2009)

Analizando el segundo objetivo específico, identificar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad de los colaboradores de un colegio privado. En el resultado muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.462 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

Analizando el tercer objetivo específico, demostrar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cooperación entre los colaboradores de un colegio privado. En el resultado muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.661 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y la cooperación de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

Analizando el cuarto objetivo específico, definir en qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales entre los colaboradores de un colegio privado. En el resultado muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.731 lo que demuestra que existe una relación significativa, directa y alta entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores del colegio privado, Huánuco.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

A través de la resolución de la hipótesis, se concluye que existe una correlación  $p$  significativa, positiva y alta de 0.734 entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Los resultados hallados permiten concluir que el colegio privado, Huánuco, realiza un buen trabajo en base a las dimensiones como la motivación inspiradora y la estimulación intelectual mientras se logra distinguir un rango menor en las dimensiones de consideración individual y la influencia idealizada.

### **Segunda**

A través de la resolución de la hipótesis, se concluye que existe una correlación significativa, positiva y alta de 0.794 entre el liderazgo transformacional y la eficiencia. Los resultados hallados permiten concluir que el colegio privado, Huánuco, realiza un buen trabajo en base a que el director halaga el buen trabajo de sus colaboradores, también se logra evidenciar que aún falta lograr la eficiencia del colaborador a través de que el director debe supervisar, dar mayores indicaciones para así evitar errores que desfavorezcan la eficiencia.

### **Tercero**

A través de la resolución de la hipótesis, se concluye que existe una correlación significativa, positiva y moderada de 0.462 entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad. Los resultados hallados permiten concluir que el colegio privado, Huánuco, que los colaboradores muestran gran responsabilidad al cuidado de los ambientes y el entorno, son responsables y ordenados con el trabajo asignado, pero se halla un déficit en cuanto a las asistencias a sus horarios de trabajo.

### **Cuarto**

A través de la resolución de la hipótesis, se concluye que existe una correlación significativa, positiva y moderada de 0.661 entre el liderazgo transformacional y la cooperación. Los resultados hallados permiten concluir que

en el colegio privado, Huánuco, los colaboradores en una actividad masiva o de grupos constituidos muestran una buena comunicación, cooperación entre ellos, también muestran la capacidad de resolución de conflictos y muestran la capacidad de apoyo mutuo entre ellos.

### **Quinto**

A través de la resolución de la hipótesis, se concluye que existe una correlación significativa, positiva y alta de 0.731 entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales. Los resultados hallados permiten concluir que en el colegio privado, Huánuco, los colaboradores presentan un trato amable y grato hacia su superior, entre sus colegas y los clientes en este caso los alumnos y padres de familia.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda emplear de mecanismos más didácticos y apremiantes en cuanto a la guía de formación académica.

En cuanto a la investigación las variables empleadas son muy fáciles de dar a conocer y saber recolectar por lo que se recomienda una mayor empleabilidad a nivel de todas las organizaciones y de cualquier tipo, pues sólo se necesita contar con la voluntad de ejecución.

En cuanto a la institución que se llevó a cabo la investigación se darán recomendaciones específicas, según las falencias ubicadas en las dimensiones de ambas variables:

En cuanto a la influencia idealizada que manifiesta el director, se recomienda un mayor manejo de situaciones adversas que suscitan dentro de la institución, mayor control o mayor empatía al proponer las soluciones.

En cuanto a la motivación inspiradora que manifiesta el director, se recomienda que sea más entusiasta y genere desafíos a sus colaboradores, ya que será de beneficio de la institución.

En cuanto al estímulo intelectual que manifiesta el director, se recomienda que sea más proactivo y motive a sus colaboradores ante eventos positivos; por lo mismo, que premie las ideas creativas e innovadoras de sus colaboradoras, no por el contrario las reprima.

En cuanto a la consideración individual que manifiesta el director, se recomienda que la consideración afectiva y de buena voluntad sea permanente ante actos de proactivos de los colaboradores.

Por otro lado, se recomienda a los colaboradores en base a su desempeño laboral, se evidencia que los colaboradores presentan dificultad en la eficiencia debido a que las indicaciones de los superiores no son muy asertivas. Por lo que se recomienda generar un canal de comunicación más fluido.

Se evidencia que los colaboradores muestran un déficit muy marcado en torno a la responsabilidad, y se recomienda que los trabajadores pongan de su parte para mejorar en este aspecto.

Se evidencia que los colaboradores muestran un ligero déficit en la cooperación, el trato es cordial entre los colaboradores por lo que lo convierte en una fortaleza dentro de la institución.

Se evidencia que los colaboradores muestran un ligero déficit entre las relaciones interpersonales, la cordialidad, el buen humor y empatía, no solo se muestra en un nivel jerárquico, si no que existe un espíritu colaborador entre todos.



