

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

“Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.”

Bach. Chávez Romero, Segunda Herminia

Bach. Morillo Altamirano, Franklin Edwin

ASESOR: Dr. Andrés Gil Jáuregui

Cajamarca – Perú

Enero - 2022

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

“Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021”

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
Título de Licenciado en Administración de Empresas**

Bach. Chávez Romero, Segunda Herminia

Bach. Morillo Altamirano, Franklin Edwin

ASESOR: Dr. Andrés Gil Jáuregui

Cajamarca – Perú

Enero – 2022

COPYRIGHT © 2021 by

Segunda Herminia Chávez Romero

Franklin Edwin morillo Altamirano

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

“Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021”

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Andrés Gil Jáuregui

DEDICATORIA

A:

Mis queridos hijos, Raúl, Alejandro y Edward, quienes son mi motor y motivo de inspiración para seguir superándome personal y profesionalmente.

A mi asesor Isaías Armando Montenegro Cabrera, por su apoyo constante y sus enseñanzas compartidas para culminar mi carrera.

Herminia.

Este presente trabajo está dedicado; primeramente, a Dios por iluminarme en cada día de mi vida, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, apoyándome constantemente, económicamente y emocionalmente, a mis hermanos por motivarme, aconsejarme en cada paso que doy y por último a Gretel y Hellen mis sobrinas ya que gracias a ellas cambió mi forma pensar y ver la vida; siendo así qué, cada logro obtenido se las debo a ellos.

Franklin.

AGRADECIMIENTOS

En este presente trabajo agradecemos primeramente a Dios, por la vida y la salud,
por guiarnos e iluminarnos por el camino correcto de la vida.

A nuestras familias porque nos brindaron el apoyo constantemente tanto moral y
económico para seguir estudiando así lograr el objetivo trazado, tener un mejor
futuro y ser el orgullo de ellos y todos los que nos valoran y quieren.

A nuestro querido asesor y formadores, pues ellos fueron quienes depositaron en
nosotros sus conocimientos y les aseguramos que está bien invertido.

A nuestra alma mater, por abrirnos sus puertas y brindarnos la oportunidad de ser
profesionales y útiles en la sociedad.

Los autores

RESUMEN

En las instalaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local en la ciudad de Cajamarca nace la iniciativa de realizar un estudio de investigación con el propósito de determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021. Cabe señalar que este estudio es de tipo aplicado, luego según la manipulación de variables es no experimental; de tipo descriptivo, con un diseño transversal o transeccional. El nivel de investigación señala que es correlacional, con un método hipotético-deductivo.

La población está conformada por 130 colaboradores, el muestreo es no probabilístico. La técnica empleada para la recolección de información es una encuesta y el instrumento de recolección de datos está conformado por dos cuestionarios que medirán las variables estudiadas.

Finalmente, los datos recogidos se trabajarán a través del programa de software SPSS versión 21. Los resultados de este análisis ayudarán a un mejor entendimiento de la relación e importancia entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en toda empresa., en especial en la UGEL en Cajamarca.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

In the facilities of the Local Educational Management Unit in the city of Cajamarca, the initiative was born to carry out a research study with the purpose of determining the relationship of transformational leadership and the work performance of the collaborators in the Local Educational Management Unit, Cajamarca 2021. It should be noted that this study is of a

applied type, then according to the manipulation of variables it is non-experimental; descriptive, with a cross-sectional or transectional design. The research level indicates that it is correlational, with a hypothetical-deductive method.

The population is made up of 130 collaborators, the sampling is non-probabilistic. The technique used to collect information is a survey and the data collection instrument is made up of two questionnaires that will measure the variables studied.

Finally, the data collected will be worked through the SPSS version 21 software program. The results of this analysis will help to better understand the relationship and importance between transformational leadership and job performance in every company, especially at UGEL. in Cajamarca.

Keywords: Leadership, job performance, transformational leadership.

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
ÍNDICE	31
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	34
1.1 Planteamiento del Problema	34
1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	34
1.2 Definición del Problema	35
1.3 Objetivos	36
1.4 Justificación e Importancia	37
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	39
2.1 Fundamentos teóricos de la investigación	39
2.2 Antecedente Teóricos	39
2.2.1 A nivel internacional	39
2.2.2 A nivel nacional	41
2.2.3 A nivel local	47
2.3 Marco Histórico	50
2.3.1 Reseña Histórica de Liderazgo Transformacional	50
2.3.2 Reseña Histórica de Desempeño Laboral	52
2.4 Marco Teórico	54
2.4.1 Definiciones del liderazgo transformacional	54
2.4.2 Importancia del liderazgo transformacional	55
2.4.3 Características personales del líder transformacional	55
2.4.4 Componentes del liderazgo transformacional	58
2.4.5 Teoría de la variable de Desempeño Laboral	60
2.5 Marco Conceptual	62
2.5.1 Definición de Liderazgo	62
2.5.2 Definición del liderazgo transformacional	62
2.5.3 Definición del desempeño laboral	63
2.6 Hipótesis	63
2.7 Matriz de Operacionalización de variables	64

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra	31
3.1.1 Unidad de análisis	31
3.1.2 Universo	31
3.1.3 Muestra	31
3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación	32
3.3 Método de investigación	32
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	33
3.5 Validez y confiabilidad	33
3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados	35
4.2 Estadística descriptiva	47
4.3. Análisis de los resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
Conclusiones	49
Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
LISTA DE ABREVIATURAS	60
GLOSARIO	61
ANEXOS	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Correlación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.	34
Tabla 2	Correlación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.	36
Tabla 3	Liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	37
Tabla 4	Correlación liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	39
Tabla 5	Liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	40
Tabla 6	Liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	41
Tabla 7	Liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	42
Tabla 8	Correlaciones del Liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	43
Tabla 9	Liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	44
Tabla 10	Liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	45

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El presente estudio que se titula “Relación del liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2020” pretende determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

De acuerdo con Morales (2018) quien opina que en el mundo actual el desempeño de los empleados es la base para tener un alto nivel de productividad que facilite la consecución de las metas en cada uno de los departamentos, y en ocasiones los colaboradores no rinden en su trabajo y se presentan situaciones con bajo desempeño laboral que deberán ser atendidas por los jefes, problema que se presenta en las empresas, y al mismo tiempo una de las pesadillas que se pueden encontrar en la gestión de personas y que suele incidir en la relación jefe-empleado en cualquier parte del globo terráqueo, los líderes se enfrentan a esos casos por lo menos en una ocasión en su trayectoria y es una situación que se necesita mejorar, pues no solamente afecta los resultados del grupo, ya que se generan otras consecuencias como el estrés, desmotivación, afectando la armonía en el ambiente del trabajo (Morales, 2018, p. 9)

Paredes (2017) testifica que el liderazgo transformacional es un tema que las empresas aun no aplican, puesto que los colaboradores se les

hace complicado adaptarse a los nuevos procesos. Según Paredes (2017) las organizaciones que siempre han mantenido a sus colaboradores haciendo lo mismo sin recibir alguna capacitación han generado una cultura de conformismo, ya que han llevado un ritmo a lo largo del tiempo y se les hace complicado dejar de hacerlo. Además, Paredes (2017) afirma que en el momento que el líder desea hacer cambios, lo primero que debe hacer es que su personal se sienta comprometido con la motivación interna y luego establecer indicadores para medir el resultado esperado; y finalmente opina Paredes (2017) que todo líder busca que su trabajador se sienta a gusto con su labor y que sea flexible ante los cambios, pero sobre todo que sea más productivo manteniendo estándares de calidad (Paredes, 2017)

Por todo lo expuesto la presente investigación busca determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2020. De acuerdo a los resultados que se obtengan en el análisis de la información obtenida con la aplicación de instrumentos de medición de las variables, se podrá ayudar en la toma de decisiones de esta importante organización.

