



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
DE LAMPA 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
AUGUSTO ADOLFO COLQUE APAZA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE LAMPA 2022**

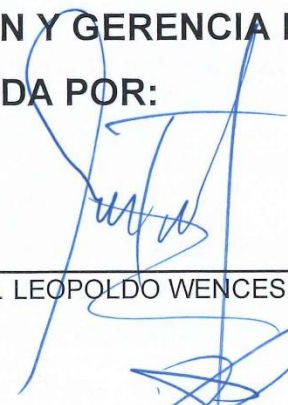
TESIS PRESENTADA POR:


AUGUSTO ADOLFO COLQUE APAZA


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

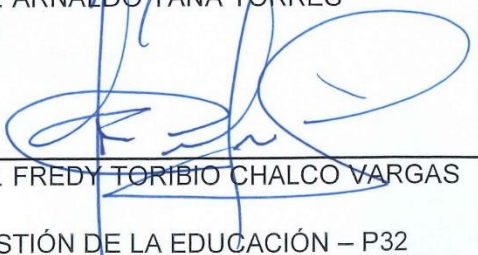
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 446-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-012332, presentado por el (la) Bachiller **COLQUE APAZA AUGUSTO ADOLFO**, con número de DNI. **24583627**, asignado (a) con código de matrícula **21328749**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **COLQUE APAZA AUGUSTO ADOLFO**, con número de DNI. **24583627**, asignado (a) con código de matrícula **21328749**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 22 de abril del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **COLQUE APAZA AUGUSTO ADOLFO**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Miembro del Jurado : Dr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : Miércoles 27 de noviembre del 2024**
- Hora : 02:00 p.m.**
- Lugar : Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
D^o Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv,EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/mav



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1195-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 06 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-012007, de fecha 24 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **COLQUE APAZA AUGUSTO ADOLFO** con DNI N° **24583627**, código de matrícula **21328749**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION - P32** para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACION**, mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 819-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 10 de octubre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 003797, de fecha 23 de noviembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACION**, mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERU GOZALO PUMAPUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	AUGUSTO ADOLFO COLQUE APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24583627
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-3862-0672
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: LAMPA Distrito: LAMPA -15.36087, -70.36537 https://maps.app.goo.gl/oJAio4ZWkKNYwjQTA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2023
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD NACIONAL "NÉSTOR CÉSAR VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo AUGUSTO ADOLFO COLQUE APAZA, identificado con DNI Nro. 24583627 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA 2022"

Asesorado por: D.F. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de MARZO del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedicar este trabajo de investigación a Dios Padre por haber permitido llegar con mis objetivos y metas.

A mis familiares, quienes impulsaron y me alentaron todos los días con mi visión y apoyo constante en forma incondicional.



DEDICATORIA

A todos los catedráticos de la Escuela de posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" por aceptar nuestros ilusiones, como investigadores, que buscamos asimilar conocimientos para el quehacer diario en la sociedad.

A mis amistades y compañeros de estudios y trabajo por su apoyo constante en el logro de mis objetivos.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL iii

ÍNDICE DE TABLASvi

ÍNDICE DE FIGURASvii

RESUMEN viii

ABSTRACTix

INTRODUCCIÓNx

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA..... 1

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 5

1.2.1. Problema general 5

1.2.2. Problemas específicas..... 5

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 6

1.4. OBJETIVOS 7

1.4.1. Objetivo general 7

1.4.2. Objetivos específicos..... 7

1.5. HIPÓTESIS 7

1.5.1. Hipótesis general..... 7

1.5.2. Hipótesis específicas..... 8

1.6. VARIABLES..... 8

1.6.1. Variable independiente..... 8

1.6.2. Variable dependiente..... 8

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... 9



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 10

2.1.1. Antecedentes internacionales 10

2.1.2. Antecedentes nacionales 18

2.2. BASES TEÓRICAS 20

2.2.1. Liderazgo transformacional 20

2.2.2. Desempeño laboral 26

2.3. MARCO CONCEPTUAL 31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 37

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 37

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 38

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 38

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 39

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 46

3.6.1. POBLACIÓN 46

3.6.2. MUESTRA 46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .. 47

4.2. PRUEBA ESTADÍSTICA 52



4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)	53
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS	75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	41
Tabla 2	43
Tabla 3	44
Tabla 4	45
Tabla 5	46
Tabla 6	48
Tabla 7	49
Tabla 8	50
Tabla 9	52
Tabla 10	52
Tabla 11	53
Tabla 12	54
Tabla 13	55
Tabla 14	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022, según nivel de percepción del liderazgo transformacional.....	42
Figura 2	Nivel de percepciones dimensión estimulación intelectual.....	43
Figura 3	Niveles de percepción de la dimensión consideración individualizada.....	44
Figura 4	Nivel de percepciones de la dimensión motivación e inspiración.	45
Figura 5	Nivel de percepción de la dimensión carisma o influencia idealizada o carisma.....	46
Figura 6	Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022, según su desempeño laboral 2022.....	48
Figura 7	Nivel de percepción de la dimensión factores actitudinales	49
Figura 8	Nivel de percepción de la dimensión factores operativos.....	50



RESUMEN

Determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local en Lampa, 2022, es el objetivo principal del presente estudio. La técnica del estudio es cuantitativa, del tipo de investigación fundamental o pura, descriptiva y correlacional; el diseño no experimental, transeccional o transversal sirvió de marco para su implementación. Los cuestionarios y las encuestas de investigación cuantitativa sirvieron como herramientas, mientras que el SPSS-v.22 se utilizó para el procesamiento estadístico. La muestra estuvo compuesta por 103 empleados de la UGEL en cuatro áreas que están estrechamente vinculadas al área administrativa de la entidad. Los datos respaldan la hipótesis de la investigación al mostrar una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la unidad examinada. Se determina que ambos elementos están presentes en la organización examinada en un grado moderado. Por lo tanto, para lograr los objetivos establecidos en beneficio del grupo y de la institución, se debe promover plenamente el liderazgo transformacional. Esto es especialmente importante en el entorno actual, cuando las instituciones estatales se están fortaleciendo y reformando en un esfuerzo por mejorar los resultados basados en el rendimiento y optimizar la administración pública.

Palabras claves: Desempeño laboral, liderazgo transformacional.



ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the degree of correlation between transformational leadership and the job performance of the administrative staff of the Local Education Management Unit in Lampa, 2022. The study technique is quantitative, of the fundamental or pure, descriptive and correlational research type; the non-experimental, transeccional or transversal design served as a framework for its implementation. Quantitative research questionnaires and surveys served as tools, while SPSS-v.22 was used for statistical processing. The sample consisted of 103 UGEL employees in four areas that are closely linked to the administrative area of the entity. The data supports the research hypothesis by showing a significant correlation between transformational leadership and the job performance of administrative staff in the unit examined. Both elements are determined to be present in the organization examined to a moderate degree. Therefore, in order to achieve the established objectives for the benefit of the group and the institution, transformational leadership should be fully promoted. This is especially important in the current environment, when state institutions are being strengthened and reformed in an effort to improve performance-based results and optimize public administration.

Keyword: Job performance, transformational leadership.



INTRODUCCIÓN

Stoner (1994, p. 510), citado en Araujo y Guerra (2007), afirma que el rendimiento laboral es la forma en que los miembros de la organización colaboran para lograr objetivos comunes, respetando las directrices fundamentales previamente establecidas. Esta es la premisa en la que se basa el presente estudio. Con énfasis en la psicología ocupacional positiva y un análisis del liderazgo transformacional, el presente estudio busca contribuir de alguna manera al campo, Teniendo en cuenta que ayuda a promover empresas con bajos niveles de estrés, malestar psicosocial y absentismo y altos niveles de bienestar psicológico (Salanova, Llorens y Martínez, 2016). Al ayudar en la implementación de políticas públicas relacionadas con la reforma del Estado y mejorar la gestión de las instituciones estatales, el objetivo es lograr relevancia social.

En este sentido, el presente informe se ha organizado en seis capítulos, cada uno de los cuales se explica a continuación, de acuerdo con la normativa vigente de la Escuela de Postgrado de la UANCV:

La declaración del problema, la formulación del problema de investigación, la justificación y los objetivos generales y particulares de la investigación se tratan en el capítulo I.

El capítulo II, que trata del marco teórico, presenta investigaciones anteriores, incluidos estudios nacionales, internacionales y locales que proporcionan el contexto para la investigación. También se analiza la hipótesis de investigación, que describe la hipótesis general, las hipótesis particulares, las



variables y la operacionalización de las variables, junto con los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.

El capítulo III describe el proceso metodológico de la investigación, incluyendo el enfoque de la investigación, los métodos utilizados, el tipo, el nivel y el diseño, así como la población y la muestra, los métodos y herramientas de recopilación de datos, la validez y fiabilidad de los instrumentos, el proceso de procesamiento de datos y el diseño de la prueba de hipótesis.

Los resultados del estudio se presentan en detalle en el cuarto capítulo, que también incluye un análisis de los resultados, una discusión de los mismos y la confirmación de la hipótesis.

Los resultados, las sugerencias y las referencias bibliográficas actualizadas se incluyen al final, seguidas de los anexos pertinentes.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El mundo está cambiando rápidamente ahora debido a los avances técnicos generalizados, lo que eleva el nivel de competencia en las empresas y crea expectativas en los gobiernos, las organizaciones y las personas para hacer frente a las dificultades que estos cambios conllevan. Para lograr sus objetivos, las organizaciones de hoy en día deben ser capaces de adaptarse a la presión cada vez mayor del entorno competitivo global, que exige estrategias y ajustes en sus políticas estructurales (Feinberg, Ostroff y Burke, 2005). Según la investigación, el logro de resultados organizativos excepcionales dependerá en gran medida de los valores, las actitudes y los compromisos de rendimiento de los trabajadores, así como de los rasgos de un líder (Chan y Drasgow, 2001; Meglino, Ravlin y Adkins, 1989).

El rendimiento laboral es una de las ideas más importantes en los ámbitos de la psicología, el empleo y las organizaciones. Cualquier empresa que quiera alcanzar sus metas y objetivos y obtener una ventaja competitiva sostenida debe contar con personas de alto rendimiento. El futuro de la empresa depende de la adquisición de capital humano cualificado y comprometido, ya que los



trabajadores son fundamentales para la capacidad de una organización de adaptarse y crear una ventaja competitiva (Montoya, y Boyero, 2016).

Los rápidos, ingeniosos y complejos desarrollos del mundo moderno necesitan el desarrollo de nuevos perfiles de liderazgo que no solo faciliten la difusión de ideas y directivas, sino que también infundan confianza en sus seguidores en la causa que representan (Gelvan, De Risio, Sánchez y Clotet, 2007).

La política organizativa, la gestión de recursos humanos, la gestión de personas y equipos, y el liderazgo transformacional deben cambiarse más para que las empresas se adapten (Feinberg et al., 2005). Tanto las entidades gubernamentales como las privadas pueden dar fe de ello. Las organizaciones públicas se crearon para prestar servicios centrados en metas y objetivos preestablecidos en beneficio de la sociedad en su conjunto, y son fundamentalmente de propiedad estatal.

La creación de altos niveles de eficiencia estatal, un mejor servicio al ciudadano y una mejor gestión de las finanzas públicas son los principales objetivos de la Ley N.º 27658, Ley Marco para la Modernización de la Gestión del Estado Peruano, que aborda la gestión pública en el Estado peruano. El objetivo es crear un Estado que: (a) esté al servicio de los ciudadanos; (b) tenga canales seguros que la gente pueda utilizar; (c) esté coordinado y distribuido; (d) tenga una administración transparente; (e) tenga empleados públicos cualificados y bien remunerados; y (f) tenga un presupuesto equilibrado. (Artículo 4). Toda institución pública en este contexto debe estar "orientada al servicio de la persona" (Constitución Política del Perú, 1993). Las instituciones públicas deben organizarse y gestionarse con el objetivo de mejorar los servicios y hacer



el mejor uso de los recursos estatales, anteponiendo siempre los intereses y el bienestar de las personas (Decreto Supremo N° 030 2002).

Según la Secretaría de Gestión Pública, que actúa como órgano rector del Sistema Administrativo para la Modernización de la Gestión Pública, la Política Nacional para la Modernización de la Gestión Pública hasta 2021 (D.S. N.º 004-2013-PCM, 2013) estableció un gobierno moderno y eficaz que prioriza las necesidades de su pueblo como su objetivo general: dilucidar y avanzar en el proceso de modernización de todas las organizaciones públicas hacia una gestión pública basada en resultados que promueva el progreso nacional y el bienestar de la población (p. 21). Entre otros problemas con las instituciones estatales, el secretario de Administración Pública reconoció la mala política y administración de los recursos humanos en nombre de la Presidencia del Consejo de Ministros, (Decreto Supremo n.º 004-2013-PCM-Anexo 1.2), que genera desconfianza y descontento entre los ciudadanos. Identificó los sucesivos inconvenientes en las establecimientos estatales: (a) planificación ineficaz y problemas de conexión con el sistema presupuestario público; (b) estructura y funciones organizativas inadecuadas; (c) procedimientos inadecuados para la lucro de bienes y servicios gubernativas; y (d) logística, estructura y equipamiento inadecuados. (e) seguimiento y supervisión inadecuados de costes, procesos, proyectos y procedimientos; (f) evaluaciones limitadas de impacto y resultados; (g) sistemas y gestión de la información inadecuados; y (e) política y gestiones inadecuadas de los recursos humanos.