## REFERENCIAS

- Ahumada Molina, D. P. (2017). *Incidencia de los estilos de liderazgo transformacional o transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail Colombia.*(Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia). Repositorio Institucional, Bogotá, Colombia.
- Andia Valencia, W. (2017). *Manual de investigación Universitaria. Pautas para la Planificación de una Tesis.* Ediciones Arte y Pluma.
- Arias Gómez, J., & Villasís Keever, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio.* Revista Alergia México, Mexico, Mexico.
- Association, A. P. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7th ed.). Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Barraza , A., & Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una instrucción de educación media superior.* Innovación Educativa, Mexico, Mexico.
- Bass , B., & Avolio, B. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.* Palo Alto: Mind Garden.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (2° ed.). Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la investigación científica educativa.* Madrid - España: La Muralla.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.
- Cabezas Mejía, E, Andrade Naranjo, D, & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación Científica* (Vol. Primera edición electrónica). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Campbell, J. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (M. D. Hough, Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica* (2° ed.). San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F., Mexico: McGRAW - HILL.
- Claros Vásquez, C. O. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del Senati - Huacho en el año 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio Institucional, Huacho, Perú.
- Cortés Carreres, J. V. (2020). La evaluación del rendimiento de los servicios, del desempeño y carrera profesional horizontal.
- Cortina, O. A. (2013). *La Ética*. Barcelona: Editorial Paidós (Espasa Libros SLU).
- Durán Delgado, J. E. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar 2017*. ( Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio institucional, Ambato, Ecuador.
- Etkin, J. R. (1993). *La Doble Moral de las Organizaciones* (1° ed.). Madrid, España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA S.A.
- Farooqui, M., & Nagendra, A. (2014). *The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees*. Procedia Econ. Financ.
- Fiagá Puentes, D. A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá 2018*. (Tesis de especialidad, Universidad Militar Nueva Granada). Repositorio institucional, Bogotá, Colombia.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.

- Flores tapia, C. E., & Flores cevallos, K. L. (2021). Test to verify the normality of data in production processes: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov. *Societas, Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2). Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>
- Harisur, M., Rahman, S., & Uddin, A. (2018). Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 11(1), 147-183.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). México D.F., Mexico: McGraw-Hill.
- Hurtado Leon, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Sucre , Venezuela: Los libros de El Nacional.
- Jaramillo , V., & Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempo de crisis. *PODIUM*.
- Jaramillo Luzuriaga & Neira Hinostroz. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Espiritu Emprendedor Tes*.
- Kawiana, P., I Gede, R., I Gede, R., & I Nyoman Ramsen, A. (2020). How Transformational Leadership Intensify Employee Performance Mediating by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 454-468. Obtenido de [https://www.academia.edu/77931918/How\\_Transformational\\_Leadership\\_Intensify\\_Employee\\_Performance\\_Mediating\\_by\\_Job\\_Satisfaction](https://www.academia.edu/77931918/How_Transformational_Leadership_Intensify_Employee_Performance_Mediating_by_Job_Satisfaction)
- Kishen. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Job Performance. *Economic and Business Faculty, Esa Unggul Universities*. Obtenido de [https://www.academia.edu/43101204/KISHEN\\_The\\_Effect\\_of\\_Transformational\\_Leadership\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Job\\_Performance\\_1\\_](https://www.academia.edu/43101204/KISHEN_The_Effect_of_Transformational_Leadership_on_Job_Satisfaction_and_Job_Performance_1_)
- Levin, R., Rubin, D., Rastogi, S., & Hussain, M. (2014). *Statistics for Management*. Pearson. Obtenido de <https://www.amazon.in/Statistics-Management-7e-IEVIN-Rastogi/dp/8131774503>

- Lussier, R. , & Achua, C. (2015). *Leadership: Theory, Application & Skill Development* (6ta ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo*. Mexico D. F. , Mexico: Cengage Learning.
- Mendoza, M., Ortiz , M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del centro de Investigación*, 25 - 41.
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22° .
- Mondragon Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 98-104.
- Montoya, A. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del Capital Humano. *Visión de futuro*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Montoya, S. O. (agosto de 2007). Aplicación del analisis factorial a la investigación de Mercados. Caso de Estudio. *Sciencia et Technica AñoXIII. Univesidad Tecnológica de Pereira*(35), 283.
- Morales, L., Pachacama, V., & Gómez, F. (2017). *Didáctica de la Estadística Descriptiva* (1° edicion digital ed.). Quito, Ecuador: Episteme: Nuevo Paradigma. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14209/1/Did%C3%A1ctica%20de%20la%20estad%C3%ADstica%20descriptiva.pdf>
- Noblecilla Saavedra, J. G. (2021). *Liderazgo Transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Repositorio Institucional, Piura, Perú.

- Nurunnabi, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Mdpi*. Obtenido de [www.mdpi.com/journal/sustainability](http://www.mdpi.com/journal/sustainability)
- Ñaupás, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5° Edición ed.). Ediciones de la U.
- Pavalache, M. (2014). *Organizational citizenship behavior, work satisfaction and employees personality*. *Sci. Direct Procedi Soc. Behav.*
- Portocarrero Pimentel, D. (2017). *Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el centro educativo técnico productivo Promae Rimac 2015. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Repositorio Institucional, Lima, Perú.
- Rendón, M., Villasis M., & Miranda M. (2016). *Revista Alergia México*. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Robbins, S. (2015). *Administración* (12th ed.). Pearson Educación. Obtenido de <https://n9.cl/6iszo>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17° ed.). Pearson.
- Rodriguez Heavey, P. (2018). Los 7 problemas mas importantes del liderazgo de hoy. *Lideres 5G*, <https://lideres5g.com/2018/10/liderazgo/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>.
- Rodriguez, A., & Perez A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82.
- Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente 2020. (Tesis Maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador)*. Repositorio institucional, Guayaquil, Ecuador.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16° ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Soto, R. (2015). *La Tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Lima: Nuevo Milenio.