1.2 Definición del Problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

1.4 Justificación e Importancia

1.4.1 Justificación Teórica.

De manera teórica la presente investigación permitirá profundizar los diferentes estudios o trabajos que se hayan presentado anteriormente, así también como las teorías y pautas, permitiendo un análisis profundo de las variables como el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, estudiando a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca durante el año 2021.

1.4.2 Justificación Práctica.

De acuerdo al avance de la investigación se establecerá un nivel de relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la UGEL de Cajamarca. Por otro lado, el presente estudio será de utilidad a las organizaciones que, como la UGEL Cajamarca, buscan resaltar la participación de líderes transformacionales. Finalmente, esta investigación será de utilidad en el ámbito académico, ya que el liderazgo transformacional busca estimular tanto al líder a los seguidores, logrando en las organizaciones resultados importantes en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.4.3 Justificación Metodológica.

En la presente investigación se elaborarán instrumentos que permitan medir las variables de liderazgo transformacional y desempeño laboral, con la finalidad de poder aportar en el uso de instrumentos necesarios para la validación correspondiente y de esta forma sirvan para una buena toma de decisiones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentos teóricos de la investigación

2.2 Antecedente Teóricos

2.2.1 A nivel internacional

De acuerdo a Durán (2020) en su investigación denominada “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar” tuvo como objetivo general la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral que se enfoca en mejorar el desempeño del personal. Según Durán (2020) la población estuvo conformada por 98 empleados de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar, el muestreo fue no probabilístico. Durán (2020) usó como técnica la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos para determinar la confiabilidad a través del programa estadístico SPSS y así establecer diferentes representaciones estadísticas, también emplearon un cuestionario que sometieron a validación de expertos y con la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach. Durán (2020) obtuvo como resultado la percepción de un liderazgo transformacional en un nivel deficiente con un 65,39% y de un nivel regular con un 34,61% un nivel eficiente. Durán (2020) recomienda en su estudio implementar una estructura de Liderazgo Transformacional para mejorar el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y

Crédito de la Provincia Bolívar, en conclusión, se podría decir que existen evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral por parte del personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar (Durán 2020)

Además, Ahumada (2017) en su estudio titulado “Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia” se determinó que las compañías son en su mayoría el reflejo de los comportamientos de sus líderes, con lo cual se entendió que, a través de los estilos de liderazgo y competencias, se contribuye al éxito de la organización. Además, se tuvo como objetivo general determinar la incidencia que los estilos de liderazgo transformacional o transaccional de 11 Supervisores de ventas de una empresa del sector retail en Colombia, tienen sobre el desempeño laboral de sus asesores de ventas a partir de la aplicación del cuestionario MLQ 5x, basado en la teoría de Bass y Avolio y la correlación de los resultados con las evaluaciones de desempeño de los colaboradores que reportan a dicho Supervisores. Y obtuvieron como resultado, que en los supervisores de ventas predomina el estilo de liderazgo transaccional, seguido del liderazgo transformacional. Finalmente se concluye, que si existe una relación significativamente positiva entre el Liderazgo Transaccional, el Esfuerzo Extra y la Satisfacción de los Supervisores de Ventas (Ahumada, 2017)

2.2.2 A nivel nacional

Desde luego Rojas (2017) en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016”, se obtuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016. Rojas (2017) trabajó con una población de 331 trabajadores, la muestra fue de 50 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico intencional. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios. Rojas (2017) obtuvo como conclusiones las siguientes: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ($Rho=0.113, p=0.436$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ($Rho=-0.068, p=0.641$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ($Rho=0.160, p=0.267$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ($Rho=0.122, p=0.397$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ($Rho=0.069, p=0.635$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (Rojas, 2017)

Contribuye Rosales (2018) en su investigación titulada “Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018” se trabajó con una muestra probabilística compuesta por 53 trabajadores y 9 jefes de área de la municipalidad en estudio, además se empleó como técnica, la encuesta y como instrumentos se usaron dos cuestionarios estructurados con preguntas sobre los indicadores de las variables investigadas, los datos recopilados fueron presentados en tablas y gráficos, y se analizaron mediante el paquete estadístico SPSS. Llegando a la conclusión de que existe correlación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño laboral y la idea final es que un adecuado liderazgo transformacional repercute positivamente en el desempeño laboral (Rosales, 2018)

Luego Guevara (2019) en su trabajo de investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. Guevara (2019) en este estudio trabajó con un diseño no experimental – transversal, y la población estuvo conformada por 30 colaboradores de La Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. Guevara (2019) empleó para la recolección de datos, la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue estructurado en escalas Likert en función a las dos variables. Guevara (2019) llega a la conclusión que, si existe relación entre ambas

variables, ya que si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral en la Pilador de Arroz El Maraón EIRL (Guevara, 2019)

Además, Bendezú (2019) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía – San Isidro 2019”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía. Bendezú (2019) trabajó en su estudio con una población y muestra, formada por 42 trabajadores entre varones y mujeres. Bendezú (2019) utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios; donde las preguntas fueron debidamente validadas a través de juicios. Bendezú (2019) llega a las siguientes conclusiones, (a) el liderazgo transformacional su correlación de Spearman es de ($Rho=0.439$, $p=0.004$ menor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Admisión de la clínica, quiere decir que su correlación es positiva débil (b) la dimensión carisma tuvo una correlación Spearman de ($Rho=0.238$, $p=0.130$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, la cual se aceptó la hipótesis nula y se infiere que no hay relación (c) la dimensión motivación a inspirar su correlación de Spearman se relaciona ($Rho=0.435$, $p=0.004$ menor que 0.05) con el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos del área de Admisión de la Clínica en mención, siendo su correlación positiva débil (d) la dimensión estimulación intelectual se relaciona ($Rho= 0.402$, $p= 0.008$ menor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de Admisión de la Clínica, su correlación es positiva débil (Bendezú, 2019)