Dado que la UGEL de Lampa, la institución objeto de estudio, es responsable de proporcionar el apoyo necesario en la gestión administrativa pública, el problema descrito no es nuevo en el sector educativo de la región de



Puno. En particular, El personal administrativo de la UGEL de Lampa muestra una serie de procederres comunes o mediocres que definen su inexactitud de dedicación al trabajo: Se ha demostrado que la mayoría de los trabajadores muestran constantemente un comportamiento que dista mucho de ser cooperativo, incluyendo expresiones inapropiadas con respecto a asuntos relacionados con el trabajo, Absentismo, falta de iniciativa e identificación, mala comunicación y coordinación, y falta de encargo con la visión y el objetivo de la entidad. Pero no todos los directivos proporcionan a sus equipos estabilidad y seguridad, lo que genera desconfianza entre los empleados. Además, al asignar tareas, no se tiene en cuenta el perfil del trabajador; las tareas no se distribuyen de manera justa; a la persona a cargo se le asignan más responsabilidades y tareas, mientras que a la persona apática se le asignan pocas responsabilidades y tareas porque se asume que no podrá completarlas; cuando los gerentes solo exigen a sus empleados sin ofrecerles orientación sobre cómo mejorar en su trabajo. Además, los camareros muestran estrés y desesperanza en respuesta a los continuos cambios políticos y laborales, así como a los avances técnicos, lo que dificulta su capacidad para adaptarse a las exigentes demandas de su trabajo. En resumen, es posible observar acciones que caracterizan una falta de dedicación en su desempeño bajo presión en el trabajo. Esta entidad estatal está experimentando ahora todos los problemas enumerados.

El problema mencionado puede tener que ver con la ausencia de caudales transcendentales que accedan a las entidades estatales y a su personal adaptarse a los constantes cambios a los que se enfrentan. Dado que es un componente crucial del lugar de trabajo y puede afectar tanto a los comportamientos de salud de las organizaciones como a la forma en que los



empleados ven su trabajo, El objetivo principal del estudio de investigación es recomendar el liderazgo transformacional como un posible recurso organizacional Chistian et al, (2011). Según esta perspectiva, la función del liderazgo transformacional es producir a los incondicionales de manera que sus actitudes y valores se transformen en un mejor desempeño. El líder transformacional puede ser un recurso que anime y motive a los seguidores a realizar tareas que superen sus propias expectativas (Bass, 1995). Según Salanova (2008), un líder transformacional es alguien que puede guiar a los individuos hacia un objetivo frecuente y ganarse la dedicación tanto de la organización como de sus trabajadores. Además, pueden mejorar el rendimiento y la eficacia, los procedimientos de trabajo y la estructura organizativa (Hoch, 2013).

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG. ¿El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?

1.2.2. Problemas específicas

PE1. ¿El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?.

PE2. ¿El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?.



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a) Como lo demuestra Stoner (1994, p. 510), citado en Araujo y Guerra (2007), Este estudio se basa en la suposición de que el rendimiento en el trabajo refleja la manera en que los integrantes de la organización colaboran de manera efectiva para lograr metas compartidas, siempre dentro de las normas básicas previamente establecidas. También se tiene en cuenta el cometido del laburo de los funcionarios públicos administrativos del mecanismo que se está estudiando, y se incorporan las sugerencias de investigaciones anteriores. Las consecuencias de estos estudios muestran una fuerte relación entre el liderazgo eficaz y un clima organizacional positivo, que está vinculado a acuerdos estratégicos, procedimientos eficaces y una coordinación eficaz, todo lo cual produce mejores resultados (Acuña et al, 2012).

b) Liderazgo que no se centre en guiar el cambio de las circunstancias laborales del sector de manera que permita que el potencial humano se alinee hacia el mismo objetivo, fomentando el impulso y la dedicación tanto a su propio rendimiento como al logro de la misión, puede ser la causa de la problemática situación descrita. La evidencia empírica sugiere que el liderazgo transformacional puede optimar la estructura organizativa, los conocimientos de trabajo, el rendimiento y la eficiencia, al tiempo que influye en los cambios de comportamiento (Hoch, 2013).

c) Si los problemas identificados en la unidad de investigación de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, en la región de Puno, continúan, no podrá operar de manera segura y eficaz de acuerdo con los ecuanímenes corporativos del sector y de la colocación.



d) Con énfasis en la psicología ocupacional positiva y un análisis del liderazgo transformacional, Al apoyar a las empresas con un alto dicha espiritual y bajos rases de estrés, angustia psicosocial y deserción de los laburadores, la presente investigación pretende avanzar significativamente en el área (Salanova, Llorens y Martínez, 2016). Al ayudar en la implementación de políticas legales coherentes con la innovación del Estado y mejorar la gestión de los organismos estatales, se busca alcanzar relevancia social.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.

OE2. Precisar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG. El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.



1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.

HE2. El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable independiente

Variable 1: Liderazgo transformacional

1.6.2. Variable dependiente

Variable 2: Desempeño laboral



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Intuición • Innovación • Autonomía • Competencia • Habilidades • Conocimiento • Eficacia
	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Empatía • Valoración única • Diagnóstico de necesidades • Diagnóstico de capacidades • Desarrollo personal • Responsabilidad
	Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo • Espíritu de equipo • Comunicación fluida • Compromiso
	Carisma o influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Confianza • Seguridad • Conducta ética y moral
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño laboral	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Actitud cooperativa • Iniciativa • Responsabilidad • Habilidad de seguridad • Discreción • Interés
	Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación personal • Conocimiento del trabajo • Calidad • Cantidad • Trabajo en equipo

Nota:



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Montoya Agudelo et al, (2016). El propósito de este ensayo es llamar la atención sobre algunas cuestiones pertinentes sobre la importancia de los recursos humanos en una empresa y su función como componente crucial de la gestión estratégica. Los temas de dirección, proyección, calidad, cooperación y colaboración de los recursos humanos (RR. HH.) se examinan como determinantes del rendimiento organizativo mediante una técnica de revisión documental. Los vincula como componentes esenciales de la dirección estratégica para el rendimiento organizativo y termina afirmando que la empresa debe orientarse hacia una visión más ambiciosa de los RR. HH. La capacidad de la organización para adaptarse y consolidar una ventaja competitiva depende en gran medida de su plantilla; por lo tanto, adquirir capital humano cualificado y dedicado es esencial para el futuro de la organización. Comentario: Argumenta que la capacidad de adaptación de una organización es crucial para su futuro y que la creación de una ventaja competitiva requiere contar con un capital humano dedicado y adecuado.



Hoch, JE (2013). El propósito de este estudio fue explorar la conexión entre el liderazgo compartido, entendido como liderazgo colaborativo dentro del equipo, y los comportamientos innovadores, en comparación con el liderazgo vertical transformador y empoderador. El enfoque metodológico consistió en una muestra de 43 equipos de trabajo, conformados por un total de 184 miembros y sus respectivos líderes, pertenecientes a dos organizaciones diferentes, cuyos datos fueron utilizados para el análisis. Mientras que los jefes de equipo evaluaban su propio liderazgo y el comportamiento innovador de sus equipos, Los miembros del equipo revelaron detalles sobre sus personalidades y el estilo general de liderazgo del equipo. Resultados: El nivel de comportamiento creativo de los equipos estaba positivamente relacionado con el liderar vertical y compartido, pero no con la contextura del componente. La integridad en la composición del equipo y el empoderamiento del liderazgo transformador de arriba hacia abajo se correlacionaron positivamente con el liderazgo compartido. Implicaciones: La competitividad y la conservación de las clasificaciones depende de su capacidad para mejorar su propia creatividad. Según esta investigación, las empresas deberían apoyar el liderazgo compartido, ya que está positivamente correlacionado con la creatividad. Originalidad, valor: Este estudio es uno de los primeros en demostrar la conexión entre el comportamiento creativo, un resultado organizativo crucial, y el liderazgo compartido. Comentario: La investigación examina los indicadores clave del liderazgo transformador que pueden afectar al rendimiento, la eficacia, la estructura organizativa y los procedimientos de trabajo.

Britt, Davison, Bliese, & Castro, 2004; Christian, M. S., Garza, A.

S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and



test of its relations with task and contextual performance. Esta investigación se planteó como ecuánime delimitar el concepto de compromiso laboral, explorar sus rasgos característicos y precisar la estructura de sus componentes, con un enfoque particular en la regulación emocional. A partir del modelo teórico de Macey y Schneider (2008; *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30), se evidencia que el encargo laboral no solo es un constructo diferenciable, sino que también mantiene una relación consistente con diversas actitudes en el entorno de trabajo. Además, se demostró que una serie de antecedentes y efectos importantes están asociados con el compromiso. Para concluir, se aplicarán modelos analíticos con el fin de explorar cómo el compromiso actúa como un mediador clave en el rendimiento laboral. En resumen, los resultados resaltan que la dedicación al trabajo es un aspecto que merece una exploración más exhaustiva.

Salanova, M (2008), El concepto de "Organizaciones saludables: Un enfoque desde la Psicología Positiva" examina la psicología organizacional positiva, un campo que se centra en la aplicación de conceptos psicológicos positivos en el lugar de trabajo. Los fundamentos teóricos de la psicología positiva se establecen en este trabajo, con el propósito de desentrañar qué implica una organización saludable y qué factores justifican que algunas organizaciones sean vistas como cuentos. El objetivo es encontrar los componentes fundamentales que este tipo de organizaciones tienen en común a varios niveles. Es posible maximizarlos y crear organizaciones saludables entendiendo cuáles son estos componentes auténticos. La creación de un modelo heurístico de la Organización Saludable que tome ayudar a comprender



este tipo de organización es otro objetivo del esfuerzo actual. La parte creativa de nuestro esfuerzo ha sido desarrollar un tipo heurístico de una organización sana basado en esta idea, que incorpora el crecimiento de estos componentes interconectados. Estos hallazgos tendrían entonces un impacto en la mejora de la organización y estructura de los procesos de laburo, lo que resultaría en un proceso continuo de progreso a lo largo del tiempo. Comentario: Esta pieza demuestra que un líder transformacional es alguien que puede guiar a las personas hacia un objetivo común, ganándose la devoción de la organización y sus trabajadores.

Gelvan et al, (2007). En este artículo se informa sobre el primer trabajo realizado para construir el instrumento para el estudio. Su objetivo era realizar una evaluación analítica de los procedimientos que se siguieron para desarrollar el cuestionario. El objetivo era determinar las ideas y la modalidad semántica de las preguntas del cuestionario. Se considera que la lectura de este artículo es beneficiosa para aquellos que están empezando a explorar el apasionante campo de la investigación con el fin de aplicarlo al desarrollo del liderazgo. Se seleccionó el entorno militar como ejemplo de variedad debido a que este argumento es una prioridad para la Orientación Educativa y por su metodología de formación exclusiva e incesante. Se reconoce que sus conclusiones podrían servir de modelo para el desarrollo del liderazgo en diversos campos, como la sanidad, la política, la religión, la economía y la ayuda en casos de desastre.

Feinberg, BJ, Ostroff, C., y Burke, WW (2005). El impacto del consenso grupal en la comprensión del liderazgo transformacional subraya que los líderes exitosos deben manifestar una amplia gama de conductas adaptativas, ajustándose a las necesidades del equipo para inspirar y guiar hacia objetivos



comunes, según las teorías del liderazgo transformador. Además, dado que la capacidad del líder para promover el consenso o un punto de vista similar entre los seguidores es un componente crucial del liderazgo transformador, el grado en que los seguidores comparten esta visión del líder, así como las acciones del líder, probablemente influyan en si el líder se considera o no transformacional. En la investigación actual se utilizó una recopilación de reseñas de compuestos fuentes que incluía a 68 administradores focales, 285 subordinados, 495 pares y 68 inspectores para examinar estas ideas. Según los resultados, los líderes que muestran comportamientos de liderazgo más adecuados son más propensos a tener seguidores que comparten su visión sobre ellos. También se descubrieron relaciones significativas entre el acuerdo de los subordinados y los actos del líder. Comentario: Según la investigación, son necesarias estrategias y ajustes para cumplir los objetivos corporativos y adaptarse al mercado global altamente competitivo.

Chan, K.Y.-, y Drasgow, F. (2001). Hacia una teoría de las diferencias particulares y el liderar: percibir la incitación para liderar. n el desarrollo de un enfoque teórico integral para explorar cómo las diferencias individuales influyen en la diversidad de acciones de liderazgo, se introduce un concepto innovador: la motivación para liderar (MTL). A través de un estudio detallado que abarca tres muestras en distintos entornos culturales, se profundiza en la comprensión de este fenómeno, destacando su relevancia en la dinámica del liderazgo y vocacionales demuestra los tres elementos fundamentales de la MTL: identificación emocional, identidad no calculadora y MTL socialmente aceptable. Se utiliza un modelo de regresión jerárquica para crear un modelo antecedente parsimonioso para el LTM, que luego se valida de forma cruzada con un modelo



de variable latente confirmatorio. Al predecir dos medidas de comportamiento del potencial de liderazgo, A diferencia de otros elementos predictivos, como la capacidad cognitiva global, los valores personales, las características de la personalidad y las actitudes, se ha demostrado que el LTM tiene una validez incremental. Comentario: Los resultados se examinan a la luz del marco teórico que se ha sugerido como medio para comprender las variaciones individuales en la conducta de los líderes.

Bass, B. M. (1995). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas Al cambiar las actitudes e ideales de los seguidores, un líder puede inspirarlos a rendir mejor de lo esperado. Liderazgo transformacional es el término para esto. Este enfoque de liderazgo implica un proceso impactante en el que los líderes ayudan a los seguidores a obtener una nueva perspectiva tanto de las oportunidades y desafíos de su entorno como de sí mismos. Poner en práctica al menos uno de los cuatro rasgos de comportamiento que caracterizan el liderazgo transformacional, los líderes pretenden maximizar la creatividad y el crecimiento a nivel individual, grupal y organizacional. Comentario: El proceso de inspirar a los seguidores y convertir actitudes e ideales en un mejor rendimiento se considera responsabilidad del liderazgo transformacional.

Meglino et al, (1989). El supuesto beneficio de tener una cultura empresarial sólida es que cuando los valores de las personas se alinean con los de los demás, suceden cosas buenas. Para probarlo se utilizó un diseño que tenía en cuenta los artefactos de investigaciones anteriores. En esta investigación, participaron 191 operadores de producción, 17 supervisores y 13 gerentes de una importante planta industrial, quienes completaron cuestionarios relacionados con sus valores laborales, nivel de compromiso organizacional y



satisfacción laboral. Los datos recabados fueron combinados con los registros de rendimiento y asistencia de los trabajadores incluidos en la muestra. Los resultados demostraron que cuando las creencias de los empleados coincidían con las de su jefe, estaban más satisfechos y dedicados. Aunque no existía una correlación significativa entre la retención de los trabajadores y la alineación de los valores de los supervisores y los empleados, los empleados de mayor antigüedad se veían más afectados en términos de compromiso organizacional. Comentario: Destaca que los resultados organizativos sobresalientes son consecuencia de los rasgos del líder, así como de los valores, actitudes y compromisos de rendimiento de la plantilla.