- Vecchiotti, R. (2018). Contemporary leadership: The Perspective of a practioner. *Journal of Leadership Studies*, 40 - 45.
- Vilchez Vargas, E. R. (2020). *Incidencia del estilo de liderazgo tranasfomacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador 2020. (Tesis de Maestria, Universidad Continental)*. Repositorio Institucional, Huancayo, Perú.
- Yarleque Wong, J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. (Tesis de Maestria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión)*. Repositorio Institucional, Huacho, Perú.
- Yazici, B., & Yolacan, S. (2007). A comparison of various tests of normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 77(2), 175-183. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1080/10629360600678310>
- Zapana Ruiz, J. A. (2021). *Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de entreteniciones CEC Perú SA, Bellavista 2020. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo)*. Repositorio Institucional, Lima, Perú.

## ANEXOS

### ANEXO 1 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar en qué nivel de relación se encuentra el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022</p>	<p><b>V1</b> Liderazgo transformacional</p>	Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comportamiento ético.</li> <li>* Seguridad.</li> <li>* Conducta proba.</li> </ul>	<p><b>Método, Tipo, nivel y diseño.</b> El enfoque de investigación es cuantitativo El Tipo de investigación es básica. El Nivel de investigación es correlacional. El Diseño de investigación es el no experimental, <b>Población y muestra</b> La población conformada por el total de colaboradores del colegio privado es de 35. Por lo que la muestra es el total de la población, por lo que la muestra se define con un método no probabilístico. <b>Técnicas e instrumentos.</b> La técnica que se utilizó fue la encuesta. Los instrumentos para la recolección de datos serán básicamente los cuestionarios que serán procesadas en SPSS y Excel.</p>
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Incentiva desafíos.</li> <li>* Comunicación positiva.</li> <li>* Valoración del equipo</li> </ul>	
			Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inventiva.</li> <li>* Fomento al cambio.</li> <li>* Libertad de creación.</li> <li>* Promueven soluciones</li> </ul>	
			Consideración Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proporciona herramientas.</li> <li>* Empatía.</li> <li>* Celebra las propuestas.</li> <li>* Conoce sus necesidades.</li> </ul>	
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional en la eficiencia de los colaboradores de un</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Especificar cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la eficiencia en los</p>	<p><b>V2</b> Desempeño laboral</p>	<p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Trabajo bien hecho.</li> <li>* Trabajo satisfactorio.</li> <li>* Trabajo pertinente.</li> <li>* Reducir fallas</li> </ul>	

<p>colegio privado, Huánuco, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional con la responsabilidad de los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cooperación entre los colaboradores del colegio privado, Huánuco, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio privado, Huánuco, 2022?</p>	<p>colaboradores de un colegio privado. Identificar en nivel de relación entre el liderazgo transformacional con la responsabilidad de los colaboradores de un colegio privado. Demostrar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la cooperación entre los colaboradores de un colegio privado. Definir en qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales entre los colaboradores de un colegio privado.</p>	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Puntualidad. *</li> <li>Evitar inasistencias.</li> <li>* Disciplinado.</li> <li>* Cuidado de recursos de la empresa.</li> </ul>
		Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Trabajo en equipo. *</li> <li>Evitar conflictos con los compañeros.</li> <li>*Comunicación constante con los jefes.</li> <li>*Proactividad en favor de los clientes.</li> </ul>
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Amabilidad con el jefe de línea.</li> <li>* Amabilidad con los compañeros.</li> <li>* Amabilidad con los clientes.</li> </ul>
		<b>Colegio Privado (Steve Jobs)</b>	

**Fuente:** *Elaboración Propia*



ANEXO 2 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Liderazgo transformacional	Definen que el liderazgo es impartido por una persona capaz de guiar y motivar a sus seguidores por medio de un incentivo emocional y definiéndolos capaces de conseguir un logro en común, infundiendo el cambio. Lussier & Achua (2011)	La primera variable liderazgo transformacional ha determinado mediante una encuesta que consta de 14 preguntas, la cual será evaluado mediante la escala de medición ordinal, para las siguientes dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, que fueron de ayuda para fomentar la encuesta del cual se llevaron las respuestas al programa SPSS para su análisis.	Influencia Idealizada	* Comportamiento ético. * Seguridad. * Conducta proba.	1 al 3	<b>Ordinal</b>  Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les aplica. Se utilizó la siguiente escala: Totalmente de acuerdo ( ), De acuerdo ( ), Ni de acuerdo ni en desacuerdo ( ), En desacuerdo ( ),
			Motivación Inspiradora	* Incentiva desafíos. * Comunicación positiva. * Valoración del equipo	4 al 6	
			Estimulación Intelectual	* Inventiva. * Fomento al cambio. * Libertad de creación. * Promueven soluciones	7 al 10	
			Consideración Individual	* Proporciona herramientas. * Empatía. * Celebra las propuestas. * Conoce sus necesidades.	11 al 14	