Se considera a Estrada y Zapata (2019) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la Oficina Registral del RENIEC – Piura, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Oficina Registral del RENIEC – Piura. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, desarrollándose bajo un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental – transversal. Para Estrada y Zapata (2019), la población se conformó por los trabajadores administrativos y operativos, siendo un total de 64; como técnicas de recolección se consideraron a la encuesta y a la observación, por lo que se aplicó el instrumento cuestionario y guía de observación. Estrada y Zapata (2019) determinaron como resultados que la variable X (Liderazgo Transformacional) y la variable Y (Desempeño Laboral) presentan un coeficiente de Pearson de $r=0.496^{**}$ por lo cual, dicha correlación es moderada, positiva y media. Estos resultados son similares entre las dimensiones (influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación e inspiración, y consideración individual) y la variable desempeño laboral, pues presentan correlaciones en un nivel medio,

positivas y directas. Se concluye que, al ejercer un mayor Liderazgo Transformacional en la institución, se percibe un mayor Desempeño Laboral de los trabajadores, tanto administrativos como operativos (Estrada y Zapata, 2019)

Manifiesta Zegarra (2018) en su investigación titulada “El Estilo de Liderazgo Transformacional del director tiene influencia significativa en el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 601050 del Distrito de Iquitos – 2018” se utilizó el método de innovación cuantitativa, ya que pretendía medir la influencia que existe entre el desempeño laboral y la función del director como líder transformacional. Zegarra (2018) trabajó en su estudio con una población de 30 docentes que laboran en la IEPS 601050 del Distrito de Iquitos - 2018, 12 docentes de educación primaria, 17 docentes de educación secundaria y el director de la Institución Educativa que hacen un total de 30 docentes de la Institución Educativa 601050 del Distrito de Iquitos. Zegarra (2018) utilizó como técnicas la observación y la encuesta; además los instrumentos que se utilizaron para recoger la información fueron cuestionarios, así como la ficha de observación de gestión. Con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación se aplicó la prueba estadística Inferencial no paramétrica o de distribución libre, denominada Chi – Cuadrada (χ^2) para verificar el Estilo de Liderazgo Transformacional del director y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 601050 del Distrito de Iquitos (Zegarra, 2018)

Pero Arangoitia (2019) en su estudio de investigación titulado “El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguayo – Puno, año 2018”, se formuló la siguiente pregunta ¿El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en la región Puno Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Yunguayo – Puno, año 2018?; luego Arangoitia (2019) en su estudio trató de determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Arangoitia (2019) presenta un estudio con enfoque cuantitativo, siendo la investigación de tipo básica o pura, también es descriptiva y correlacional; con un diseño no experimental, transeccional o de corte transversal. Arangoitia (2019) utilizó como instrumentos los cuestionarios y encuestas de investigación cuantitativa para el tratamiento estadístico hizo uso del programa SPSS-v.22. Arangoitia (2019) presenta en su investigación una muestra conformada por 103 servidores de la UGEL de 4 áreas relacionadas directamente con el área administrativa de la entidad. Arangoitia (2019) en este trabajo confirma la hipótesis de la investigación, aceptando que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la unidad en estudio. Arangoitia (2019) concluye que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tiene una actitud promedio dentro de la organización en estudio; por lo que el liderazgo transformacional debe activarse con toda su plenitud, para

lograr objetivos planteados por el bienestar del grupo y de la institución, ya que en la actualidad vivimos en un proceso de reforma y de fortalecimiento de las Instituciones del Estado que buscan mejorar la gestión pública orientada a mejores resultados basados en el desempeño (Arangoitia, 2019)

2.2.3 A nivel local

Afirma Mego (2018) en su investigación titulada “Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca, 2016” considera como objetivo general diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca, 2016. Mego (2018) trabajó en su investigación con una población de 198 trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén, y con una muestra conformada por 79 trabajadores. Mego (2018) considera a este estudio como una investigación de tipo descriptivo – propositivo, con diseño no experimental. Finalmente, de los resultados que se obtienen reflejan un 75.9% que considera el desempeño laboral es regular; un 1.3% que indica que es malo y un 22.8 sostiene que es bueno. Por lo tanto, Mego (2018) en su estudio plantea la propuesta del liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén (Mego, 2018)

En seguida Ocharán (2018) en su investigación titulada “Influencia del liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Privada “William Prescott” tuvo como objetivo determinar la influencia directa del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Privada “William Prescott”, nivel primario, de la ciudad de Cajamarca. Según Ocharán (2018) el diseño de la investigación es no experimental; y por su espacio temporal es transversal porque recopiló datos en un momento único. La población estuvo conformada por 10 docentes de la Institución Educativa. Ocharán (2018) utilizó el cuestionario como instrumento para medir la variable de liderazgo transformacional del director, el cual se elaboró teniendo en cuenta los aportes del Ministerio de Educación en el Marco del Buen desempeño Directivo 2014. Respecto a la variable de desempeño laboral del docente, se utilizó el cuestionario elaborado con los Dominios del Marco del Buen desempeño Docente 2012, el cual ha sido adaptado y validado. Ocharán (2018) obtuvo en su estudio resultados que fueron presentados en tablas lo que permitió realizar una descripción y documentación detallada de la información. Ocharán (2018) finalmente en su estudio de investigación llega a la conclusión que el $P\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, por consiguiente, el resultado es significativo al 95% de seguridad estadística. La magnitud de esta correlación es de 76.0% (0.764), correspondiente a una correlación positiva considerable, lo que demuestra que existe una influencia significativa con un valor aproximado. El coeficiente de determinación

indica que la variable liderazgo transformación explica a la variable desempeño laboral del docente en un 58,4%, el 41,6% restante se debe a variables extrañas. Cabe detallar que fue establecida por la correlación de Pearson (Ocharán, 2018)

Finalmente Armas (2019) en su investigación titulada “Estrategia Metodológicas de Liderazgo Transformacional para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 82055 del caserío Llanupacha distrito de Ichocán, provincia San Marcos, región Cajamarca” se asume que el desempeño docente, representa un factor fundamental para se produzca el cambio y generar estrategias trascendentales de liderazgo para impulsar una educación de calidad y acorde a nuestras diversas realidades. Armas (2019) considera como objetivo el proponer estrategias metodológicas de liderazgo transformacional a fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 82055. Para Armas (2019) el tipo de investigación es propositivo, correlacional y no experimental; obteniendo como resultado que el 78% de los docentes de la Institución Educativa N° 82055 dicen que los directivos a veces manifiestan un trato por igual a todos los docentes; el 53% de los docentes considera que a veces existe un trato fraterno entre los docentes de la institución; y el 53% de los docentes opinan que los directivos siempre propician el rechazo entre docentes. Armas (2019) presenta como conclusiones que el desempeño docente depende del liderazgo del director, el mismo, que con su gestión asegura un clima organizacional unido, solidario y de

trabajo en equipo para consolidar las relaciones interpersonales entre cada uno de sus miembros de la institución educativa (Armas, 2019)

2.3 Marco Histórico

2.3.1 Reseña Histórica de Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional fue acuñado por J.V. Downton en *Rebel Leadership Commitment and Charisma in a Revolutionary Process*, 1973

El concepto de liderazgo transformacional fue introducido por James MacGregor Burns en un libro *Liderazgo*, en el año 1978. Burns describe el liderazgo transformacional como un proceso continuo mediante el cual los líderes y seguidores alcanzan niveles más altos de motivación y moralidad. Burns estuvo influenciado por la Teoría de las necesidades de Maslow, en donde se reconoce que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos tienden a desarrollar necesidad y deseos más elevados. (Fernández, C. y Quintero, N., 2017)

Posteriormente, Bernard M. Bass en el año 1985, utilizó el término “transformacional” en lugar de “transformador”, agregando elementos al concepto que había proporcionado su maestro Burns, explicando la forma en que el liderazgo transformacional podía medirse.