Calderón (2012), en su investigación examinó el nivel de liderazgo y dirección que ofrecen las instituciones educativas en Ecuador, así como su competencia en el avance institucional. Había 333 niños en la población, y 20 alumnos formaron la muestra. Los datos se recopilaron mediante encuestas y entrevistas. Basándome en los esfuerzos de educadores y padres, utilicé metodologías analíticas, sintéticas, descriptivas, deductivas e inductivas para adquirir conocimientos sobre comprensión, administración educativa, liderazgo y la correcta aplicación de los principios morales en la vida diaria de los estudiantes. En general, se constató que la Unidad Educativa Gran Colombia tenía competencia administrativa, pero carecía del elemento de liderazgo.

Horn (2013) En su investigación El objetivo principal de este estudio fue investigar la relación entre el liderazgo y los factores que influyen en los resultados del aprendizaje de los estudiantes y la eficacia de los profesores en el sistema educativo chileno. En la investigación no se utilizó ninguna técnica experimental cuantitativa. Para recopilar la información necesaria, la Fundación



de Chile creó y administró una encuesta. En el análisis de los resultados se utilizaron modelos estadísticos multinivel y, en ocasiones, regresión lineal. Además, se utilizaron diversos métodos cuantitativos para comparar las medias de los grupos, incluidas las pruebas t de Student, el análisis factorial y las pruebas de correlación de Pearson. Había 3015 establecimientos en la población, y 645 establecimientos formaban la muestra estratificada basada en la probabilidad. La encuesta fue el método utilizado para recopilar los datos, y el cuestionario fue la herramienta utilizada para hacerlo. A partir de los datos, pudimos concluir que los resultados del aprendizaje se ven impactados de manera reveladora por el liderazgo.

Correa (2014) En la institución educativa Octavio Calderón Mejía de Medellín, decide sistematizar el surgimiento del liderazgo como una forma de desarrollar características políticas. El enfoque utilizado fue cualitativo, y el punto de vista del nivel de investigación fue metódico. El Centro Educativo Octavio Calderón Mejía sirvió como fuente tanto de la población como de la muestra. Los profesores del campo de las Ciencias Sociales participaron en la investigación actual. Los grupos focales y las entrevistas fueron los métodos empleados para recopilar datos. La recopilación, el registro y la filmación de información fueron las herramientas que hicieron posible la recolección de datos. Como datos cualitativos, las entrevistas crearon textos que se clasificaron y dividieron en varias categorías. En términos generales, la formación educativa destacó por la importancia de los docentes como agentes de cambio en los entornos educativos. Los docentes que se dedican a la labor política y ética preparan el terreno para la formación de estudiantes que hacen contribuciones a su realidad



y provocan cambios significativos que les permiten convertirse en líderes a través de la instrucción y la comunicación motivacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Idone (2012) en su estudio diseñó el objetivo principal de decidir el estilo de liderazgo del director basándose en la calificación del rendimiento del profesor a partir de su propia autoevaluación en una escuela de Ventanilla. Fue una investigación aplicada con un nivel descriptivo básico. 41 instructores constituyeron la muestra y la población del estudio. Para recopilar datos se utilizó una evaluación del estilo de liderazgo y un cuestionario de rendimiento docente con certificación previa. Las herramientas de estudio fueron cuestionarios sobre estilos de liderazgo y estructuras organizativas. Los datos estadísticos para el análisis descriptivo de datos se tabularon utilizando tablas y figuras que incluían frecuencias y porcentajes. Las derivaciones demostraron que el compromiso de los instructores con el desempeño de sus funciones era de nivel medio (41,4 %), y que el 51,22 % de ellos estaba frecuentemente de acuerdo con el enfoque democrático. Se supervisara que el liderazgo democrático del director impulsaba una mayor implicación de los docentes en las dinámicas y actividades dentro de la institución educativa.

En su estudio Cervera (2012) El objetivo de este estudio era indagar en la relación entre el ambiente organizacional y el liderazgo transformacional dentro de las escuelas del distrito de Los Olivos. Se llevaron a cabo estudios descriptivos y correlacionales. Había 171 instructores en total. La muestra, que procedía de un censo, no fue aleatoria a propósito. La metodología de recopilación de datos se basó en dos cuestionarios: uno evaluaba el entorno organizativo y el otro medía el liderazgo transformador. Los resultados mostraron



una relación estadísticamente significativa entre el entorno organizativo de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos y el estilo de liderazgo del director.

Martínez (2013) en su estudio mostró la comprensión de las características únicas del líder transformador en la administración de una institución educativa UGEL 07. El estudio fue descriptivo y no empírico. Se enmarcó en el plan piloto de 2007 para la municipalización de la administración educativa y se basó en la lógica pertinente a la realidad peruana. En primer lugar, solo había un director en la muestra que había ocupado el cargo durante más de ocho años y cumplía los requisitos de antigüedad de la institución.

A continuación, la encuesta se administró a 19 instructores que constituían una segunda muestra. Se seleccionaron nueve educadores para participar en el proceso de entrevistas. Las dos herramientas utilizadas fueron el MLQ-5 (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo) y la entrevista. El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo 5X, comúnmente conocido como MLQ Versión Corta, se utilizó como instrumento, además de las encuestas y la investigación bibliográfica, como estrategia de recopilación de datos. Como conclusión general, se concluyó que el director proporcionaría vínculos institucionales como influencia, estimulación y motivación del profesorado a través de tres especificidades del liderazgo transformacional.

Párraga y Bartolo (2014) en su informe según declararon los instructores de la Red 18-Ate en 2014, El objetivo final era determinar cómo el desempeño de los empleados de servicios en las instituciones educativas del sector público se relacionaba con el liderazgo transformador del director. La población estaba compuesta por 165 profesores que trabajaban para la Red 18-UGEL 06, por lo



que la muestra era una muestra censal que comprendía a toda la población. En el estudio se utilizó un diseño no experimental transversal-correlacional. El cuestionario era una herramienta y la encuesta era una forma de obtener datos. Las tablas de frecuencia, los gráficos de barras y la prueba de evaluación de Spearman fueron algunos de los instrumentos utilizados para el procesamiento de datos; para el procesamiento se utilizaron Microsoft Excel y SPSS. Los resultados mostraron una correlación sustancial entre el liderazgo transformacional del gerente y el rendimiento del personal de servicio, con un vínculo positivo y significativo (0,959) y un valor p de $0,001 < 0,05$.

Los datos empíricos muestran que la investigación sobre el liderazgo transformacional se basa en la idea de que influirá en la forma en que el personal administrativo de la unidad estudiada gestiona su rendimiento laboral, cumpliendo así los objetivos determinados educativamente que benefician a la población beneficiaria.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo transformacional

2.2.1.1. Teorías sobre liderazgo

La investigación sobre el tema del liderazgo no comenzó de manera científica hasta principios de siglo. Desde los antiguos jeroglíficos egipcios, donde los conceptos de liderazgo ya eran evidentes, El deseo de comprender el proceso de liderazgo ha persistido desde la antigüedad, gracias a clásicos griegos como La República de Platón, La Política de Aristóteles y El Príncipe de Maquiavelo durante el Renacimiento. Los primeros ejemplos científicos de liderazgo se basaban en la definición de las cualidades y peculiaridades personales típicas de aquellos que demostraban liderazgo y que otros que no las



destacaban como tales no las tenían. Terman (1904) y Stodgill (1948), que recopilaron una parte significativa de las pesquisas realizadas hasta ese instante, son considerados los fundadores de este tipo de estudio. Los líderes nacen, no se hacen, según este estudio, que a veces se denomina “teoría de los rasgos” o “teoría del gran hombre”.

La investigación de la Universidad de Ohio estableció la presencia de los 4 aspectos del liderazgo que Halpin y Winer (1952) describieron; teniendo en cuenta: Acciones de liderazgo que demuestran deferencia, confianza, compasión y gratitud. Estructura de inicio: La forma en que un líder maneja las tareas que deben realizar los subordinados y cómo deben ser tratados, definiendo las obligaciones que deben cumplirse, los canales de comunicación que deben utilizarse y los sistemas de responsabilidad y dedicación. Énfasis en la producción: Prácticas de liderazgo destinadas a inspirar una mayor productividad demostrando dedicación al objetivo a alcanzar. Conciencia social: Las prácticas del líder muestran claramente lo sensibles y conscientes que son de su entorno social.

Las dos primeras dimensiones (consideración y estructura básica) siguen siendo los componentes convencionales y esenciales de la Universidad de Ohio, ya que los ensayos realizados revelaron que las dos últimas no eran muy relevantes.

Cartwright & Zander (1960) El liderazgo fue conceptualizado a través de la identificación de roles y responsabilidades dentro del grupo, subrayando dos elementos fundamentales que fueron previamente establecidos por investigaciones del Centro de Investigación de Técnicas de Grupo: Las tareas de consecución de objetivos incluyen asegurarse de que el equipo cumpla y se



esfuerce por cumplir sus objetivos, vigilar el procedimiento y evaluar los resultados. Construir fuertes lazos interpersonales, prevenir disputas entre los miembros del grupo, proporcionar asistencia y promover la cooperación son aspectos del mantenimiento del grupo.

McGregor (1960) promovió la Teoría X y la Teoría Y, que se basaban en dos teorías diametralmente opuestas sobre el liderazgo y la naturaleza humana. Por un lado, algunos líderes creen que, dado que las personas son perezosas por naturaleza, los únicos métodos para hacer que trabajen son amenazarlas u ofrecerles incentivos económicos (Teoría X). Sin embargo, según la Teoría Y, Algunos líderes piensan que las personas pueden usar el autocontrol y la automotivación para lograr sus objetivos y disfrutar de su trabajo.

Goleman (1997), La capacidad de reconocer los propios sentimientos, así como los de los demás, se conoce como inteligencia emocional, y la facilidad con la que pueden controlarse. Al final, Goleman, Boyatzis y McKee (2002) Cuando combinan el liderazgo con la razón emocional, llegan al cierre de que la clave de su éxito es lo que denominan resonancia del líder, o la capacidad de evocar emociones positivas en los seguidores. Los mismos autores sostienen que, a pesar de los beneficios de la resonancia de un líder, los guías también pueden practicar un liderazgo tóxico, que crea un ambiente emocionalmente hostil entre los seguidores y produce resultados completamente desfavorables.

Covey (1993), En su teoría del liderazgo ético, distingue entre los tres ejemplos siguientes de uso del poder: Poder coercitivo: Se basa en la ansiedad del subordinado por las repercusiones de no cumplir los objetivos. Se trata de un tipo de devoción superficial que puede resultar contraproducente una vez eliminado el peligro. La base del poder utilitario es una relación mutuamente



beneficiosa en la que tanto el líder como su subordinado deben tener éxito y alcanzar sus objetivos. La base del poder basado en principios es la influencia que ciertas personas ejercen sobre otras como resultado del respeto y la creencia de los seguidores en los principios que defienden sus líderes.

2.2.1.2. Teorías sobre liderazgo transformacional

El modelo en el que más se ha centrado la psicología organizacional desde sus inicios teóricos es el liderazgo transformacional. Aunque la psicología organizacional acabó robando la idea, Bums (1978) la desarrolló en su estudio descriptivo sobre liderazgo político (Bass y Riggio, 2006). La idea fue elaborada principalmente por Bass (1996), quien publicó la llamada Teoría Multifactorial del Liderazgo. En línea con tres modelos de liderazgo distintos (laissez-faire, transaccional, transformacional), conceptualiza el liderazgo en términos de comportamientos que se definen y expresan a lo largo de tres dimensiones. Según el autor, el liderazgo transformacional se describe a menudo como aquel que aborda las necesidades básicas de los seguidores y los motiva a ir más allá de los objetivos directos a corto plazo (Bums 2003). El interés por estudiar e investigar el liderazgo transaccional, que era la perspectiva más común hasta ese momento, fue suplantado en gran medida por el liderazgo transformacional.

Según Bass (1985), Los líderes transformacionales tienen la habilidad de incentivar a sus seguidores a poner por encima de los objetivos compartidos, promoviendo un enfoque colectivo hacia el éxito común del grupo por encima de sus propios intereses. Este tipo de líder aumenta así la motivación y el potencial de rendimiento de sus seguidores al facilitarles cambios de comportamiento importantes a través de su influencia personal. Además de inspirar y motivar a su gente para lograr resultados notables, estos líderes también crecen como



líderes. Según Burns (1978), el líder transformacional es la antítesis del líder transaccional, cuya principal característica es crear un intercambio de recompensa final que depende de que los seguidores muestren una serie de comportamientos deseables. En este sentido, el liderazgo transformacional es un avance por encima del liderazgo transaccional. Como afirma Bass (1999). Por último, pero no menos importante, Bass (1985) dijeron que la característica paradójica del llamado liderazgo de *laissez-faire* es la ausencia de cualidades de liderazgo transaccional o transformacional. Según algunos estudiosos (Aasland et al, (2007), es un tipo de liderazgo negativo que muestra una conexión constante con las presiones organizativas.

Varios estudios empíricos demuestran cómo el liderazgo transformacional puede motivar a los seguidores a ir más allá de las expectativas y desarrollar un fuerte sentido de lealtad hacia el equipo y la empresa (Bass, 1995). Del mismo modo, se ha demostrado que las prácticas de liderazgo transformacional mejoran las características tanto individuales como colectivas, incluyendo la eficacia y el rendimiento organizativos (Bono y Judge, 2004; Cruz-Ortiz, Salanova y Martínez 2013b), así como el compromiso, la motivación y la eficiencia en la ejecución de tareas de los empleados Cruz-Ortiz, Salanova y Martínez (2013).