Desempeño laboral	Son las actividades que realiza el empleado para conseguir los resultados esperados con respecto a un puesto de trabajo determinado, lo que constituye a una estrategia individual y dependerá de su capacidad. Chiavenato (2000)	La segunda variable desempeño laboral ha determinado mediante una encuesta que consta de 15 preguntas, la cual será evaluado mediante la escala de medición de ordinal, para las siguientes dimensiones: eficiencia, responsabilidad, cooperación y relaciones interpersonales; que fueron de ayuda para fomentar la encuesta del cual se llevaron las respuestas al programa SPSS para su análisis.	Eficiencia	* Trabajo bien hecho. * Trabajo satisfactorio. * Trabajo pertinente. * Reducir fallas	15 al 18	Totalmente en desacuerdo ( ). * Valorados con el numeral del 5 al 1.
			Responsabilidad	* Puntualidad. * Evitar inasistencias. * Disciplinado. * Cuidado de recursos de la empresa	19 al 22	
			Cooperación	*Trabajo en equipo. * Evitar conflictos con los compañeros. *Comunicación constante con los jefes. *Proactividad en favor de los clientes	23 al 26	
			Relaciones interpersonales	* Amabilidad con el jefe de línea. * Amabilidad con los compañeros. * Amabilidad con los clientes.	27 al 29	

**Fuente:** Elaboración Propia

ANEXO 3 Encuesta

Edad: ..... Estado civil: ..... Estudios:.....  
 Condición laboral: ..... Nombrado: ..... Contratado: .....  
 Tiempo de servicios: ..... Años. Sexo: .....  
 Cargo que desempeña: .....

<b>ESCALA VALORATIVA</b>							
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo			
<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NA/ND</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>			
1	2	3	4	5			
<b>ITEMS</b>			<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NA/ND</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
1	¿El director del colegio sostiene un comportamiento ético en el espacio de trabajo?						
2	¿El director del colegio encamina a sus trabajadores a solucionar situaciones difíciles que afecten el desempeño laboral?						
3	¿El director del colegio sabe controlar eventos adversos que suscitan en la institución?						
4	¿El director del colegio incentiva desafíos en el personal, para así hallar resultados con alto estándar de calidad?						
5	¿El director del colegio imparte con positivismo los objetivos de la institución?						
6	¿El director del colegio ofrece significado a las actividades realizadas por el personal?						
7	¿El director del colegio motiva de inmediato a los empleados que brinden ideas innovadoras y apoya su desarrollo?						
8	¿El director del colegio impulsa la creación de ideas de los colaboradores?						
9	¿El director del colegio incentiva la creatividad de su personal?						
10	¿El director del colegio pide ideas a su personal para hallar soluciones?						
11	¿El director del colegio proporciona herramientas que contribuyen al desarrollo personal del empleado?						
12	¿El director del colegio muestra empatía y entiende las ideas y necesidades de los colaboradores?						

13	¿El director del colegio respalda sus propuestas frente a los colaboradores?					
14	¿El director del colegio elogia directamente la contribución individual que cada empleado puede hacer al equipo?					
<b>Variable: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
15	¿Con frecuencia Ud. realiza el trabajo según se lo indicó el director del colegio?					
16	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?					
17	¿Con frecuencia su jefe da indicaciones asertivas para realizar los trabajos en la empresa?					
18	¿Con frecuencia su jefe supervisa y orienta para así evitar errores que desfavorezcan el desempeño de la empresa?					
19	¿Ud. es puntual al entregar los trabajos asignados?					
20	¿Ud. presenta inasistencias dentro de los días de trabajo?					
21	¿Ud. es ordenado al realizar sus actividades en el trabajo?					
22	¿Ud. cuida los recursos que la empresa le asignó o se hallan dentro de su desarrollo habitual? (uniformes, ambientes, mesas, etc.)					
23	¿Ud. coopera cuando se trata de realizar trabajos en equipo?					
24	¿Ud. resuelve situaciones cuando de algún conflicto se trata?					
25	¿Ud. mantiene una comunicación constante para realizar una tarea en específico?					
26	¿Ud. Puede realizar actividades de sus compañeros si se requeriría para que no noten su ausencia?					
27	¿Ud. fomenta un trato amable con el director del colegio?					
28	¿Ud. fomenta un trato amable con sus compañeros de trabajo?					
29	¿Ud. fomenta un trato amable con los clientes dentro de la institución?					