Según Bass (1985) el líder transformacional puede medirse en términos de influencia; sus seguidores sienten confianza, lealtad y respeto y están dispuestos a trabajar con mayor ahínco.

En su investigación Fernández, C. y Quintero, N. (2017), menciona a Bass & Bass (2008) quienes señalan que treinta años de búsqueda y análisis han demostrado que los liderazgos transformacional y transaccional predicen positivamente los resultados de las variables del desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Según (Fernández, C. y Quintero, N., 2017), el liderazgo transformacional es considerado parte de las mencionadas teorías del liderazgo organizacional, y su importancia radica en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones.

Los autores Fernández, C. y Quintero, N. (2017), describen al líder transformacional, señalando que posee cualidades para asumir riesgos, hacer cambios ante las situaciones presentes y tiene una visión que le permite ver oportunidades, las cuales aprovecha; por otro lado, logra transmitir el interés e inspira a sus seguidores para que trabajen en los mismos proyectos.

También en este estudio Fernández, C. y Quintero, N. (2017), mencionan a Bass & Avolio (1994) quienes plantean que el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones: influencia idealizada o carisma; motivación inspiradora; consideración individual y estimulación intelectual.

Es importante mencionar que, en este mismo estudio realizado por Fernández, C. y Quintero, N. (2017), se hace referencia a Lussier y Achua (2010) quienes describen las características de los líderes

transformaciones como agentes de cambio, visionarios, que gozan de alto nivel de confianza de sus seguidores, asumen riesgo con precaución, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen habilidades cognitivas, creen en las personas y son sensibles a sus necesidades, son flexibles, abiertos al aprendizaje y experiencia.

2.3.2 Reseña Histórica de Desempeño Laboral

Según Altuve, E. & Serrano, C. (1999), a fines del siglo XIX el ejército valoraba los méritos de los oficiales y lo presentaba por medio de informes que remitían a sus jefes, en los que explicaban y describían las peculiaridades de su desempeño durante un periodo determinado. Para estos autores Altuve, E. & Serrano, C. (1999), el proceso de evaluación de desempeño se fue convirtiendo en un proceso formal sistemático y objetivo, cuando Estados Unidos seleccionaba al personal que iría al frente de batalla.

En su trabajo de investigación Altuve, E. & Serrano, C. (1999), señalan que en 1917 el Bureau of Salesmanship Research ideó un método para seleccionar vendedores y medir ciertas características deseables en las mismas, a raíz del trabajo hecho en 1916. Dos años más tarde el ejército adoptó el método de comparación hombre por hombre; para escoger candidatos que ingresarían a las escuelas militares y sus promociones.

Según Altuve, E. & Serrano, C. (1999), mencionan en su estudio de investigación que durante la Segunda Guerra Mundial un comité de expertos se encargó de idear un sistema de selección forzosa que alcanzó

resultados bastante buenos y de validez en comparación con los obtenidos en el sistema escalas.

Luego Altuve, E. & Serrano, C. (1999), presentan a Strauss (1981), quien afirma que las evaluaciones del desempeño ayudan a las empresas a verificar la efectividad total de su programa de desarrollo gerencial y selección.

Según Altuve, E. & Serrano, C. (1999), no existe un consenso entre las diferentes teorías sobre la denominación del término desempeño laboral. Existen diferentes denominaciones como valoración de cargos, valoración de méritos, evaluaciones de actuación, evaluación de eficiencia, y todo ello de acuerdo al contexto o a la situación que se esté tomando en cuenta.

Los autores Altuve, E. & Serrano, C. (1999) comparten en su investigación la definición de evaluación de desempeño que hace Gibson (1996) donde afirma que ésta es una evaluación sistemática y formal del resultado del trabajo de un empleado y del potencial para su futuro desarrollo.

Finalmente, Altuve, E. & Serrano, C. (1999), manifiestan la importancia de la evaluación de desempeño del personal como práctica fundamental para la consecución de objetivos. Altuve, E. & Serrano, C. (1999) afirma que la tradición en el área de evaluación de personal se asocia con la intención de medir su eficiencia. Según Altuve, E. & Serrano, C. (1999)

la eficiencia es la variable focal en estas aproximaciones, por esta razón estos autores visualizan la eficiencia como un producto del desempeño.

2.4 Marco Teórico

2.4.1 Definiciones del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1985) citado por Rosales (2017) definen: “El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a ser más de lo que ellas mismas eran y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20)

Fischman (2017) respecto al liderazgo transformacional afirma lo siguiente: “Es un nuevo tipo de liderazgo centrado en lograr movilizar a terceros hacia una causa trascendental, y al mismo tiempo orientado a desarrollar a los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9)

Lussier y Achua (2015) señala que: “El liderazgo transformacional busca cambiar el status que al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva para los seguidores” (p. 328)

Se entiende entonces que el liderazgo transformacional es un proceso que propone un intercambio entre el líder y los seguidores de este, de tal manera que trabajando en equipo logran un cambio. Además, se puede entender que es un tipo de liderazgo que motiva a las personas y las transforma.

2.4.2 Importancia del liderazgo transformacional

Para algunos autores como Fishman (2017) el liderazgo transformacional es importante en una organización, ya que afirma textualmente lo siguiente: “Un buen liderazgo transformacional llevará a ser más efectivo en el manejo de la gente y en el logro de resultados, este tipo de líder orienta precisamente sus esfuerzos, hacia causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su entorno, influye en movilizar a terceras personas hacia causas que tengan significado mayor que uno mismo” (p. 45)

Del mismo modo, Contreras (2015) menciona un aspecto de la importancia del liderazgo transformacional relacionado al empoderamiento de las personas y dice: “El concepto de empoderamiento hace referencia al desplazamiento del poder hacia las personas de la organización, asignándoles roles de liderazgo de manera que puedan contribuir con lo mejor de sus capacidades” (p. 23)

2.4.3 Características personales del líder transformacional

Con el transcurso del tiempo los rasgos de personalidad que se pueden observar en un líder transformacional a sido materia de interesantes debates por parte de muchos autores. Según Maxwell (2007) el líder transformador enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y

eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas (Maxwell, 2007)

Sin embargo, Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfecha sus necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad y salud; así como las relaciones, que incluyen el amor y afiliación (Bass y Avolio, 2006)

Es así como Bass y Avolio presentan las siguientes características en un líder transformacional.