Las teorías de autorregulación sugieren que los líderes pueden aumentar su eficacia y eficiencia adaptándose rápidamente a las diversas circunstancias y necesidades de sus organizaciones Sosik et al, (2002). Esto se debe a que la autorregulación fomente un entorno de colaboración y entendimiento, favoreciendo el alineamiento con las expectativas del grupo y la organización, al tiempo que potencia el crecimiento del liderazgo y la toma de responsabilidades,



todo lo cual aumenta la confianza y promueve la eficiencia y la eficacia. Los líderes pueden reaccionar ante la complejidad y el dinamismo de las empresas actuales y modificar su conducta para satisfacer las expectativas (Sosik et al., 2002). Esta dinámica entre las organizaciones y su entorno crea un ambiente que apoya el crecimiento del liderazgo transformacional (Howell y Costley, 2001). Esto es cierto tanto si la organización está bajo presión para adaptarse rápidamente debido a cambios rápidos en el entorno externo, como cuando los seguidores llevan a cabo tareas cruciales pero mal pagadas o incluso tienen una historia institucional de liderazgo transformacional como resultado de estas mismas circunstancias. Por otro lado, es poco probable que el liderazgo transformacional sea necesario si el entorno es estable y Algunos seguidores están bien formados y tienen experiencia, al igual que su trabajo, reciben una compensación decente y tienen un puesto de prestigio dentro de la empresa. Esto fomentará la independencia, el autocontrol y la equidad, y el estilo transaccional probablemente mantendrá el equilibrio (Howell y Costley, 2001, p. 28).

Dado que los líderes transformacionales surgen cuando la La visión y el propósito de la organización deben ajustarse constantemente, de manera que puedan responder de forma efectiva a las fluctuaciones y desafíos del entorno que los rodea, puede decirse que son más eficaces en entornos que exigen un cambio rápido (Howell y Costley, 2001, p. 239).

Los equipos que crean nuevos conceptos, ideas y productos son más eficaces con el enfoque transformacional que aquellos que utilizan tecnología y bienes preexistentes, según algunos estudios sobre liderazgo. No obstante, el atributo principal del liderazgo transformacional es el efecto dominó (Bass,



Avolio, 2006, p. 30), que describe a un líder que puede ayudar a las personas de la organización a convertirse en líderes transformacionales cuando sea necesario. La sostenibilidad de la organización, que es un aspecto de la eficacia y sin el cual su viabilidad sería imposible, se garantiza haciendo esto.

A través de sus facetas de estímulo intelectual, enfoque personalizado, carisma y capacidad de motivación, Las reacciones emocionales y psicológicas de los miembros de la organización también se ven afectadas positivamente por el liderazgo transformacional, que mejora el rendimiento tanto individual como del equipo. Esto aumenta la eficacia y la eficiencia de la institución al hacer posible la formación de líderes que pueden adaptarse rápidamente a una variedad de demandas y circunstancias organizativas.

Reflexión: Una cultura de unidad se crea mediante una visión e identidad compartidas, Por lo tanto, da como resultado una fuerte dedicación de los empleados, intimidad física y la existencia de lazos afectivos y emocionales constructivos entre los líderes del grupo, y al desarrollo de espacios de trabajo saludables, todo lo cual mejora la eficiencia organizativa. Dado que el líder es quien inicia el crecimiento en esta situación, las técnicas de liderazgo transformacional le permiten desempeñar un papel crucial.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Teorías sobre desempeño laboral.

El rendimiento laboral crea una herramienta de medición con una variedad de parámetros que demuestran varios desafíos en sus principios operativos. La idea del rendimiento laboral nos permite examinar dos puntos de vista: el primero es que se centra en los intereses económicos de una institución, y el segundo es el interés en monitorear y cuantificar cómo actúan los individuos mientras



realizan sus tareas (Quijano, 1997). Sin embargo, es importante diferenciar entre el comportamiento específico que una persona elige y el concepto de rendimiento laboral como proceso como parte de un método predeterminado de trabajo (Campbell, 1997), como consecuencia del cual se menciona un resultado o utilidad (Sonnentag et al., 2008). De manera similar, un tercer elemento crucial es la eficacia, que es el valía o la interés que respalda el desempeño de la entidad. Ambos elementos están conectados porque, además de medir los resultados y los comportamientos, cualquier consecuencia relacionada con el trabajo se deriva de la capacidad del empleado para ejecutar sus funciones de manera efectiva. Por el contrario, el resultado o el desempeño sirve como una noción para medir qué tan bien se están cumpliendo los objetivos de la organización (Sonnentag & Frese, 2008).

Uno de los instrumentos más importantes en psicología laboral, gestión de recursos humanos y ciencias de la organización es el rendimiento laboral. Los miembros del personal con un alto rendimiento son esenciales para que todas las organizaciones públicas y comerciales proporcionen servicios y bienes excelentes, logren resultados favorables y adquieran ventajas competitivas a largo plazo en su mercado. Sin embargo, dependiendo en gran medida del grado de rendimiento en el trabajo, también puede conducir a la frustración, el fracaso personal, la infelicidad, etc. del empleado, pero también es una fuente importante de placer personal (Sonnentag y Frese, 2008).

La evaluación del rendimiento laboral es uno de los resultados más importantes en la gestión de recursos humanos, ya que permite tomar decisiones de contratación fundamentadas y sugerencias para la intervención en la gestión de personas, reconocimiento laboral, promoción laboral y otros asuntos



(Borman, 2000). Sin embargo, Quijano (1997) especialmente en instituciones donde el cumplimiento efectivo de metas y objetivos es el propósito principal.

Araujo y Guerra (2007) citó a Stoner (1994) afirmando que el rendimiento laboral es la manera en que los miembros de la empresa trabajan de manera eficiente para lograr objetivos comunes, respetando al mismo tiempo las directrices fundamentales establecidas de antemano. Esta definición define el rendimiento laboral como la manera en que los trabajadores de la organización llevan a cabo las actividades que se les han delegado para alcanzar los objetivos predeterminados.

Mondy & Noe (1997) consideraron que los siguientes son los enfoques que examinaron Mondy y Noe (1997): Planificación de recursos humanos: al evaluar los recursos humanos de una empresa, deben incluirse detalles sobre las perspectivas generales de promoción de cada empleado, en particular de los supervisores. Contratación y selección: sistematizar las evaluaciones de desempeño puede ayudar a pronosticar el desempeño de los candidatos a un puesto de trabajo. El desarrollo de recursos humanos requiere una evaluación detallada del rendimiento de cada empleado, para reconocer sus necesidades específicas de formación y aprovechar al máximo sus fortalezas, mientras se trabajan sus puntos débiles.

Según Idalberto Chiavenato (2002), el rendimiento en este contexto se refiere a la eficiencia de los empleados que trabajan para las organizaciones, lo cual es esencial para la empresa, con cada empleado desempeñándose con altos niveles de trabajo y satisfacción laboral (p. 54). Por lo tanto, es posible decir que el rendimiento laboral de un individuo es la suma de su rendimiento y sus resultados; el rendimiento es lo que determina las habilidades de un individuo. A



una persona le lleva menos tiempo, menos esfuerzo y es más eficaz rendir mejor en el trabajo.

El desempeño laboral, según Palací Descals (2005), es el valor que se supone que una persona debe aportar a la empresa en los numerosos episodios de comportamiento en los que participa a lo largo del tiempo (p. 155). También se tuvo en cuenta el hecho de que hay variables que influyen en el rendimiento laboral y que están relacionadas con un rendimiento laboral alto o bajo. Los incentivos financieros y no financieros, la satisfacción laboral, las habilidades y capacidades para realizar tareas, la formación y el desarrollo continuo del personal, la motivación y la conducta individuales, el entorno organizativo, la cultura organizativa y las expectativas de los empleados son ejemplos de ello (p.160).

La variable de su ejecución y su característica dinámica, por otro lado, son dos rasgos o características que se tienen en cuenta en la revisión del aspecto literario y ayudan a la comprensión de la variable de investigación. En cuanto a su naturaleza dinámica, los teóricos generalmente coinciden en que la interpretación no es constante en el tiempo (Ramírez, 2013).

2.2.2.2. Teorías sobre el desempeño laboral en el área organizacional.

Los análisis a nivel de organización del desempeño laboral han demostrado que depende de una serie de factores, entre ellos las habilidades, capacidades y talentos que están relacionados con los conocimientos, habilidades y capacidades que una persona debe aplicar y demostrar en su trabajo. El rendimiento se tiene en cuenta en respuesta a una interpretación integral que va más allá de las consideraciones relacionadas con el trabajo. Según Borman (2000), el rendimiento laboral y grupal se considera un valor



adicional en la empresa que se obtiene de un conjunto de comportamientos de equipo que apoyan directa e indirectamente los objetivos de la institución.

El rendimiento de un servidor puede fluctuar entre alto y bajo. Las características individuales como la edad, la experiencia y el estilo de aprendizaje lo afectan, al igual que las ideas más rígidas y metódicas de la institución sobre el liderazgo de la dirección, el lugar de trabajo, la cultura organizacional, etc.

De lo contrario, la variable de ejecución puede explicarse en términos de las categorías habituales de rendimiento y rendimiento máximo. Mientras que este último se refiere al rendimiento excepcional que el empleado es capaz de alcanzar, el primero se refiere a la conducta ordinaria que se prevé que el empleado muestre (Barnes & Morgeson, 2007). El método actual para gestionar el rendimiento laboral en las instituciones se centra en la variabilidad del rendimiento, que supone una ruptura con el rendimiento normal, que se basa en un paradigma convencional en el que las personas no desarrollan todo su potencial. Con el fin de alcanzar los objetivos corporativos, este marco pretende optimizar el rendimiento de los empleados, fomentando al mismo tiempo una cultura institucional de apoyo que dé prioridad al desarrollo continuo (Barnes y Morgeson, 2007).

Según Quintero, Africano y Faria (2008, p. 36), citando a Milkovich y Boudreau (1994), El desempeño laboral incluye muchas características distintas, como el desarrollo de comportamientos que afectan a los objetivos, los cambios y contratiempos que se producen en las instituciones, y los talentos, habilidades, necesidades y rasgos que se reflejan en el funcionamiento de la institución.



Según Chiavenato (2011), la participación de cada empleado estará influenciada por sus propias habilidades y competencias, así como por sus evaluaciones de las tareas que debe realizar. Las capacidades y talentos de cada servidor, así como los comentarios y datos que obtienen de su centro de trabajo, son la fuente de la actividad actual. Como resultado, las variables organizativas influyen en el desempeño laboral, y los elementos centrados en la gestión del talento humano tienen prioridad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Definiciones del líder

Según Fiedler (1967) Un líder es un miembro del grupo al que se le confía la responsabilidad de guiar, coordinar y estructurar las actividades del equipo, garantizando su eficiencia y cohesión, o que, en caso de que el líder designado no esté presente, se encarga de hacerlo.

En 2005, Landy & Conte El liderazgo es la acción que implica ejercer influencia, y los líderes son aquellos que desarrollan esta influencia..

Gómez (2008) Un líder es alguien que puede dirigir y guiar con éxito a otros hacia el logro de las metas y objetivos corporativos.

2.3.2 Definiciones del liderazgo transformacional

Según Bass (1995), el liderazgo transformacional es la capacidad de inspirar a otros a ir más allá de lo que normalmente esperarían de sí mismos, lo que conduce a transformaciones en las organizaciones, los grupos y la sociedad. Debido a que aborda las necesidades humanas, en particular las relacionadas con el desarrollo personal, la autoestima y la autorrealización, Bass considera que este paradigma de liderazgo es transformador.



El liderazgo transformacional, tal como lo describe Bass (1999), al que se hace referencia en Mendoza y Ortiz (2006), es un liderazgo que aumenta la comprensión de los empleados y fortalece su dedicación al objetivo de la organización. Las personas que se encuentran bajo este estilo de liderazgo son más propensas a anteponer los intereses del grupo o de la organización a los suyos propios. También se define por la presencia de líderes que tienen una visión clara y una personalidad poderosa. Estos líderes son capaces de impulsar procesos de cambio organizacional e influir en las expectativas, actitudes y motivos.

Según Stodgill (1948), citado por Morocho (2010), El método de dirigir e influir en el trabajo de los miembros de un grupo se conoce como liderazgo transformacional (p. 10).

En cuanto al liderazgo transformacional, Salazar (2006) se centra en él y lo define de la siguiente manera, basándose en sus atributos: Un estilo de liderazgo seductor que tiene una visión de futuro y es visionario, adaptable, global, democrático y colaborativo, el liderazgo transformacional utiliza la influencia de una manera que beneficia a todos los miembros de la organización (p. 1).

Según Molero et al, (2007), un líder puede motivar a sus seguidores cambiando sus actitudes y creencias y mejorando su rendimiento.

Molero (2011) Los líderes transformacionales pueden inspirar a su gente a ir "más allá" de lo que se espera de ellos.



Según Salanova (2008), un líder transformacional es alguien que puede inspirar a las personas a luchar por un objetivo común y ganarse la dedicación tanto de la organización como de los equipos de trabajo.

2.3.2.1. Definiciones de las dimensiones del Liderazgo Transformacional.

Dado su impacto en la temática abordada, este estudio integra las dimensiones formuladas por Bass y Avolio (1996) y referenciadas por Mendoza y Ortiz (2006). Estas dimensiones estructuran el liderazgo transformacional en cuatro pilares fundamentales: a) fomento del pensamiento crítico e innovación, b) acompañamiento personalizado, c) generación de inspiración y motivación, y d) proyección de carisma e influencia estratégica.

- a) Estimulación intelectual: Fomenta la innovación, permite la exploración de nuevos enfoques e identifica nuevas oportunidades para mejorar la organización.
- b) Atención individualizada: El gerente organiza métodos para hablar con los empleados de forma individual o en grupo. El líder es un comunicador eficaz y un oyente atento. Ayudar, ser amable y ofrecer oportunidades y desafíos son importantes para ellos. Instar a sus seguidores a buscar profesiones dentro de la empresa y crecer profesionalmente.
- c) Inspiración y motivación: Es responsabilidad del líder inspirar, elogiar y felicitar a los miembros del equipo para lograr un rendimiento laboral excepcional, lo que les exige un mayor esfuerzo y les permite convencer a sus seguidores de su potencial. Fomentar una gran variedad de intereses y desarrollar la capacidad de adaptación. Exigir el máximo nivel de esfuerzo.
- d) Carácter o influencia idealizados: Esto es significativo porque transmite un sentimiento de propósito. Los seguidores de líderes seductores los ven como



personas con una moral, convicciones y honestidad fuertes. Siempre destacan en los eventos, tomando la iniciativa cuando las cosas se ponen difíciles o aplaudiendo las victorias, ya que están totalmente dedicados a la organización.