**Fuente:** *Elaboración propia*

*ANEXO 4: Confiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	14

Estadísticos de fiabilidad Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	15

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Otto Mendiolaza Zuñiga

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción III 2021-1, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal de una procesadora de maca, Junín, 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma

Nombre completo: Campos Atahuamán Susana Adela

DNI 45433321

## ANEXO 5: Validación de Instrumentos



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

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: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
1	¿El director del colegio sostiene un comportamiento ético en el espacio de trabajo?	X		X		Si		
2	¿El director del colegio encamina a sus trabajadores a solucionar situaciones difíciles que afecten el desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿El director del colegio sabe controlar eventos adversos que suscitan en la institución?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRADORA</b>								
4	¿El director del colegio incentiva desafíos en el personal, para así hallar resultados con alto estándar de calidad?	X		X		Si		
5	¿El director del colegio imparte con positivismo los objetivos de la institución?	X		X		X		
6	¿El director del colegio ofrece significado a las actividades realizadas por el personal?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
7	¿El director del colegio motiva de inmediato a los empleados que brinden ideas innovadoras y apoya su desarrollo?	X		X		Si		
8	¿El director del colegio impulsa la creación de ideas de los colaboradores?	X		X		X		
9	¿El director del colegio incentiva la creatividad de su personal?	X		X		X		
10	¿El director del colegio pide ideas a su personal para hallar soluciones?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>								
11	¿El director del colegio proporciona herramientas que contribuyen al desarrollo personal del empleado?	X		X		Si		
12	¿El director del colegio muestra empatía y entiende las ideas y necesidades de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿El director del colegio respalda sus propuestas frente a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿El director del colegio elogia directamente la contribución individual que cada empleado puede hacer al equipo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems son suficientes para medir la variable

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA            DNI: 19845757**

**Especialidad del validador: Doctor en Administración**

**18 de mayo del 2022**

<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

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**  
**Firma del Experto Informante.**

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

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: EFICIENCIA</b>							
15	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
16	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
17	¿Con frecuencia su jefe da indicaciones asertivas para realizar los trabajos en la empresa?	X		X		X		
18	¿Con frecuencia su jefe supervisa y orienta para así evitar errores que desfavorezcan el desempeño de la empresa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	¿Ud. es puntual al entregar los trabajos asignados?	X		X		X		
20	¿Ud. completa sus asistencias en los días de trabajo?	X		X		X		
21	¿Ud. es ordenado al realizar sus actividades en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Ud. cuida los recursos que la empresa le asignó o se hallan dentro de su desarrollo habitual? (uniformes, ambientes, mesas, etc.)	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	¿Ud. coopera cuando se trata de realizar trabajos en equipo?	X		X		X		
24	¿Ud. resuelve situaciones cuando de algún conflicto se trata?	X		X		X		
25	¿Ud. mantiene una comunicación constante para realizar una tarea en específico?	X		X		X		
26	¿Ud. Puede realizar actividades de su compañero si se requeriría para que no noten su ausencia?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	¿Ud. fomenta un trato amable con el director del colegio?	X		X		X		
28	¿Ud. fomenta un trato amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
29	¿Ud. fomenta un trato amable con los clientes dentro de la empresa?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems son suficientes para medir la variable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**            **DNI: 19845757**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración**

**18 de mayo del 2022**

<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

  
 \_\_\_\_\_  
**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**  
 Firma del Experto Informante.



**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

MENDIOLAZA ZUÑIGA, OTTO DNI 19845757	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 25/06/1993 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
MENDIOLAZA ZUNIGA, OTTO DNI 19845757	<b>MAESTRO EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR</b> Fecha de diploma: 25/03/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
MENDIOLAZA ZUÑIGA, OTTO DNI 19845757	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 07/05/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
MENDIOLAZA ZUÑIGA, OTTO DNI 19845757	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 08/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/07/2014 Fecha egreso: 14/04/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Lidia Campos Atahuamán

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción III 2021-1, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal de una procesadora de maca, Junín, 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma

Nombre completo: Campos Atahuamán Susana Adela

DNI 45433321

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL 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 IDEALIZADA</b>								
1	¿El director del colegio sostiene un comportamiento ético en el espacio de trabajo?	X		X		Si		
2	¿El director del colegio encamina a sus trabajadores a solucionar situaciones difíciles que afecten el desempeño laboral?	X		X		X		
3	¿El director del colegio sabe controlar eventos adversos que suscitan en la institución?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRADORA</b>								
4	¿El director del colegio incentiva desafíos en el personal, para así hallar resultados con alto estándar de calidad?	X		X		Si		
5	¿El director del colegio imparte con positivismo los objetivos de la institución?	X		X		X		
6	¿El director del colegio ofrece significado a las actividades realizadas por el personal?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
7	¿El director del colegio motiva de inmediato a los empleados que brinden ideas innovadoras y apoya su desarrollo?	X		X		Si		
8	¿El director del colegio impulsa la creación de ideas de los colaboradores?	X		X		X		
9	¿El director del colegio incentiva la creatividad de su personal?	X		X		X		
10	¿El director del colegio pide ideas a su personal para hallar soluciones?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>								
11	¿El director del colegio proporciona herramientas que contribuyen al desarrollo personal del empleado?	X		X		Si		
12	¿El director del colegio muestra empatía y entiende las ideas y necesidades de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿El director del colegio respalda sus propuestas frente a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿El director del colegio elogia directamente la contribución individual que cada empleado puede hacer al equipo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Las preguntas presentes muestran que son suficientes para medir la variable en cuestión.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Lidia Campos Atahumán      **DNI: 41636907**