Carisma. Bass y Avolio (2006), indican que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral (Bass y Avolio, 2006)

Creatividad. Bass y Avolio (2006), señalan que comprende el nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas (Bass y Avolio, 2006)

Interactividad. En opinión de Bass y Avolio (2006), el líder transformacional debe demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la

sinergia en la organización. En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como medio fundamental del crecimiento personal (Bass y Avolio, 2006)

Visión. Para Bass y Avolio (2006) implica el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada (Bass y Avolio, 2006)

Ética. Bass y Avolio (2006), señalan que un líder ético es un directivo autentico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevado tanto morales como éticos. Este líder transformacional asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como imposición (Bass y Avolio, 2006)

Orientación a las personas. Según Bass y Avolio (2006), implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos (Bass y Avolio, 2006)

Coherencia. Bass y Avolio (2006), señalan que el líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta (Bass y Avolio, 2006)

2.4.4 Componentes del liderazgo transformacional

Estimulación intelectual

Bass (1998) citado por Alessio (2017) al respecto afirma: un líder transformacional propone a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones de diferentes maneras.

Por ende, la importancia de un líder transformacional está en que debe de estimular a sus seguidores a superar los riesgos y a aprender de los problemas que se pueden tener dentro de una organización, para buscar nuevos caminos y soluciones.

Un líder transformador, en esta dimensión se caracteriza, por fomentar al máximo la creatividad de los seguidores, alentar a desarrollar nuevas formas de realizar las tareas y crear nuevas oportunidades de trabajo en beneficio de la organización.

Motivación inspiracional.

Bass (1998) citado por Alessio (2017) sustenta lo siguiente un líder transformacional actúa de tal manera que motiva a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus seguidores, además posee una clara visión del futuro. Genera confianza y inspira a los seguidores usando actitudes y lenguajes persuasivos. (p. 68)

La importancia del líder transformacional, radica en que una motivación inspiracional bien aplicada por el líder puede lograr que los trabajadores

cumplan con las metas planteadas a una gran escala, llegando así a ser más productivos de lo que el jefe espera.

Influencia idealizada.

Fishman (2005) afirma que la influencia idealizada consiste en el resultado que tiene la confianza que les brinde el líder transformacional a sus trabajadores y ellos lo perciban a él en el desarrollo de sus actividades.

La importancia de un líder transformacional, radica en que el líder o jefe debe conocerse a sí mismo, basado en valores, conocer sus fortalezas y limitaciones, para ser un modelo a seguir para sus trabajadores.

Un líder transformador, en esta dimensión se caracteriza, por mejorar la comunicación, ya que el líder tiene la capacidad de conectarse con su gente.

Consideración individual.

Lussier y Achua (2015) señalan que: Se trata de desarrollar el rol de mentoring asumido por los líderes transformacionales. Ellos sirven como mentores para sus seguidores. Los líderes transformacionales y carismáticos efectivos utilizan un modelo de desarrollo individualizado que responde a las necesidades y preocupaciones del seguidor. Los seguidores perciben un gran sentido de valor propio. Se descubrió que los líderes transformacionales en buena medida apoyan el desarrollo de estas relaciones de intercambio. (p. 37)

Un líder transformador, en esta dimensión se caracteriza, en que el líder delega, controla, entrena y hace crecer a sus trabajadores, además transmite empatía a su gente, brinda apoyo a sus trabajadores para que se sientan valorados y permite que los trabajadores aspiren a sus más altos ideales.

2.4.5 Teoría de la variable de Desempeño Laboral

Campbell (1993) propone que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. Asimismo, Campbell (1993) señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establecer ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, liderazgo y administración (Campbell, 1993, pp 164 – 167)

Características del desempeño laboral

Según Chiavenato (2002) el desempeño laboral tiene como características: la tenacidad y persistencia, la orientación a las metas, las habilidades interpersonales, la administración del tiempo, el manejo del estrés, la visualización de las metas, el tener convicciones (Chiavenato, 2002, p. 243)

Importancia del desempeño laboral

Según Valcárcel (2009) se considera importante al desempeño laboral, porque es un conjunto de pasos donde intervienen las competencias y conocimientos que se encamina al dinamismo y evidencia la conducta del trabajador en el desenvolvimiento y resultados que este dé, siendo responsables de la función encomendada y de hacerlo de la mejor manera (Valcárcel, 2009), p. 25)

Dimensiones del desempeño laboral

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010) señalan las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

Expectativa laboral: Se da por la búsqueda del crecimiento profesional y laboral, mejora económica, reconocimiento (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, pp. 51 – 54)

Retribución monetaria y no monetaria: Significa que lo más habitual es recibir un honorario por el trabajo desempeñado, también pueden recibir incentivos motivacionales (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, pp. 51 – 54)

Satisfacción laboral: Es el grado de compromiso que se genera y conlleva a una, retroalimentación, productividad, y otros de puesto de manifiesto en el desempeño y/o funciones que realizan (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, pp.51 – 54)

Habilidades y aptitudes: Es el aspecto técnico y/o profesional con relación al trabajo, genera competencias, existe actitud, capacidad de adaptación (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, pp.51 – 54)

Capacitación: Es el adquirir conocimiento teórico y práctico para luego tener desenvolvimiento, gran capacidad de análisis, síntesis y toma de decisiones (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, pp. 51 – 54)

2.5 Marco Conceptual

2.5.1 Definición de Liderazgo

El líder es el orienta, lleva o guía a un grupo. Klein (citado por Francia, 2010, p. 102) define el liderazgo como “capacidad de obtener de otros la respuesta deseada”, entonces se puede entender por liderazgo como la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito.

Asimismo, Gibb (citado por Palomo, 2013, p. 22) refiere que el liderazgo puede ser definido como rol, es decir el individuo que desempeña una ocupación, además se aplica cuando la influencia es voluntariamente aceptada o compartida en el grupo; además el líder es una persona que tiene una influencia demostrable sobre el logro de objetivos del grupo.

2.5.2 Definición del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene sus orígenes en los estudios que realizó James Mac Gregor Burns en el año de 1978 (citado por Fishman, 2005, p. 18) define a éste como un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral

y la motivación. Burns estableció dos conceptos: “El liderazgo transformacional” y “liderazgo transaccional”, se menciona que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones.

2.5.3 Definición del desempeño laboral

Según Chiavenato (2010) define el desempeño laboral como la manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos. Y para el autor Idalberto Chiavenato “el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas” (p. 210).