2.3.3. Definiciones de Desempeño Laboral

Según Stoner (1994, p. 510), citado en Araujo y Guerra (2007), el desempeño laboral es la manera en que los individuos de la empresa colaboran de manera eficiente para lograr objetivos compartidos, a la vez que se adhieren a las pautas fundamentales que se han establecido previamente. Según esta definición, el desempeño laboral es la manera en que los trabajadores de una organización realizan las tareas que se les asignan para cumplir los objetivos establecidos.

Según Arce (2016), el desempeño laboral es la forma en que los laboradores, como los camareros, efectúan con sus responsabilidades dentro de los parámetros de sus perfiles laborales en una organización.

El desempeño laboral individual, según Ramírez (2013), es la culminación de todas las acciones individuales dirigidas a lograr los objetivos de la empresa y, como resultado, conforman el valor que la organización anticipa para su eficacia futura (p. 60).

Motowidlo, Borman y Schmitt (1997), Identificar los cuatro factores básicos que pueden utilizarse para organizar el rendimiento laboral: carácter conductual, ver el comportamiento como un rostro que caracteriza el rendimiento en lugar de los resultados; según su organización, el rendimiento es lo que una persona logra en el trabajo y debe evaluarse de manera favorable o desfavorable para la eficacia.



El rendimiento se define como la capacidad de un empleado para desempeñarse eficazmente dentro de una organización, lo cual es fundamental para la empresa, la persona y la satisfacción laboral, según Chiavenato (2002, p. 236), citado en Araujo y Guerra (2007).

Chiavenato (2000, p. 359) El rendimiento laboral se concibe como la manera en que un empleado orienta sus acciones y decisiones para cumplir con objetivos previamente establecidos. No es solo el cumplimiento de tareas, sino la estrategia personal que cada trabajador diseña y ejecuta para optimizar su desempeño, adaptarse a los desafíos y contribuir al éxito organizacional.

Según Vicente (1997), citado en Araujo y Guerra (2007), El nivel de ejecución que un empleado logra en la consecución de los objetivos de la organización dentro de un determinado plazo se conoce como rendimiento laboral.

2.3.3.1. Definiciones de las dimensiones del desempeño laboral.

Todo lo relacionado con el desempeño laboral se ha estudiado en el entorno organizacional, y los resultados indican que depende de una serie de elementos, incluidas las habilidades, los rasgos y las competencias que son relevantes para el conocimiento que se espera que un individuo aplique y exhiba en el curso de su trabajo. Según Chiavenato (2002, p. 367), citado en Araujo & Guerra (2007), el rendimiento de una persona se evalúa utilizando criterios predeterminados y valorados que se utilizan:

1. Los elementos de actitud incluyen autocontrol, trabajo en equipo, iniciativa, responsabilidad, conocimiento de la seguridad, discreción, apariencia, curiosidad, inventiva y capacidad de rendimiento.



2. Elementos operativos Comprender la dedicación a las habilidades y capacidades necesarias para las tareas asignadas de acuerdo con el tratado de la clasificación y sus oficios, así como la importancia de la calidad, la cantidad, la precisión, la colaboración y el liderazgo.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al (2014), manifiesta que:

Como se ha dicho anteriormente, el método cuantitativo es secuencial y probatorio, y representa un conjunto de procesos. No podemos "saltarnos" ni evitar pasos, ya que cada uno viene antes del siguiente. Aunque podemos redefinir ciertas fases desde el principio, la secuencia es rígida. Comienza con un concepto que se va perfeccionando progresivamente y, cuando se establece, se determinan los objetivos de la investigación y las consultas, se examina la bibliografía y se desarrolla un marco teórico o punto de vista. Las preguntas y variables se utilizan para generar hipótesis, que luego se prueban mediante un diseño; las variables se miden en un entorno concreto; las mediciones se someten a un análisis estadístico y se llega a una serie de conclusiones sobre las hipótesis (pp. 4,5).

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque utilizado en esta investigación es inductivo-deductivo, según Valderrama (2020), ya que se basa en comenzar con una premisa general y sacar conclusiones de una situación particular.



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Además, el tipo de estudio puro es correlacional y descriptivo. Al computar y/o asignar los fenómenos a una variable o idea, examina las ocurrencias y los valores en los que se definen una o más variables, lo que lo hace descriptivo. Es indicativo porque examina los efectos de la variable dependiente sobre la variable independiente; es correlacional porque representa la conexión entre dos variables durante un cierto período de tiempo.

La información se recopila de manera amplia, numérica y medible, y la investigación y los resultados que definen la investigación permiten verificar la hipótesis mediante procedimientos estadísticos que tienen el potencial de ir más allá de los resultados (Muñoz, 2012).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarca dentro del enfoque correlacional-descriptivo, ajustándose a la etapa de desarrollo del sujeto. El análisis descriptivo permite calcular, examinar y recopilar información sobre diversas variables, características, dimensiones o elementos clave del fenómeno investigado. En este tipo de estudio, se identifican una serie de problemáticas y contextos relevantes, recopilando y analizando datos para caracterizar los hallazgos de manera precisa y detallada. El único objetivo de la investigación descriptiva es calcular o recopilar datos sobre las variables a las que se refieren, ya sea de forma independiente o colaborativa. Al calcular o situar los fenómenos en una variable o noción, se examinan las ocurrencias y equivalencias en las que aparecen una o más variables. Esto la hace descriptiva (Hernández et al, 2006)

Según Hernández et al. (2006), el objetivo de la investigación correlacional es determinar el vínculo que existe en un determinado contexto

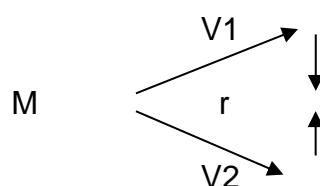
entre dos o más ideas, clases, categorías o variables. Los estudios correlacionales analizan las relaciones calculando el grado de conexión entre dos o más variables. Dicho de otro modo, evalúan todas las variables aparentemente relevantes antes de examinar la asociación. Las hipótesis probadas proporcionan evidencia de estos vínculos.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio actual se enmarca en las categorías de diseños de investigación no experimentales correlacionales, transeccionales o transversales. La investigación no experimental se basa en clases, categorías, información, variables, eventos, sucesos o situaciones que han ocurrido previamente sin la participación directa del investigador; se lleva a cabo sin cambiar deliberadamente las variables independientes. También muestra las variables y sus correlaciones en su entorno natural y a menudo se denomina estudio ex post facto (los eventos y las variables ya han ocurrido) (Hernández et al., 2014).

El siguiente es el gráfico que acompaña al diseño elegido:

Diseño de la investigación



En donde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Desempeño laboral



3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

103 miembros del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa representarán a nuestra gente.

Según Hernández et al. (2010): La población es el conjunto de los fenómenos en estudio, y cada unidad de población tiene una característica que se examina y que proporciona la base para los datos de la investigación (p. 425).

3.6.1. Muestra

En este caso, la muestra del censo no será probabilística, lo que significa que se incluirán los 103 miembros del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa.

Según Tamayo (2010), una muestra es un subconjunto de personas seleccionadas de la población con el fin de investigar un fenómeno cuantificable (p.45).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

4.1.1. Liderazgo transformacional (variable 1)

Tabla 1

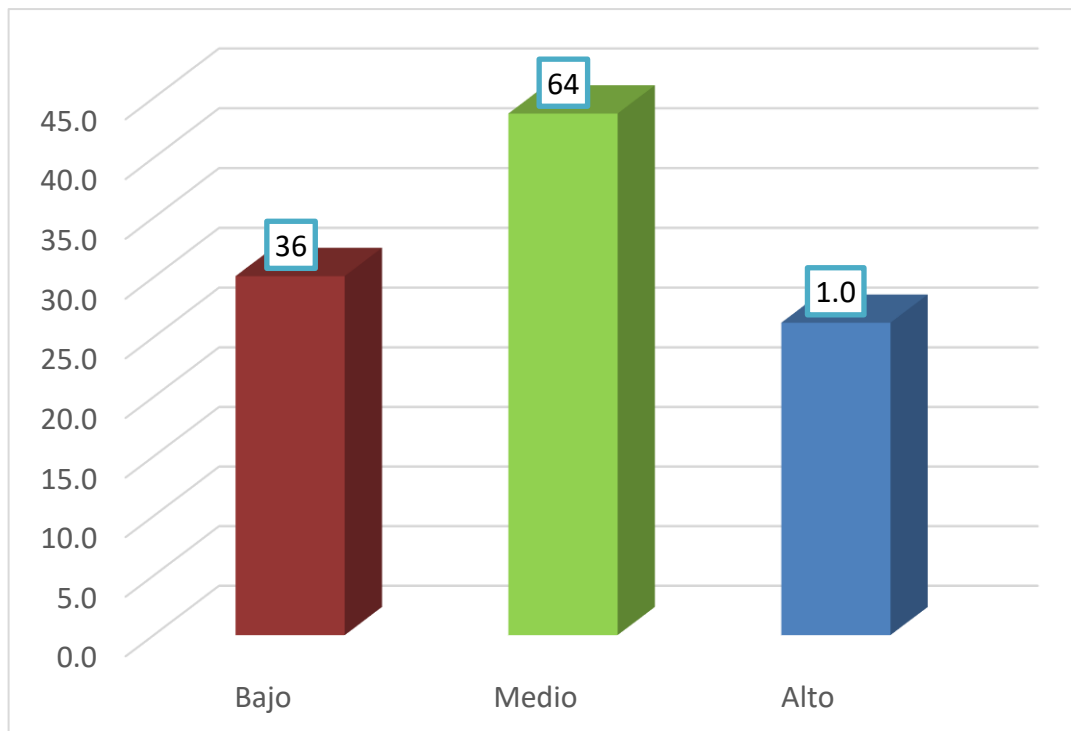
Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022, según nivel de percepción del liderazgo transformacional.

Liderazgo transformacional	Frecuencia	%
Bajo	36	35,0
Medio	66	64,0
Alto	1	1,0
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 1

Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022, según nivel de percepción del liderazgo transformacional.



Interpretación

La Figura 1 muestra que el 35,0 % de los servidores encuestados, equivalente a 36 personas, percibe un bajo nivel de liderazgo transformacional. En contraste, el 64,1 %, es decir, 66 trabajadores, considera que este tipo de liderazgo se encuentra en un nivel medio, mientras que solo un 1 % lo percibe como alto.

A. Estimulación intelectual

Tabla 2

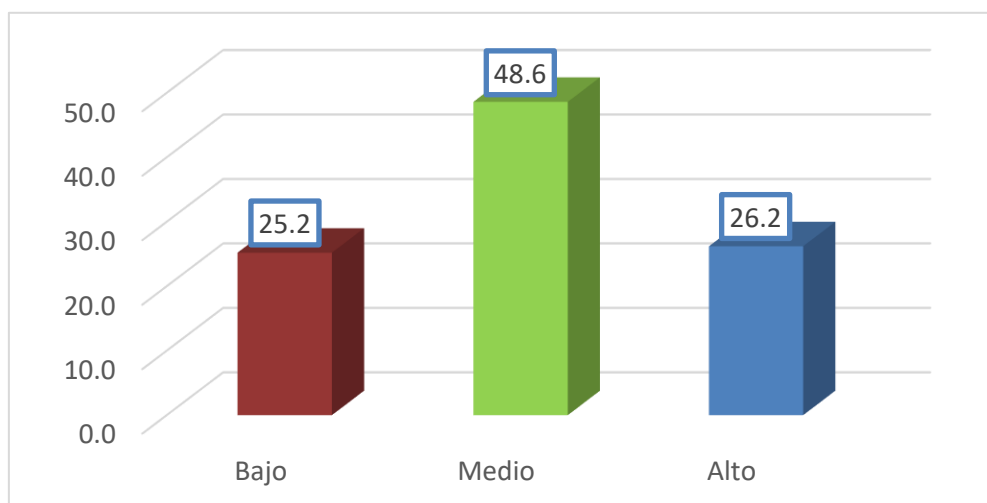
Nivel de percepciones dimensión estimulación intelectual

Estimulación intelectual	Frecuencia	%
Bajo	26	25,2
Medio	50	48,6
Alto	27	26,2
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 2

Nivel de percepciones dimensión estimulación intelectual



Nota: Tabla 2

Interpretación.

Según lo representado en la Tabla 2 y la Figura 2, el 25,2 % de los trabajadores encuestados, es decir, 26 personas, percibe una baja estimulación intelectual. En cambio, 50 empleados, que constituyen el 48,5 %, consideran que esta se encuentra en un nivel intermedio. Finalmente, al menos 27 encuestados, equivalentes al 26,2 %, la califican como alta.

B. Consideración individualizada.

Tabla 3

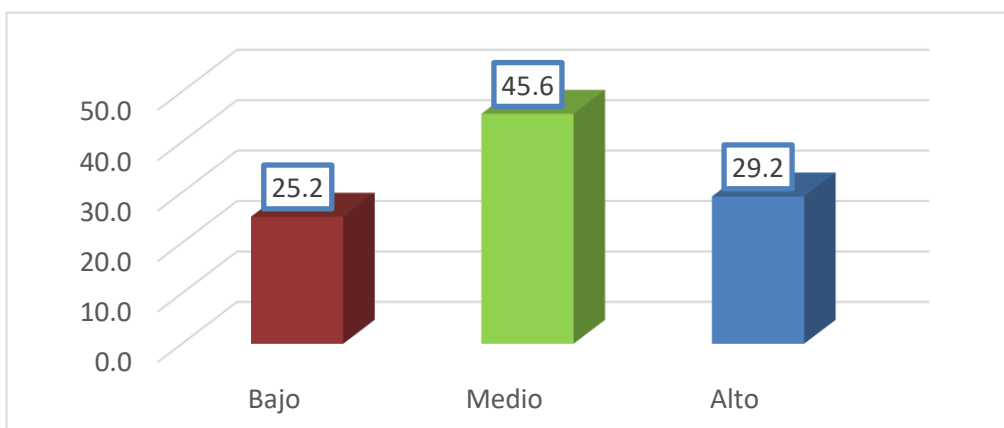
Nivel de percepciones de la dimensión consideración individualizada.