**Especialidad del validador:** Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo

18 de mayo del 2022

<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.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL 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: EFICIENCIA</b>								
15	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
16	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
17	¿Con frecuencia su jefe da indicaciones asertivas para realizar los trabajos en la empresa?	X		X		X		
18	¿Con frecuencia su jefe supervisa y orienta para así evitar errores que desfavorezcan el desempeño de la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
19	¿Ud. es puntual al entregar los trabajos asignados?	X		X		X		
20	¿Ud. completa sus asistencias en los días de trabajo?	X		X		X		
21	¿Ud. es ordenado al realizar sus actividades en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Ud. cuida los recursos que la empresa le asignó o se hallan dentro de su desarrollo habitual? (uniformes, ambientes, mesas, etc.)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>								
23	¿Ud. coopera cuando se trata de realizar trabajos en equipo?	X		X		X		
24	¿Ud. resuelve situaciones cuando de algún conflicto se trata?	X		X		X		
25	¿Ud. mantiene una comunicación constante para realizar una tarea en específico?	X		X		X		
26	¿Ud. Puede realizar actividades de su compañero si se requiriera para que no noten su ausencia?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
27	¿Ud. fomenta un trato amable con el director del colegio?	X		X		X		
28	¿Ud. fomenta un trato amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
29	¿Ud. fomenta un trato amable con los clientes dentro de la empresa?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Las preguntas presentes muestran que son suficientes para medir la variable en cuestión.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Lidia Campos Atahuamán      **DNI: 41636907**

**Especialidad del validador:** Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo

**18 de mayo del 2022**

<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.

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMPOS ATAHUAMAN, LIDIA PILAR DNI 41636907	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 26/10/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
CAMPOS ATAHUAMAN, LIDIA PILAR DNI 41636907	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 28/02/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
CAMPOS ATAHUAMAN, LIDIA PILAR DNI 41636907	MAESTRO EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 20/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 24/05/2016 Fecha egreso: 14/05/2019	UNIVERSIDAD ESAN PERU

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Gabriel Ureta Temel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción III 2021-1, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal de una procesadora de maca, Junín, 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma

Nombre completo: Campos Atahumán Susana Adela

DNI 45433321

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL 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 IDEALIZADA</b>								
1	¿El director del colegio sostiene un comportamiento ético en el espacio de trabajo?	X		X		Si		Considerar si el líder tiene clara la misión y visión de la empresa
2	¿El director del colegio encamina a sus trabajadores a solucionar situaciones difíciles que afecten el desempeño laboral?	X		X		X		Enfatizar si el líder demuestra confianza.
3	¿El director del colegio sabe controlar eventos adversos que suscitan en la institución?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRADORA</b>								
4	¿El director del colegio incentiva desafíos en el personal, para así hallar resultados con alto estándar de calidad?	X		X		Si		
5	¿El director del colegio imparte con positivismo los objetivos de la institución?	X		X		X		
6	¿El director del colegio ofrece significado a las actividades realizadas por el personal?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
7	¿El director del colegio motiva de inmediato a los empleados que brinden ideas innovadoras y apoya su desarrollo?	X		X		Si		
8	¿El director del colegio impulsa la creación de ideas de los colaboradores?	X		X		X		
9	¿El director del colegio incentiva la creatividad de su personal?	X		X		X		
10	¿El director del colegio pide ideas a su personal para hallar soluciones?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>								
11	¿El director del colegio proporciona herramientas que contribuyen al desarrollo personal del empleado?	X		X		Si		
12	¿El director del colegio muestra empatía y entiende las ideas y necesidades de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿El director del colegio respalda sus propuestas frente a los colaboradores?	X		X		X		
14	¿El director del colegio elogia directamente la contribución individual que cada empleado puede hacer al equipo?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Considerar las sugerencias, pero le encuentro suficiencia a la primera parte del presente.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MBA Gabriel URETA TERREL    DNI: 04082989**

**10 de junio del 2022**

**Especialidad del validador: Master in Business Administration**

<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.

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

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: EFICIENCIA</b>								
15	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
16	¿Su director del colegio indica gusto al evaluar el trabajo que Ud. realizó y terminó?	X		X		X		
17	¿Con frecuencia su jefe da indicaciones asertivas para realizar los trabajos en la empresa?	X		X		X		
18	¿Con frecuencia su jefe supervisa y orienta para así evitar errores que desfavorezcan el desempeño de la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
19	¿Ud. es puntual al entregar los trabajos asignados?	X		X		X		La pregunta no es relevante, porque se puede saber en el rol de asistencia diaria
20	¿Ud. completa sus asistencias en los días de trabajo?	X		X		X		
21	¿Ud. es ordenado al realizar sus actividades en el trabajo?	X		X		X		
22	¿Ud. cuida los recursos que la empresa le asignó o se hallan dentro de su desarrollo habitual? (uniformes, ambientes, mesas, etc.)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COOPERACION</b>								
23	¿Ud. coopera cuando se trata de realizar trabajos en equipo?	X		X		X		
24	¿Ud. resuelve situaciones cuando de algún conflicto se trata?	X		X		X		
25	¿Ud. mantiene una comunicación constante para realizar una tarea en específico?	X		X		X		
26	¿Ud. Puede realizar actividades de su compañero si se requiriera para que no noten su ausencia?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
27	¿Ud. fomenta un trato amable con el director del colegio?	X		X		X		
28	¿Ud. fomenta un trato amable con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
29	¿Ud. fomenta un trato amable con los clientes dentro de la empresa?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Considerar las sugerencias, pero le encuentro suficiencia a la segunda parte del presente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: MBA Gabriel URETA TERREL**            **DNI: 04082989**

**10 de junio del 2022**

**Especialidad del validador: Master in Business Administration**

<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.