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021

2.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

2.7 Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas	Instrumentos
Liderazgo Transformacional	“Es un proceso reciproco mediante el cual el líder y el seguidor, persiguiendo metas mutuas, se elevan unos a otros hacia mayores niveles de motivación y moralidad (...) para el contexto gubernamental, lo definen como el proceso de inspirar cambios y facultar a los seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño, para mejorarse a sí mismos y para mejorar los procesos de la organización” Ayoub (2011) p.68	El liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Bryman (1996)	Influencia idealizada Motivación inspiradora Consideración individual Estimulación intelectual	-Sentido de propósito a sus seguidores. -El líder se gana el respeto. -Convence a sus seguidores. -Inspirador. -Empatía. -Competencia para proveer retos. -Reflexión. -Creación de nuevas ideas.	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17 18, 19, 20	Encuestas Análisis documental

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas	Instrumentos
Desempeño Laboral	“La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2010)	“El desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma (Campbell, 1993)	Expectativa laboral Satisfacción laboral Capacitación	-Crecimiento profesional y laboral. -Mejora economía. -Reconocimiento. -Retroalimentación. -Productividad. -Desenvolvimiento. -Capacidad de análisis.	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20	Encuestas Análisis documental

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

Hernández, Fernández & Baptista, (2010) señalan que unidad de análisis está constituida por personas, organizaciones, documentos, archivos, entre otros; que puedan brindar información para validar o contrastar las variables de estudio.

3.1.2 Universo

Según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.174)

La población en el estudio conformado por los 130 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca.

3.1.3 Muestra

De acuerdo a Monje (2011) define la Muestra como un conjunto de objetos y sujetos procedentes de una población; es decir un subgrupo de la población, cuando ésta es definida como un conjunto de elementos que cumplen con unas determinadas especificaciones (Monje, 2011, p.123)

Según Monje (2011) en la muestra no probabilística la selección no depende del azar, los elementos se escogen de acuerdo a unas características definidas por la investigación (Monje, 2011, p.125)

La muestra está constituida por el subconjunto de 20 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

La presente investigación es de carácter Aplicada, porque según Cabanillas (2018), se denomina investigación aplicada a aquellas investigaciones cuyos fines utilitarios se orientan a la solución de problemas prácticos y puntuales que se presentan en la sociedad (Cabanillas, 2018, p.58)

Asimismo, la presente investigación es de tipo descriptivo, y según los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2010) señalan que en una investigación descriptiva se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.80)

La investigación a desarrollar es correlacional, y de acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2010) afirman que la investigación correlacional, asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 81)

El diseño de la investigación es transversal o transeccional, y según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) los diseños de la investigación transeccional o transversal recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.151)

3.3 Método de investigación

También es de importancia el reconocimiento del Método hipotético - deductivo, que según Hernández (2008) señala que, de acuerdo con el método hipotético – deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que

constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas (Hernández, 2008)

El área de investigación: Administración y organización empresarial, según Síntesis del PLAN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y DE INNOVACIÓN 2017 – 2021, presentado por el Vicerrectorado de investigación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015, p.163) mencionan que técnica son los caminos que ayudan a reunir la información necesaria en función de lo que se ha trazado (Sánchez y Reyes, 2015, p. 163)

Hernández et al. (2014, p.274), señalan que reunir información significa detallar una estrategia de procesos para conseguir algo específico.

3.5 Validez y confiabilidad

Para Celima & Campos (2005) validar implica realizar un proceso de comparación con un patrón de referencia, para la validez se utilizará juicio de expertos o instrumentos validados en estudios previos; y para medir la confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, que nos permitirá medir la consistencia interna de los ítems de los instrumentos, los valores 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia del instrumento.

3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se aplicó el programa estadístico informático SPSS.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Tabla 1

Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Desempeño Laboral	Liderazgo Transformacional										Total	
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí		Siempre			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	2	10.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%
Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	1	5.0%	0	0.0%	4	20.0%
Algunas de las veces sí	0	0.0%	1	5.0%	3	15.0%	4	20.0%	0	0.0%	8	40.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	2	10.0%	2	10.0%	5	25.0%
Total	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

De la tabla 1 se observó que, de los 20 colaboradores, el 40% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí, algunas de las veces no presentan un liderazgo transformacional porque solo se muestra la motivación inspiradora y estimulación intelectual, de los cuales el 5% de los colaboradores opinaron algunas de las veces no se cumple con el desempeño laboral, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con el liderazgo transformacional. Mientras el 15% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí se cumplen con el desempeño laboral, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con la influencia idealizada. También se presentó un 10% de los colaboradores opinaron que siempre se presenta el liderazgo

transformacional y el desempeño laboral porque se presenta una influencia idealizada, la motivación inspiradora, consideración individual y la estimulación intelectual.

Tabla 2

Correlación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,622**
		N	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,622**
	Sig. (bilateral)	0.003	1.000
	N	20	20

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.622$ presento una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con el desempeño laboral.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.003 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Objetivos específicos 1: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Tabla 3

Liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Influencia idealizada	Liderazgo Transformacional											
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	2	10.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%
Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	1	5.0%	0	0.0%	4	20.0%
Algunas de las veces sí	0	0.0%	1	5.0%	4	20.0%	4	20.0%	0	0.0%	9	45.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	2	10.0%	4	20.0%
Total	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

De la tabla 3 se observó que de los 20 colaboradores el 40% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí, algunas de las veces no presentan un liderazgo transformacional porque solo se muestra el líder que se gana el respeto, de los cuales el 5% de los colaboradores opinaron algunas de las veces no se cumple con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con la influencia idealizada. Mientras el 20% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí se cumplen con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con el liderazgo transformacional. También se presentó un

10% de los colaboradores opinaron que siempre se presenta el liderazgo transformacional y la influencia idealizada.

Tabla 4

Correlación liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1.000 ,683** 20
	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,683** 1.000 0.001 20

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.683$ presento una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con influencia idealizada.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.003 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la influencia idealizada de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Objetivos específicos 2: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Tabla 5

Liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Motivación Inspiradora	Liderazgo Transformacional											
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no	0	0.0%	1	5.0%	7	35.0%	2	10.0%	0	0.0%	10	50.0%
Algunas de las veces sí	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	5	25.0%	0	0.0%	7	35.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	2	10.0%
Total	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

De la tabla 5 se observó que de los 20 colaboradores el 40% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí, algunas de las veces no presentan un liderazgo transformacional porque solo se muestra que convence a sus seguidores, de los cuales el 5% de los colaboradores opinaron algunas de las veces sí se cumple con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con la influencia idealizada. Mientras el 20% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí se cumplen con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con el liderazgo transformacional. También se presentó un 10% de los colaboradores opinaron que siempre se presenta el liderazgo transformacional y la influencia idealizada.

Tabla 6

Liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Motivación Inspiradora
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1.000	,653**
			0.002
		20	20
	Motivación Inspiradora	,653**	1.000
		0.002	
		20	20

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.653$ presento una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con motivación inspiradora.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.003 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación inspiradora de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Objetivos específicos 3: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Tabla 7

Liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Consideración Individual	Liderazgo Transformacional											
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí		Algunas de las veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	2	10.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%
Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%
Algunas de las veces sí	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	7	35.0%	1	5.0%	10	50.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%	2	10.0%
Total	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

De la tabla 7 se observó que de los 20 colaboradores el 40% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí, algunas de las veces no presentan un liderazgo transformacional porque solo se muestra que convence a sus seguidores, de los cuales el 5% opinaron algunas de las veces no, algunas de las veces sí y siempre se cumple con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con la influencia idealizada. Mientras el 20% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces si se cumple con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con el liderazgo transformacional. También se presentó un 5% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí y siempre se presenta liderazgo transformacional y la influencia idealizada.