Consideración individualizada	Frecuencia	%
Bajo	26	25,2
Medio	47	45,6
Alto	30	29,2
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 3

Niveles de percepción de la dimensión consideración individualizada.



Nota: Tabla 3

Interpretación.

De acuerdo con la información reflejada en la Tabla 3 y la Figura 3, el 25,2 % de los empleados encuestados, equivalente a 26 personas, percibe un nivel reducido de consideración individualizada. En tanto, el 45,6 %, representado por 47 trabajadores, la evalúa en un rango intermedio. Finalmente, el grupo con menor representación, conformado por 30 empleados (29,1 %), considera que este aspecto se manifiesta en un grado elevado.

C. Motivación e inspiración

Tabla 4

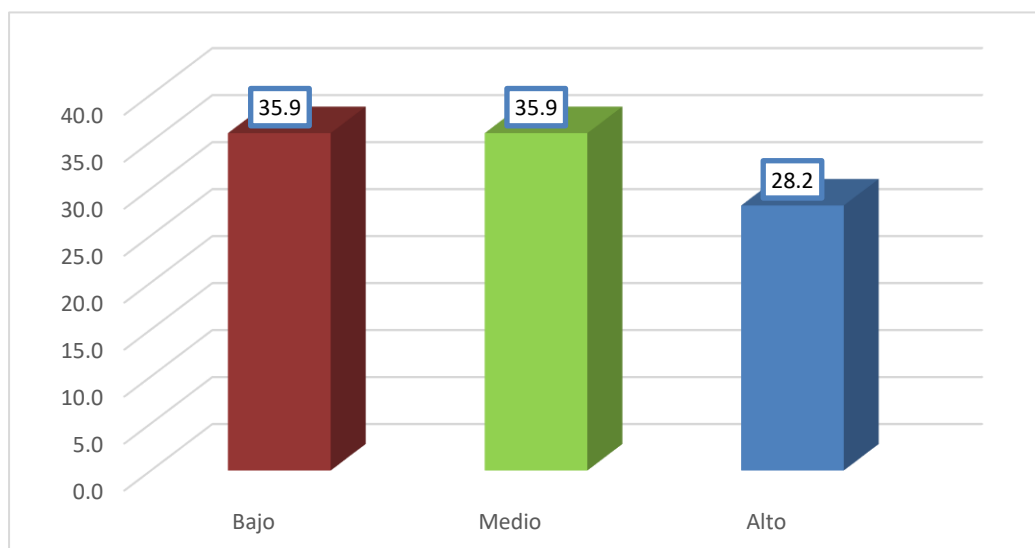
Nivel de percepciones de la dimensión motivación e inspiración.

Motivación e inspiración	Frecuencia	%
Bajo	37	35,9
Medio	37	35,9
Alto	29	28,2
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 4

Nivel de percepciones de la dimensión motivación e inspiración.



Nota: Tabla 4

Interpretación.

La Tabla 4 y la Figura 4 muestran que 37 (35,9 %) de los empleados encuestados creen que la motivación y la inspiración son bajas, mientras que 37 (35,9 %) creen que están presentes en un nivel medio, y en el porcentaje más bajo, que asciende al 29,0 %. Los empleados tienen una percepción positiva de la inspiración y la motivación.

D. Influencia idealizada o carisma

Tabla 5

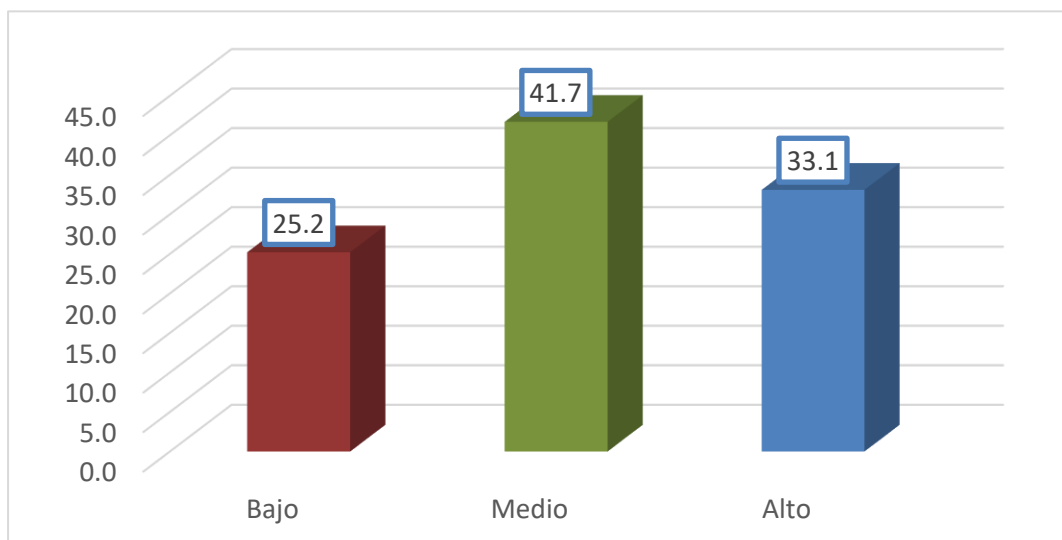
Nivel de percepción de la dimensión influencia idealizada o carisma.

Influencia idealizada o carisma	Frecuencia	%
Bajo	26	25,2
Medio	43	41,7
Alto	34	33,1
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 5

Nivel de percepción de la dimensión carisma o influencia idealizada o carisma.



Nota: Tabla 5

Interpretación.

Según la tabla y la figura 5, 26 (25,2 %) de los funcionarios públicos califican la influencia idealizada o el carisma como bajos, 43 (41,7 %) lo califican como



medio y 34 funcionarios públicos lo califican como alto, lo que representa el porcentaje más pequeño de trabajadores (33,0 %).

Con un 48,60 %, la dimensión de estimulación intelectual fue la más común que identificó un nivel medio de liderazgo transformacional. Esto sugiere que el líder debe capacitar a los miembros del personal para que piensen críticamente y perfeccionen sus propias habilidades frente a los desafíos cotidianos en el trabajo. El líder debe preocuparse más por el crecimiento profesional de cada persona y su carrera dentro de la organización. La dimensión de consideración individualizada, que alcanza el 45,60 %, implica el cuidado, la empatía y el ofrecimiento de desafíos y oportunidades a los miembros del personal. La dimensión de influencia idealizada o carisma es del 41,70 %; los seguidores del liderazgo carismático lo ven como un nivel medio de integridad y confianza; y, por último, la dimensión de motivación e inspiración es del 35,90 %; esto significa que el líder solo motiva a los empleados en esa medida, lo que les impide rendir a un nivel superior. Estos resultados nos permiten identificar la proporción intermedia del impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos corporativos.

4.1.2. Desempeño laboral (variable 2)

Tabla 6

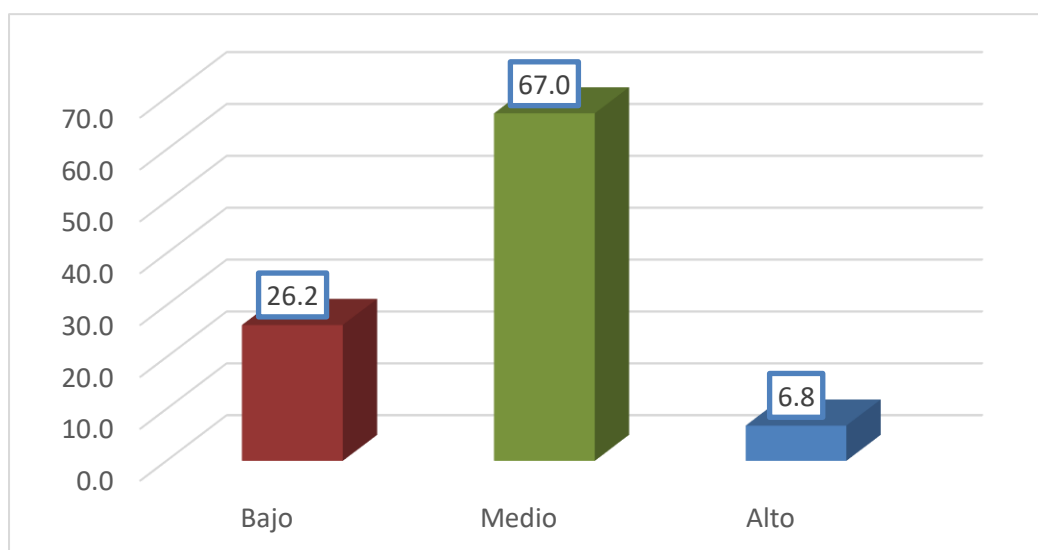
Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022.

Desempeño laboral	Frecuencia	%
Bajo	27	26,2
Medio	69	67,0
Alto	7	6,8
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 6

Personal administrativo de la UGEL Lampa, 2022, según su desempeño laboral 2022.



Nota: Tabla 6

Interpretación.

La tabla 6 y la figura 6 muestran que 27 (26,2 %) de los trabajadores públicos encuestados informan de un bajo rendimiento laboral, 69 (67,0 %) creen que el rendimiento laboral es medio y un porcentaje mínimo de funcionarios públicos, el 6,8 %, cree que el rendimiento laboral es medio. Siete trabajadores gubernamentales valoran el rendimiento laboral excelente.

A. Factores actitudinales

Tabla 7

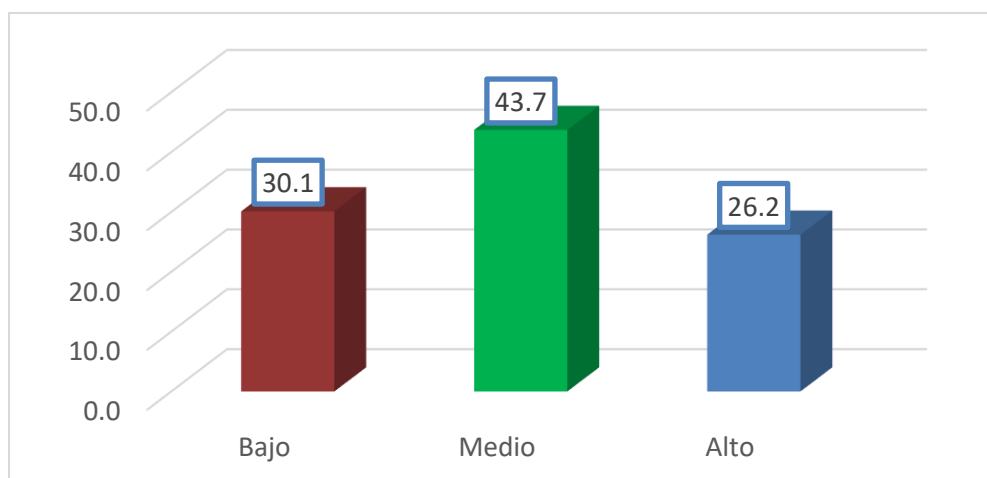
Nivel de percepción de la dimensión factores actitudinales.

Factores actitudinales	Frecuencia	%
Bajo	31	30,1
Medio	45	43,7
Alto	27	26,2
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 7

Nivel de percepción de la dimensión factores actitudinales



Nota: Tabla 7

Interpretación.

Según los datos de la Tabla 7 y la Figura 7, un porcentaje mínimo de funcionarios públicos (26,2 %) cree que el rendimiento actitudinal es alto, 45 (43,7 %) cree que los elementos actitudinales son de nivel medio y 31 (30,1 %) cree que el rendimiento actitudinal es bajo.

B. Factores Operativos

Tabla 8

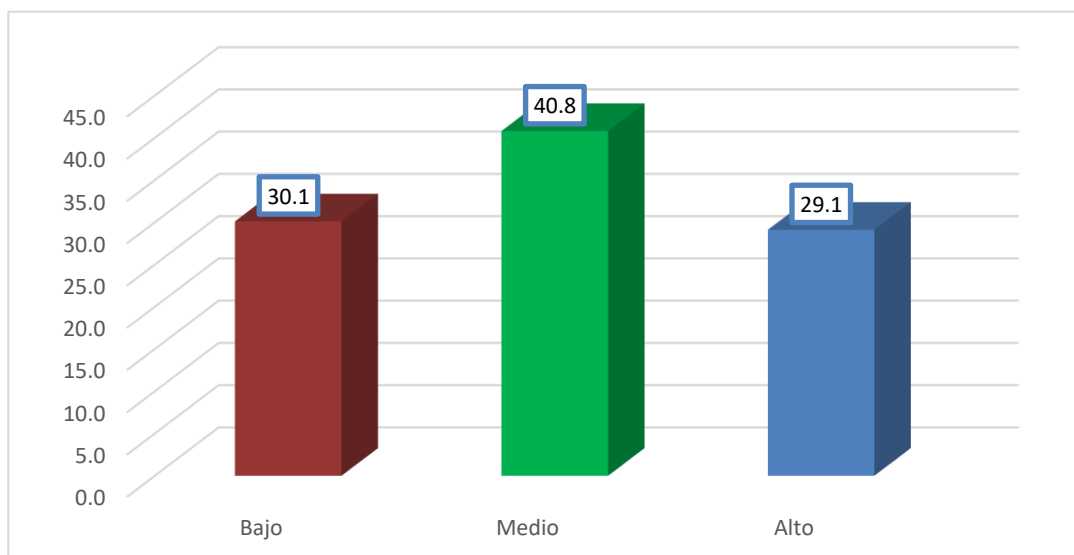
Nivel de percepción de la dimensión factores operativos

Factores operativos	Frecuencia	%
Bajo	31	30,1
Medio	42	40,8
Alto	30	29,1
Total	103	100,0

Nota: Elaboración propia según cuestionario

Figura 8

Nivel de percepción de la dimensión factores operativos.