**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
URETA TERREL, GABRIEL EDISON DNI 04082989	CIRUANO DENTISTA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
URETA TERREL, GABRIEL EDISON DNI 04082989	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 22/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
URETA TERREL, GABRIEL EDISON DNI 04082989	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 15/05/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
URETA TERREL, GABRIEL EDISON DNI 04082989	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 24/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PERU

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Junín, 20 de junio de 2022  
Carta P. 2022

Lic. GÓMEZ CASIO, Josmel  
COORDINADOR ACADEMICO  
COLEGIO STEVE JOBS - HUANUCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, yo CAMPOS ATAHUAMAN, SUSANA ADELA; identificada con DNI N° 45433321 y con código de matrícula N° 7002670333; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien, en el marco de la elaboración de mi tesis y a la obtención de mi grado de MAGISTER, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado Huánuco, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgarme el permiso a mi persona como estudiante, a fin de que pueda obtener información, en el colegio Steve Jobs que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación. Yo como estudiante investigador CAMPOS ATAHUAMAN, SUSANA ADELA asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



CAMPOS ATAHUAMAN, Susana Adela



## ANEXO 6: Prueba Piloto del Instrumento Liderazgo Transformacional

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.786	.779	14

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,462
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	515,441
	gl	91
	Sig.	,000

**Fuente:** Elaboración propia

## ANEXO 7: Prueba Piloto del instrumento Desempeño Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%	
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.722	.701	15

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,282
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	187,036
	gl	105
	Sig.	,000

**Fuente:** Elaboración propia

ANEXO 8 Presupuesto

<b>Clasificador de gasto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total</b>
<b>BIENES</b>					
	Papel Bond	Millar	0.5	15.00	7.50
	Archivador	Unidad	1	14.50	14.50
	Lapiceros	Unidad	4	0.50	2.00
	Borrador	Unidad	2	0.50	1.00
	Regla	Unidad	2	1.50	3.00
	Cuaderno	Unidad	1	8.50	8.50
<b>SERVICIOS</b>					
	Internet	Horas	85	1.00	85.00
	Impresiones	Unidad	140	0.20	28.00
	Asesoramiento	Unidad	1	300.00	300.00
	Capacitaciones	Total	3	50.00	150.00
	luz	Kw/h	250	0.2767	69.17
	Pasajes	Unidad	8	10.00	80.00
	Gastos representativos	Unidad	15	8.00	120.00
<b>TOTAL</b>					<b>868.67</b>

**Fuente:** Elaboración propia

ANEXO 9 Cronograma

**Cronograma de Ejecución**

N°	Actividades	TIEMPO (Semanas)																
		Abril				Mayo				Junio				Julio				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7
1	Realidad problemática, problema, justificación, objetivos e hipótesis	x																
2	Marco teórico		x															
3	Antecedentes y teorías			x														
4	Metodología				x													
5	Validación y confiabilidad					x												
6	Métodos de análisis y aspectos éticos						x											
7	Aspectos administrativos y referencias							x										
8	Presentación de proyecto de investigación								x									
9	Base de datos									x								
10	Recolección de datos										x							
11	Resultados recolección de datos											x						
12	Informe de resultados de investigación												x					
13	Informe de resultados de investigación II													x				
14	Conclusiones, recomendaciones y resumen														x			
15	Revisión informe final																	
16	Levantamiento de observaciones																	
17	Registro de Informe de tesis																	

**Fuente:** Elaboración propia

## ANEXO 10: Resultados

### Tabla de Frecuencias por Ítems de Variable Liderazgo Transformacional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
I1	1	3%	0	0%	4	11%	10	29%	20	57%
I2	1	3%	0	0%	8	23%	9	26%	17	49%
I3	1	3%	0	0%	5	14%	17	49%	12	34%
I4	1	3%	0	0%	9	27%	8	24%	15	45%
I5	1	3%	0	0%	3	9%	9	26%	22	63%
I6	0	0%	2	6%	5	14%	9	26%	19	54%
I7	1	3%	1	3%	11	31%	9	26%	13	37%
I8	1	3%	0	0%	5	14%	18	51%	11	31%
I9	1	3%	0	0%	10	29%	9	26%	15	43%
I10	1	3%	1	3%	5	14%	15	43%	13	37%
I11	1	3%	1	3%	7	20%	13	37%	13	37%
I12	1	3%	0	0%	7	20%	12	34%	15	43%
I13	1	3%	2	6%	5	14%	17	49%	10	29%
I14	1	3%	0	0%	7	20%	11	31%	16	46%