Tabla 8

Correlaciones del Liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Consideración Individual
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,651**
	Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	0.002
	N	20	20
	Coefficiente de correlación	,651**	1.000
Consideración Individual	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	20	20

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.651$ presento una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con consideración individual.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.002 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la consideración individual de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Objetivos específicos 4: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Tabla 9

Liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Estimulación Intelectual	Liderazgo Transformacional											
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no		Algunas de las veces sí		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
Algunas de las veces sí, Algunas de las veces no	0	0.0%	1	5.0%	6	30.0%	2	10.0%	0	0.0%	9	45.0%
Algunas de las veces sí	0	0.0%	1	5.0%	2	10.0%	4	20.0%	1	5.0%	8	40.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	2	10.0%
Total	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

De la tabla 9 se observó que de los 20 colaboradores el 40% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí, algunas de las veces no presentan un liderazgo transformacional porque solo se muestra que convence a sus seguidores, de los cuales el 10% de los colaboradores opinaron algunas de las veces sí se cumple la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí algunas de las veces no con la influencia idealizada. Mientras el 20% de los colaboradores opinaron que sí se cumple con la influencia idealizada, pero algunas de las veces sí, algunas de las veces no con el liderazgo transformacional. También se presentó un 5% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces sí y siempre se presenta el liderazgo transformacional y la influencia idealizada.

Tabla 10

Liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Correlaciones		Liderazgo Transformacional	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,573**
		N	0.008
			20
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.008
			20

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.651$ presento una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con estimulación intelectual.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.002 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la estimulación intelectual de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

4.2 Estadística descriptiva

Estadísticos		Desempeño Laboral	Liderazgo Transformacional
N	Válido	20	20
	Perdidos	0	0
Media		3,75	3,40
Mediana		4,00	3,00
Mínimo		2	2
Máximo		5	5

4.3. Análisis de los resultados

Como se puede apreciar en la tabla 1 del Liderazgo Transformacional, de los 20 colaboradores de la encuesta aplicada en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, los resultados indican que es aplicable para mejorar el Desempeño Laboral de sus colaboradores.

Como se puede apreciar en la tabla 3 del Liderazgo Transformacional, de los 20 colaboradores de la encuesta aplicada en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, los resultados indican que es aplicable para mejorar la Influencia Idealizada de sus colaboradores.

Como se puede apreciar en la tabla 5 del Liderazgo Transformacional, de los 20 colaboradores de la encuesta aplicada en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, los resultados indican que es aplicable para mejorar la Motivación Inspiradora de sus colaboradores.

Como se puede apreciar en la tabla 7 del Liderazgo Transformacional, de los 20 colaboradores de la encuesta aplicada en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, los resultados indican que es aplicable para mejorar la Consideración Individual de sus colaboradores.

Como se puede apreciar en la tabla 9 del liderazgo Transformacional, de los 20 colaboradores de la encuesta aplicada en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, los resultados indican que es aplicable para mejorar la Estimulación Intelectual de sus colaborados.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con la presente investigación se pudo determinar que, si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Con respecto al objetivo general se observó que, de los 20 colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021, el 40% opinaron estar algunas de las veces de acuerdo con el liderazgo transformacional, mientras que el 35% opinó algunas de las veces estar de acuerdo con el desempeño laboral. Mientras que un 15% opinó algunas de las veces no de acuerdo con el liderazgo transformacional, así mismo el 10% opinó siempre.

Que, habiéndose realizado la prueba de Rho de Spearman, se observó que $r = 0.653$ presentando una correlación positiva moderada el liderazgo transformacional con referente a la motivación inspiradora. Y haciendo una interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bitateral) = 0.003 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación inspiradora de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

Con respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias de que existe relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de la UGEL Cajamarca, presentando un 45% de los colaboradores que opinaron estar de acuerdo con el desempeño laboral en el ambiente de trabajo.

En referencia al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias para afirmar que existe relación entre la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Con respecto al objetivo 3, se han encontrado evidencias de que existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

En referencia al objetivo 4, se han encontrado evidencias que existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Recomendaciones

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca; que del Liderazgo Transformacional se ponga en práctica para obtener un mejor desempeño laboral de los colaboradores.

Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca; que, del Liderazgo Transformacional, el líder debe poseer la capacidad de la Influencia Idealizada hacia sus colaboradores.

Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca; que del Liderazgo Transformacional se requiere que el líder tenga la facilidad de generar Motivación Inspiradora a sus colaboradores.

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca; que, del Liderazgo Transformacional, el líder tenga una buena imagen frente a los colaboradores.

Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca; que, del Liderazgo Transformacional, se considera que el líder debe ser guía, ejemplo y soporte para que se capaciten constantemente los colaboradores.

REFERENCIAS

Ahumada, D. (2017). Tesis “Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia” Recuperado en:

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63798/DianaP.AhumadaMolina.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Altuve, E.; Serrano, C. (1999). Trabajo de grado “Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral” Obtenido de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>

Alles, M. (2007) Desarrollo del talento humano. Basado en competencia. Ediciones

GRANICA. Recuperado de:

https://www.academia.edu/35903372/Desarrollo_del_talento_humano_basado_en_competencias_Martha_Alles

Arangoitia, R. (2019) Tesis “El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-

Puno, año 2018” Recuperado en:

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1409/1/Arangoitia-Valdivia-Rosa.pdf>

Armas, Y. (2019) Tesis “Estrategias metodológicas de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 82055 del Caserío Llanupacha, Distrito Ichocán, Provincia San Marcos de la Región Cajamarca 2016.” Recuperado en:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8227/BC-4620%20ARMAS%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bendezú, O. (2019). Tesis “Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Administración de la clínica Oftalmológico Confía, San Isidro, 2019” Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43526/Bendezu_SOH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabanillas, R. (2019). Investigación Educativa: Arquitectura del Proyecto de Investigación. Martínez Compañón Editores S.R.L.

Charaja, Y.; Mamani, J. (2013) Tesis “Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno - Perú, 2013” Recuperado en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

Chiavenato, I. (2019). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Gill. Recuperado en:
<file:///C:/Users/SERGIO/Downloads/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. Mc Graw Gill. México

Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados. Caso Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca. Recuperado de:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>

Durán, J. (2020). Tesis “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar” Recuperado en:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>

Entrada, V.; Zapata, A. (2019). Tesis “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la Oficina Regional del RENIEC – Piura, 2018” Obtenido de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46466/Estrada_IVV-Zapata_AA-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Fernández, C.; Quintero, N. (2017). Artículo “Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos”. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Guevara, C. (2019). Tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018” Obtenido de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.