Nota: Tabla 8

Interpretación.

La tabla 8 y la figura 8 demuestran que 30 empleados, o al menos el 29,1 % de los camareros encuestados, creen que las variables operativas son altas, 42 (40,8 %) creen que están en un nivel medio y 31 (30,1 %) creen que son bajas.



La dimensión "Factores operativos" reveló que el 40,80% de los empleados exhibía una actitud moderada dentro de la organización. Por otro lado, la dimensión "Factores actitudinales", con un 43,70 %, señaló que el liderazgo actual desempeñaba un papel clave en la configuración de esta actitud intermedia entre los trabajadores. Ambas dimensiones se destacaron como las principales al momento de definir un rendimiento laboral de nivel medio.

4.2. PRUEBA ESTADÍSTICA

Tabla 9

Prueba estadística de Kolmogorov Smirnov (KS).

Kolmogorov Smirnov			
Liderazgo transformacional	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,099	103	,015
Desempeño actitud	,097	103	,018
Desempeño operativo	,091	103	,036

La verificación de la hipótesis de normalidad asegura la confiabilidad de los resultados, ya que los niveles de significación obtenidos son menores a $\alpha = 0,05$, lo que equivale a un 95 % de confianza. Además, la prueba de Kolmogorov-Smirnov respalda que las evaluaciones de la muestra presentan un comportamiento acorde a una distribución normal.

Tabla 10

Resumen estadístico de la variable 1: Liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estadístico
Media	55,2162
95% de intervalo de confianza para la media	
Límite inferior	51,7086
Límite superior	58,7238
Media recortada al 5%	55,2357
Mediana	56,0000
Varianza	110,674
Desviación estándar	10,52018
Mínimo	35,00
Máximo	76,00
Rango	41,00
Rango intercuartil	14,00
Asimetría	-0,164
Curtosis	-0,590

Tabla 11*Resumen estadístico de la variable 2: desempeño laboral*

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Estadístico
Media	36,7961
95% de intervalo de confianza para la media	
Límite inferior	35,3327
Límite superior	38,2595
Media recortada al 5%	36,9493
Mediana	36,0000
Varianza	56,066
Desviación estándar	7,48771
Mínimo	22,00
Máximo	49,00
Rango	27,00
Rango intercuartil	12,00
Asimetría	-0,166
Curtosis	-1,004

4.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)

4.3.1. Comprobación de la hipótesis general

El rendimiento laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, está sustancialmente correlacionado con el liderazgo transformacional.

Hipótesis estadísticas

Ho: El rendimiento laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa en 2022 no está sustancialmente correlacionado con el liderazgo transformacional.

Ha: El rendimiento laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, está sustancialmente correlacionado con el liderazgo transformacional.

Niveles de significación.

El nivel de significación teórica $\alpha = 0,05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión.

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística.

Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación de Liderazgo transformacional y desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	.739(**)
		Sig. (bilateral)	.000
		N	103

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0.000$, es menor que 0.05, entonces rechazar H_0 .

Conclusión.

Los resultados reflejan una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa durante el 2022 ($Rho = 0,739$, $p = 0,000$). En vista de ello, se valida la hipótesis general formulada.

4.3.2. Comprobación de hipótesis específicas.

A. Comprobación de la hipótesis específica 1.

La actitud laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, está fuertemente correlacionada con el liderazgo transformacional.

Hipótesis estadísticas

Ho: La actitud del personal administrativo sobre su trabajo en la unidad de gestión educativa local en Lampa, 2022, no está sustancialmente correlacionada con el liderazgo transformacional.

Ha: La actitud del personal administrativo sobre su trabajo en la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, está fuertemente correlacionada con el liderazgo transformacional.

Tabla 13

Correlación de liderazgo transformacional y factor actitudinal.

		Dimensión factor actitudinal	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.724(**)
		Sig. (bilateral)	.000
		N	103

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0.000$, es menor que 0.05, entonces rechazar Ho.

Conclusión.

Los hallazgos revelan una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y la actitud hacia el desempeño laboral del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa durante el 2022 ($Rho = 0,724$, $p = 0,000$). Por ello, se valida la hipótesis particular 1.

B. Comprobación de la Hipótesis específica 2.

En la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, el componente laboral operativo del personal administrativo tiene una relación sustancial con el liderazgo transformacional.

Hipótesis estadísticas

Ho: El elemento laboral operativo del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, no tiene una relación perceptible con el liderazgo transformacional.

Ha: En la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, el componente laboral operativo del personal administrativo tiene una relación sustancial con el liderazgo transformacional.

Tabla 14

Correlaciones de liderazgo transformacional y factor operativo.

			Dimensión factor operativo
Rho de	de Liderazgo	Coefficiente	.731(**)
Spearman		de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	103

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0.000$, es menor que 0.05, entonces rechazar H

Conclusión

El factor laboral operativo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Lampa, 2022, está sustancialmente correlacionado con el liderazgo transformacional, según los datos obtenidos (Rho= 0,731, $p=0,000$).

Por lo tanto, se aprueba la hipótesis específica número dos.



4.3.3. Análisis sobre la comprobación de las hipótesis.

a) **Referente a la Hipótesis general**, Los hallazgos de este estudio validan la hipótesis central, evidenciando una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral (Rho de Spearman = 0,739, $p = 0,000$). Estos resultados coinciden con la investigación de Horn (2013), quien exploró el impacto del liderazgo escolar en Chile, demostrando cómo el liderazgo influye de manera determinante en los resultados de aprendizaje. Igualmente, los resultados se correlacionan con el trabajo de Calderón (2012) en la Unidad Educativa Gran Colombia de Alamor (2011-2012), donde se concluyó que, aunque la capacidad de gestión era adecuada, la ausencia de un liderazgo efectivo restringía el potencial de crecimiento institucional. Por su parte, el estudio realizado por la Red 18-Ate (2014) mostró una calificación extremadamente fuerte (Rho de Spearman = 0,959, $p = 0,000$) entre el liderazgo transformacional del gerente y el desempeño de los empleados, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa (H1). Estos resultados son consistentes con los de Párraga y Bartolo (2014), quienes identifican que el liderazgo transformacional en los directores tiene un impacto directo en el desempeño del personal en instituciones educativas públicas. De forma similar, Tdone (2012) analizó los estilos de liderazgo desde la percepción docente y la autoevaluación del desempeño en una institución de Ventanilla, destacando que una gestión adecuada por parte del director mejoraba la colaboración entre los docentes y optimizaba la operación institucional. Además, el estudio de Cervera (2012) sobre la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en el distrito de Los Olivos también reveló una evaluación significativa entre estas variables, confirmando la influencia crucial



del liderazgo en la dinámica organizacional. En conclusión, los datos obtenidos en esta investigación reafirman la profunda interconexión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, destacando su papel fundamental en la mejora del desempeño y la creación de un entorno organizacional más eficaz y dinámico.

b) En lo que se refiere a la Hipótesis específica 1 y los resultados obtenidos sustentan la validación de la hipótesis particular, demostrando una conexión significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión actitudinal del desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,724, $p > 0,00$). Estos hallazgos guardan coherencia con la investigación de Martínez (2013), titulada En su investigación sobre el liderazgo transformacional en una institución educativa pública de Santiago de Surco, el autor subrayó cómo las cualidades distintivas del liderazgo del director afectaban de manera directa la actitud y el compromiso de su equipo de trabajo, generando un impacto positivo en la dinámica del grupo, fomentando inspiración y motivación en los docentes de la institución educativa pública de la UGEL 07. Como resultado, este enfoque de liderazgo contribuía al fortalecimiento de la gestión institucional, promoviendo un ambiente organizacional más dinámico y eficiente.

c) En relación a la hipótesis específica 2 y Los hallazgos evidencian una evaluación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño operativo en el ámbito laboral (Rho de Spearman = 0,731; $p > 0,00$), lo que confirma la hipótesis planteada. En su papel de mediador en la formación de sujetos políticos, estos resultados guardan coherencia con la investigación de Correa (2014) sobre las concepciones de liderazgo en docentes del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía, ubicada



en Medellín. En su estudio, Correa hace hincapié en la importancia de los conceptos e ideas de liderazgo como catalizador del cambio en el desarrollo de personas capaces. También destaca que es posible cultivar individuos que sean conscientes de su realidad y que puedan crear y supervisar cambios importantes a través del debate, la comunicación, la inspiración y la formación mediante la influencia idealizada y el ejercicio moral y político del liderazgo.



CONCLUSIONES

Primera. En cuanto al objetivo general, el estudio demuestra una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y la productividad del personal administrativo de la UGEL de Lampa. Con un valor de $p = 0,000$ (menos de 0,05) y un coeficiente de proporción de Rho = 0,739, los resultados demuestran una relación clara y estadísticamente significativa entre las variables examinadas.

Con un 48,60 %, la estimulación intelectual fue el componente más común que ayudó a determinar un grado medio de liderazgo transformacional. La consideración individualizada (45,60 %), la influencia idealizada o carisma (41,70 %) y la motivación e inspiración (35,70 %) fueron las siguientes dimensiones más comunes. Estos resultados subrayan la necesidad de contar con personal mejor formado y la importancia del líder a la hora de proporcionar a cada empleado una atención individualizada. Para fortalecer el liderazgo transformacional, el líder debe inspirar y motivar a su equipo con una visión estratégica y optimista para lograr los objetivos institucionales y promover el bienestar del grupo. El líder también debe brindar al equipo más confianza, seguridad y apoyo.

Los factores actitudinales representaron el 43,70 % del total de dimensiones utilizadas para identificar un nivel medio de rendimiento laboral, mientras que los factores operativos ocuparon el segundo lugar con un 40,80 %. Estos resultados implican que los empleados



de la empresa muestran una mentalidad operativa intermedia, limitándose a seguir las directrices más estrictas. Esto sugiere que el comportamiento laboral muestra cierta fragilidad incluso cuando se ajusta a las normas establecidas, lo que subraya la necesidad de una mayor participación personal. Fomentar un compromiso más profundo que vaya más allá del simple desempeño de las tareas prescritas es crucial para maximizar el logro de los objetivos institucionales.

Los resultados demuestran que el liderazgo institucional existente no cuenta con un plan para fomentar un excelente desempeño laboral, lo que aumentaría en gran medida la eficiencia de la institución. Además, hay poca capacidad para promover la realización de actividades que superen las expectativas, lo cual es crucial para maximizar el rendimiento organizacional. Esto enfatiza la necesidad de desarrollar un liderazgo más capaz que se centre en el desarrollo continuo y el crecimiento del potencial del equipo.

Segunda Respecto al objetivo específico 1, Los resultados indican una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal administrativo en el componente de actitud de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa. Esto sugiere que el deseo y el compromiso de los empleados de trabajar de cara a las expectativas se ven directamente afectados por el liderazgo transformador. También pone de relieve lo crucial que es contar con recursos humanos cualificados y dedicados que puedan animar e inspirar a su equipo a asumir retos fuera de su zona de



confort, garantizando la expansión y la viabilidad a largo plazo de la organización.

Tercera. Respecto al objetivo específico 2, Los datos demuestran una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y el factor de trabajo operativo del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa. Esto ilustra cómo el liderazgo transformacional, como catalizador del cambio, promueve el crecimiento de personas reflexivas dentro de la empresa. Además, enfatiza lo crucial que es el aspecto del trabajo operativo para alcanzar las metas y objetivos institucionales, ya que puede ayudar a establecer altos niveles de rendimiento, lo que a su vez promueve la eficacia y eficiencia organizativas.



RECOMENDACIONES

- Primera.** Se aconseja que el equipo directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa mejore sus habilidades y competencias de liderazgo transformacional para empoderar a los miembros del personal y desarrollar su sentimiento de identidad y pertenencia a la empresa. Esto se logrará mediante enfoques motivacionales, estimulantes e individualizados de las demandas de cada empleado, lo que maximizará el rendimiento laboral y fomentará una alta eficiencia organizativa. Según este punto de vista, el estudio del liderazgo transformacional y cómo afecta al rendimiento de los empleados ayuda a crear lugares de trabajo que son más saludables psicológicamente al reducir el estrés, el malestar psicosocial y el absentismo. Esto, a su vez, apoya las mejoras continuas de la gestión institucional y sus efectos sociales.
- Segunda.** Se aconseja que el tribunal cree directrices de política con el objetivo de mejorar el liderazgo directivo a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los cursos de formación en comunicación interpersonal, inteligencia emocional en el lugar de trabajo y empoderamiento institucional pueden ayudar a lograrlo. Al fomentar reacciones positivas y resilientes ante los problemas que surjan en el desempeño de sus funciones, estas medidas ayudarán a los trabajadores a adoptar una actitud más optimista y a apoyar un clima organizativo más dinámico y dedicado a la excelencia.



- Tercera.** Se aconseja que la dirección general de la organización adopte el liderazgo transformacional como punto central del cambio, promoviendo la introspección y el crecimiento integral de su personal. Se mejorarán las habilidades y talentos del personal, asegurando que sean competentes y apropiados en el desempeño de sus funciones. También es crucial concienciar a los trabajadores administrativos de la importancia del factor de trabajo operativo como componente clave para alcanzar las metas y objetivos institucionales. Esta estrategia ayudará a aumentar la eficacia y eficiencia organizativas, lo que tendrá una influencia favorable en la satisfacción de los usuarios internos y externos de la organización.
- Cuarta.-** Establecer áreas que fomenten el crecimiento de las capacidades cognitivas de los empleados y la introspección es crucial para mejorar su estimulación intelectual. Esto permitirá innovar en los procedimientos convencionales, fomentando conceptos nuevos y soluciones imaginativas que maximicen la productividad. Del mismo modo, es esencial inspirar y motivar al equipo para fomentar un sentimiento de cooperación y consolidar un objetivo común. Esto crea un entorno de trabajo más dinámico y eficaz al reforzar la dedicación a las metas y objetivos institucionales.
- Quinta.-** Se aconseja que se realicen más investigaciones sobre el liderazgo transformacional y cómo se relaciona con el rendimiento de los empleados, así como sobre otros elementos que podrían tener un impacto favorable. Este estudio permitirá identificar los



componentes críticos que apoyan el desarrollo del capital humano en las empresas y proporcionar respuestas prácticas a los posibles problemas que puedan surgir en el lugar de trabajo.