### Tabla de Frecuencias por ítems de Variable Desempeño Laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
I1	1	3%	0	0%	1	3%	15	42%	19	53%
I2	1	3%	2	6%	8	23%	11	31%	13	37%
I3	1	3%	0	0%	11	31%	9	26%	14	40%
I4	3	9%	0	0%	7	20%	11	31%	14	40%
I5	1	3%	0	0%	4	11%	13	37%	17	49%
I6	21	60%	2	6%	3	9%	6	17%	3	9%
I7	2	6%	0	0%	3	9%	12	34%	18	51%
I8	2	6%	0	0%	0	0%	14	40%	19	54%
I9	2	6%	0	0%	5	14%	12	34%	16	46%
I10	2	6%	2	6%	3	9%	14	40%	14	40%
I11	2	6%	2	6%	2	6%	12	34%	17	49%
I12	3	9%	0	0%	4	11%	19	54%	9	26%
I13	2	6%	0	0%	4	11%	12	34%	17	49%
I14	2	6%	0	0%	0	0%	12	34%	21	60%
I15	2	6%	0	0%	1	3%	12	34%	20	57%

## Análisis Factorial Exploratorio Liderazgo Transformacional

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,824
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado gl Sig.	640,898 91 ,000

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	10,297	73,547	73,547	7,074	50,532	50,532	6,640	47,427	47,427
2	1,012	7,231	80,778	3,798	27,131	77,663	4,233	30,236	77,663
3	,827	5,904	86,682						
4	,425	3,034	89,716						
5	,377	2,692	92,409						
6	,279	1,994	94,403						
7	,232	1,658	96,060						
8	,175	1,247	97,308						
9	,145	1,037	98,344						
10	,086	,613	98,957						
11	,070	,501	99,459						
12	,038	,271	99,729						
13	,024	,173	99,902						
14	,014	,098	100,000						

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

### Matriz de factores rotados<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
¿El director del colegio sostiene un comportamiento ético en el espacio de trabajo?	,753	,363
¿El director del colegio encamina a sus trabajadores a solucionar situaciones difíciles que afecten el desempeño laboral?	,856	,373
¿El director del colegio sabe controlar eventos adversos que suscitan en la institución?	,673	,652
¿El director del colegio incentiva desafíos en el personal, para así hallar resultados con alto estándar de calidad?	,723	,407



¿El director del colegio imparte con positivismo los objetivos de la institución?	,596	,360
¿El director del colegio ofrece significado a las actividades realizadas por el personal?	,720	,425
¿El director del colegio motiva de inmediato a los empleados que brinden ideas innovadoras y apoya su desarrollo?	,912	,277
¿El director del colegio impulsa la creación de ideas de los colaboradores?	,668	,554
¿El director del colegio incentiva la creatividad de su personal?	,551	,667
¿El director del colegio pide ideas a su personal para hallar soluciones?	,709	,465
¿El director del colegio proporciona herramientas que contribuyen al desarrollo personal del empleado?	,656	,614
¿El director del colegio muestra empatía y entiende las ideas y necesidades de los colaboradores?	,869	,427
¿El director del colegio respalda sus propuestas frente a los colaboradores?	,279	,960
¿El director del colegio elogia directamente la contribución individual que cada empleado puede hacer al equipo?	,378	,731

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

## Análisis Factorial Exploratorio Desempeño Laboral

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,822
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	670,819
	gl	105
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,717	64,783	64,783
2	1,719	11,462	76,245
3	1,002	6,680	82,925
4	,662	4,410	87,335
5	,516	3,439	90,774
6	,409	2,729	93,504
7	,359	2,394	95,898
8	,203	1,352	97,250

9	,147	,982	98,233
10	,089	,596	98,829
11	,064	,426	99,256
12	,045	,300	99,555
13	,031	,208	99,763
14	,027	,182	99,945
15	,008	,055	100,000

---

Método de extracción: Máxima verosimilitud.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

Siendo las 16:00 horas del 11/08/2022, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de un Colegio Privado, Huánuco, 2022.", presentado por el autor CAMPOS ATAHUAMAN SUSANA ADELA estudiante MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
SUSANA ADELA CAMPOS ATAHUAMAN	Unanimidad

Firmado digitalmente por: RCHAVEZMA  
el 17 Ago 2022 20:39:35

ROBERT WILLIE CHAVEZ MAYTA  
**PRESIDENTE**

Firmado digitalmente por: AJZUNIGAC el  
17 Ago 2022 22:17:48

ARTURO JAIME ZUÑIGA CASTILLO  
**SECRETARIO**

Firmado digitalmente por: MGRANADOSM el  
17 Ago 2022 22:40:17

MAURO AMARU GRANADOS MAGUIÑO  
**VOCAL**

Código documento Trilce: TRI - 0403272



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAMPOS ATAHUAMAN SUSANA ADELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de un Colegio Privado, Huánuco, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAMPOS ATAHUAMAN SUSANA ADELA <b>DNI:</b> 45433321 <b>ORCID</b> 0000-0002-3041-5229	Firmado digitalmente por: SCAMPOSAT el 10-08-2022 15:02:40

Código documento Trilce: INV - 0838498