REFERENCIAS

- Acuña, E.; Avendaño, C.; Inostroza, J.; Lagos, R.; Waissbluth, M (2012). "Análisis organizacional de entidades públicas en Chile: Lecciones para la gestión y el diseño de políticas. Centro de Sistemas Públicos (CSP) Universidad de Chile; Serie Sistemas Públicos N° 6, Mayo 2012.
- Araujo, M.C., y Guerra, M.L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Arce Cappelletti, A.J.L. (2016). Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013.
- Bass, B. (1985), *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana.
- Bass, B.M .y Bass Bernard, M. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*.
- Bass, B. M. (1995). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Nueva York: La Prensa Libre.
- Bass, B. M. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M. y Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (Second Ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, of Human Resource Management, 25(10), 1395-1416.



- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1996). *Cuestionario de liderazgo multifactorial de MLQ para equipos: conjunto de muestras; Manual, muestra de hojas de respuestas del equipo, clave de puntuación para MLQ (versión del equipo) y conjunto de muestras*. Mind Garden, Incorporated.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire (MLQ)*. Mind Garden, 29.
- Bames, C. y Morgeson, F. (2007). *Typical performance, maximal performance, and performance variability: Expanding our understanding of how organizations value performance*. *Human Performance*, 20, 259-274.
- Blaxter, L. H., & Tight, C. M. (2002) *How to Research*.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). *Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis*. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901.
- Borman, W. (2000). *Work performance*. En A. Kazdin, *Encyclopedia of psychology* (Vol. 8, pp. 279-284). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. London: Atlantic
- Britt, Davison, Bliese, & Castro, 2004; Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). *Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Calderón, E. (2012), *Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa "Gran Colombia" de la ciudad de Alamos, durante el periodo 2011-2012* (Tesis



de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de [http:// goo.gl/ufo6Zb](http://goo.gl/ufo6Zb)

Campbell, T. (1997). Innovaciones y toma de riesgos: el motor de la reforma del gobierno local de América Latina y el Caribe. En: Descentralización fiscal en América Latina: nuevos desafíos y agenda de trabajo-LC/L. 1051-1997- p. 297-326.

Chan, K.-Y., & Drasgow, F. (2001). Hacia una teoría de las diferencias individuales y el liderazgo: comprender la motivación para liderar. *Revista de psicología aplicada*, 86 (3), 481-498. Chiavenato, I. (2000), *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. (Pp. 359-367).

Cartwright, D. E., & Zander, A. E. (1960). *Group dynamics: Research and theory*.

Chiavenato J. (2000), *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. (Pp. 359-367)

Correa, W. (2014), *Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos* (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecflyx>.

Chiavenato, I., Sacristán, P. M., & Roa, M. D. C. E. H. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Christian, MS, Garza, AS y Slaughter, JE (2011). Compromiso laboral: una revisión cuantitativa y prueba de sus relaciones con la tarea y el desempeño contextual. *Psicología del personal*, 64 (1), 89-136.



- Cervera, L. (2012), Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2ed9uYE>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. y Martínez, I. M. (2013a). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el *engagement grupal*. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 183-196.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M. y Martínez, I. M. (2013b). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 15 (25), 13-32.
- Correa, W. (2014), Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecflvx>
- Covey, SR, y Pentelides, O. (1993). El liderazgo centrado en principios. Paidós.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
- Fiedler, FE (1967). Una teoría de la efectividad del liderazgo. MCGRAW-HILL serie en gestión.
- Feinberg, B. J., Ostroff, C. y Burke, W. W. (2005), "El papel del acuerdo dentro del grupo para comprender la transformación liderazgo". En *Revista de Ocupación y Organización. Psicología*, 78, 3: 471-488



- Gelvan de Veinsten, Silvia; Di Risio, Silvia; Becerra, Luciana; Sánchez, Mónica; Clotet, Cinthia, (2007). "Liderazgo y formación de líderes". Año 5 Número 15 - Agosto de 2007
- Goleman, D. (1997, octubre). Más allá del coeficiente intelectual: desarrollar las competencias de liderazgo de la inteligencia emocional. Conferencia *Internacional de Competencia, Londres*.
- Goleman, D. y Boyatzis, R. (2002). McKee. (2002). *Liderazgo primario: darse cuenta del poder de la inteligencia emocional*.
- Gómez, H. M. G. (2008). Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas. *Umbral científico*, (13), 56-64.
- Halpin, A. W., Winer, B. J., & Bieri, J. W. (1952). *The leadership behavior of the airplane commander*. Ohio State University Research Foundation.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición por Me. GRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4a edición) Ed. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Hom, A. (2013), Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, España). Recuperado de <https://goo.gl/gN81Vx>
- Hoch, JE (2013). Liderazgo compartido e innovación: el papel del liderazgo vertical y la integridad de los empleados. *Revista de Negocios y Psicología*, 28 (2), 159-174.
- Howell, J. P. & Costley, D. L. (2001) *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. USA: Prentice Hall



- Idalberto, C. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Idone, T. (2012), *Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/lo8808>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
- Martínez, Y. (2013), *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://goo.gl/Sq5iUX>
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Teoría de la organización*, 358, 374.
- Meglino, BM, Ravlin, EC, y Adkins, CL (1989). Un enfoque de valores de trabajo para la cultura corporativa: una prueba de campo del proceso de congruencia de valores y su relación con los resultados individuales. *Diario de la psicología aplicada*, 74 (3), 424-432.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006), "E1 Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas". *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. Extraído el 10 de mayo de 2010 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>.
- Milkovich, G. B. (2007). J..(1994):" *Dirección y Administración de Recursos Humanos*". *Editorial Me Graw-Hill*. España.
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, F. (2007). Relations and effects of transformational leadership: A comparative analysis with traditional leadership styles. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 358-368.



- Molero, F. (2011). Liderazgo transformacional y carismático. En F. Molero, & J. F. Morales (Eds.), *Liderazgo hecho y ficción. Visiones actuales* (pp. 117— 143). Madrid: Alianza.
- Mondy, W., & Noe, R. (1997). *Administración de Recursos Humanos*, sexta edición, editorial Prentice Hall.
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2016). "El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional". *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20 (2), 1-20.
- Morocho Cáceres, L. M. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa-Región Callao*.
- Motowildo, SJ, Borman, WC y Schmit, MJ (1997). Una teoría de las diferencias individuales en la tarea y el rendimiento contextual. *Rendimiento humano*, 10 (2), 71-83.
- Muñoz, A. A. M. (2012). Tipos de investigación. *Academia Edu*, 6-10.
- Nils Brunsson, Johan P. Olsen 2018, "La organización reformadora. Dar sentido al cambio administrativo" 1ra Edición, Primera publicación 1993, e-Book publicado el 17 de abril de 2018. Pub. ubicación Londres. (226 p.)
- Palací Deseáis, F. J. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España, Editorial Pearson Prentice Hall.
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014), *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014* (Tesis de Magíster, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de <http://goo.gl/vAhela>.



- Quijano Torres, M. (1997). La formación y profesionalización del administrador público.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51.
- Ramírez (2013): "El desempeño laboral individual como todas aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad" (p.60)
- Rodríguez-Muñoz, A., Gil, F. y Moreno-Jiménez, B. (2012). Factores organizacionales y acoso psicológico en el trabajo: el papel moderador del liderazgo "laissezfaire". *Revista de Psicología Social*, 27(2), 221-231
- Rojas G. (2016), "el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital nacional Hipólito Unanue-Lima 2016" (Tesis de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú).
- Salanova, M. (2008), "Organizaciones saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva". En Vázquez, C. & Hervás, G. (Eds.), *Psicología Positiva Aplicada*,(pp. 403-427) Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I.M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 3, 177-184.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional, modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNlrevista*, 7(3), 1-12.



- Sánchez Carlessi, H. H., & Reyes, C. (2017). Modelo de Informe de Investigación APA, Sánchez y Reyes (2016).
- Soler Cárdenas, S. F., & Soler Pons, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06.
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2008). *Performance concepts and performance theory. En S. Sonnentag (Ed.), Psychological management of individual performance, pp. 3-25. Chichester: Wiley.*
- Sosik, J., Potosky, D. & Jung, D. (2002) "Adaptive Self- Regulation: Meeting Others' Expectations of Leadership and Performance". En: *The Journal of Social Psychology*, 142 (2), 211-232
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 80.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.
- Stoner, (1994, p. 510), citado por Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Vol.4 (2a ed.)
- Terman, LM (1904). Un estudio preliminar en psicología y pedagogía del liderazgo. *El Seminario pedagógico*, 11 (4), 413-483.
- Williams, LJ y Anderson, SE (1991). Satisfacción laboral y compromiso organizacional como predictores de ciudadanía organizacional y comportamientos dentro del rol. *Diario de gestión*, 17 (3), 601-617.



ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMPA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Interrogante principal ¿El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?</p> <p>Interrogantes secundarias</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?. ¿El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022?. 	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022. Precisar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022de Arequipa, 2022. 	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el factor actitudinal laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022. El liderazgo transformacional se relaciona en forma significativa con el factor operativo laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2022. 	<p>Liderazgo transformacional (Variable independiente) CAUSA</p>	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Creatividad Intuición Innovación Autonomía Competencia Habilidades Conocimiento Eficacia 	<p>Enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuantitativo <p>Método</p> <ul style="list-style-type: none"> Inductivo - deductivo. <p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> Pura descriptivo <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> Correlacional - descriptivo <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> No experimental <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> Estuvo conformado por un total de 103 personal. <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> Conformado por 103 personas. <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> Recolección de datos Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> Lista de cotejo <p>Observación</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario <p>confiabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Alfa de Cronbach
				Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento Empatía Valoración única Diagnóstico de necesidades Diagnóstico de capacidades Desarrollo personal Responsabilidad 	
				Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> Optimismo Espíritu de equipo Comunicación fluida compromiso 	
				Carisma o influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Respeto Confianza Seguridad Conducta ética y moral 	
			<p>Desempeño laboral (Variable dependiente) EFECTO</p>	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de seguridad Discreción Interés Presentación personal 	
				Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Trabajo en equipo 	



						Contrastación de hipótesis <ul style="list-style-type: none">• Estadística Chi cuadrado
--	--	--	--	--	--	--



ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO N° 1

Estimado trabajador: Solicito vuestra colaboración; este cuestionario tiene como propósito conocer aspectos específicos. No hay respuestas buenas ni malas; por lo tanto se le pide responder TODOS los ítems con veracidad y objetividad, para ello marque con una ASPA X la respuesta que más se acomode a su apreciación.

**VARIABLE (I) LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
ESCALA DE MEDICIÓN**

Siempre = S Casi siempre= CS A veces = AV Nunca = N

N°	ÍTEMS			
Dimensión: Estimulación intelectual				
1.	¿Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas?	S	CS	AV
2.	¿Toma acciones antes de que surja un problema?	S	CS	AV
3.	¿Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes?	S	CS	AV
4.	¿Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás?	S	CS	AV
5.	¿Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo?	S	CS	AV
6.	¿Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada?	S	CS	AV
7.	¿Tiene la habilidad de hablar en público?	S	CS	AV
8.	¿Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?	S	CS	AV
9.	¿Logra los resultados según lo planificado?	S	CS	AV
Dimensión: Consideración individualizada.				
10.	¿Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal?	S	CS	AV
11.	¿Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia?	S	CS	AV
12.	¿Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo?	S	CS	AV
13.	¿Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo?	S	CS	AV



14.	¿Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo?	S	CS	AV
15.	¿Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas?	S	CS	AV
16.	¿Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas?	S	CS	AV
Dimensión: Motivación e inspiración				
17.	¿Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista?	S	CS	AV
18.	¿Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes?	S	CS	AV
19.	¿Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados?	S	CS	AV
Dimensión: Influencia idealizada o carisma.				
20.	¿Mi jefe respeta mi opinión aun no esté de acuerdo con ella?	S	CS	AV
21.	¿Mi jefe me inspira confianza?	S	CS	AV
22.	¿Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá?	S	CS	AV
23.	¿Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas?	S	CS	AV



ANEXO 3

VARIABLE (II) DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE MEDICIÓN

Siempre = S Casi siempre= CS A veces = AV Nunca = N

N°	ÍTEMS	ESCALAS			
		S	CS	AV	N
Dimensión: Factores actitudinales					
1	¿El personal de mi área de trabajo actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo?	S	CS	AV	N
2	¿El personal de mi área de trabajo comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo?	S	CS	AV	N
3	¿El personal de mi área de trabajo toma la iniciativa frente a exigencias del trabajo?	S	CS	AV	N
4	¿El personal de mi área de trabajo cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo?	S	CS	AV	N
5	¿El personal de mi área de trabajo sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo?	S	CS	AV	N
6	¿La mayoría del personal de mi área de trabajo es prudente para formar una opinión y tiene tacto para hablar u obrar?	S	CS	AV	N
7	¿El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?	S	CS	AV	N
8	¿El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc.)?	S	CS	AV	N
Dimensión: Factores operativos.					
9	¿El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y otros procedimientos que aportan con su trabajo?	S	CS	AV	N
10	¿El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo?	S	CS	AV	N
11	¿El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).?	S	CS	AV	N
12	¿El personal de mi área de trabajo conoce y actúa como un equipo?	S	CS	AV	N

MUCHAS GRACIAS POR SU INVALORABLE COLABORACIÓN



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21/03/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: AUGUSTO ADOLFO COLQUE APAZA

Dirección: AV. TUPAC AMARU S/N - YANAOCA - CANAS - CUSCO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 24583627

Teléfono: 957097763 email: adolfo.colqueapaza@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

LOCAL DE LAMPA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN COMUNICATIVA, EQUIPOS DE TRABAJO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

_____ ^{1,2}

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
 Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACION - P32

Firma de Autor



huella digital

21/03/2025

Fecha