Jaramillo, V. y Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis. Recuperado de:

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11/11>

Mego, M. (2018) Tesis “Propuesta de liderazgo transformacional para el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca, 2016” Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19353/mego_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, R., Ortiz, C. (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia y eficacia de las empresas. Recuperado en:

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Ocharán, W. (2018) Tesis “Influencia del liderazgo transformacional del director en el desempeño laboral del docente en la institución educativa privada “William Prescott, nivel primario de la ciudad de Cajamarca” Recuperado en:

<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2167/INFLUENCIA%20DEL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20DEL%20DIRECTOR%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20DOCENTE%20EN%20LA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, P. y Azzolini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. Recuperado en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006

Samacá, A. (2019) Tesis “Factores motivacionales que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Florval SAS” Bogotá, 2019 Recuperado en:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2230/1/DNA-spa-2019->

[Factores_motivacionales_que_inciden_en_la_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_de_la_empresa_Florval](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2230/1/DNA-spa-2019-Factores_motivacionales_que_inciden_en_la_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_de_la_empresa_Florval)

Rojas, E. (2017). Tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016” Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosales, I. (2018) Tesis “Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018” Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26539/Rosales_LII.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zegarra, A. (2018) Tesis “Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 – del Distrito de Iquitos – 2018” Recuperado en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32880/zegarra_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruíz, I.; Ruiz, A. y Martínez, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo. Recuperado en:

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

LISTA DE ABREVIATURAS

UGEL Unidad de Gestión Educativa Local

SPSS Statistical Package for the Social Sciences

GLOSARIO

Competencia: (Alles, 2007) considera que el término competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Motivación: Dalton, M.; Hovle, D. & Watts, M. (2007, como se citó en Charaja & Mamani, 2013), afirman que la motivación es el estímulo emocional que nos hace actuar.

Satisfacción laboral: Bracho (1998, como se citó en Samacá, 2019) afirma que la satisfacción laboral se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

ANEXOS

ENCUESTA

Variable: Liderazgo Transformacional

Tesis: RELACIOÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CAJAMARCA, 2021.

Autores: HERMINIA CHÁVEZ ROMERO, FRANKLIN MORILLO ALTAMIRANO

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores respecto al liderazgo transformacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Datos Generales:

Sexo: Femenino Masculino

Edad:

ITEM	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
1	¿Existe un alto nivel de confianza con su jefe inmediato superior?					
2	¿Su líder es flexible al cambio en un entorno actual?					
3	¿La actitud de su líder es un gran incentivo para el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
4	¿Su líder es capaz de ir más allá de sus intereses personales por el bienestar del grupo?					
5	¿Respeto y cumple con las normas de la Institución?					
6	¿Tiene usted un alto compromiso con la organización?					
7	¿Es capaz de convencer para obtener los resultados según lo planificado?					
8	¿Interactúa con todos los miembros de la Institución?					
9	¿Percibe una actitud de motivación dentro de la Institución?					
10	¿Atiende con amabilidad y paciencia?					
11	¿Se interesa en conocer los problemas de cada miembro de la Institución?					
12	¿Sabe escuchar de manera empática?					
13	¿Cumple satisfactoriamente con lo establecido?					
14	¿Motiva al grupo de colaboradores para alcanzar los retos?					
15	¿Desarrolla las habilidades profesionales requeridas en su puesto de trabajo?					
16	¿Hay capacitación antes de asumir algún puesto de trabajo?					
17	¿Participa en el desarrollo de talleres de inteligencia emocional?					
18	¿Aporta con nuevas ideas para solucionar sus problemas?					
19	¿Analiza la mejor solución de las deficiencias encontradas?					
20	¿Hace uso de la innovación en sus actividades laborales?					

ENCUESTA

Variable: Desempeño Laboral

Tesis: RELACIOÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CAJAMARCA, 2021.

Autores: HERMINIA CHÁVEZ ROMERO, FRANKLIN MORILLO ALTAMIRANO

Objetivo: Conocer la opinión de los colaboradores respecto al desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.

Datos Generales:

Sexo: Femenino Masculino

Edad:

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
1	¿Siente que sus actividades están acordes a su crecimiento profesional?					
2	¿Cuenta con capacitación permanente?					
3	¿Siente que su labor en la Institución le brinda estabilidad laboral?					
4	¿Está satisfecho con su remuneración actual?					
5	¿Recibe en forma puntual la remuneración?					
6	¿Desearía un mejor puesto de trabajo que le permita cubrir sus necesidades personales?					
7	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por la Institución?					
8	¿Valora el reconocimiento por su trabajo?					
9	¿El reconocimiento es de tipo público?					
10	¿Recibe capacitación permanente?					
11	¿Logró alcanzar las expectativas previstas?					
12	¿Está de acuerdo con el ambiente en el que trabaja?					
13	¿Establece una buena relación con los colaboradores?					
14	¿Muestra una mejora y un crecimiento general?					
15	¿Está dispuesto en poner en práctica los elementos de control?					
16	¿Participa usted activamente en las capacitaciones brindadas?					
17	¿La capacitación le ayuda a tener un mejor desenvolvimiento?					
18	¿A través de la capacitación recibe los instrumentos adecuados para una mejor productividad?					
19	¿Comparte con los compañeros de trabajo el análisis de una situación?					
20	¿Participa de talleres donde aplica la capacidad de análisis frente a los problemas en su organización?					

Análisis documental

(El Peruano, 2021) dice que; la Resolución Ministerial N° 176-2021-MINEDU. A través de los artículos indican;

Artículo 1.- Aprobar la Norma Técnica “Orientaciones para la Organización y Funcionamiento de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL)”;

la misma que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Derogar el artículo 28 de la Resolución Ministerial N° 321-2017-MINEDU.

Artículo 3.- La Dirección General de Gestión Descentralizada comunica mediante oficio a las Direcciones Regionales de Educación, o la que haga sus veces y a las Unidades de Gestión Educativa Local, las orientaciones complementarias necesarias que coadyuven al proceso de elaboración del diseño organizacional y funcionamiento de dichas instancias de gestión educativa descentralizada, en el marco de lo establecido en la Norma Técnica aprobada mediante el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 4.- Disponer que todo proyecto documento normativo del Ministerio de Educación, referido a roles, responsabilidades o tareas asignadas a las Unidades de Gestión Educativa Local y las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces, cuenten con la opinión previa favorable de la Dirección General de Gestión Descentralizada del Ministerio de Educación, conforme a sus atribuciones.

Artículo 5.- Disponer la publicación de la presente Resolución y anexo en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial “El Peruano”.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021?	Determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021	VARIABLE I Liderazgo transformacional	DIMENSIONES de la Variable I Influencia idealizada Motivación inspiradora Consideración individual Estimulación intelectual	TIPO DE INVESTIGACIÓN: CORRELACIONAL NIVEL DE INVESTIGACIÓN: EXPLORATORIO / DESCRIPTIVO MÉTODO: HIPÓTETICO DEDUCTIVO DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: TRANSVERSAL / NO EXPERIMENTAL
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		VARIABLE II Desempeño laboral	DIMENSIONES de la Variable II Expectativa laboral Satisfacción laboral Capacitación
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021			
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021			
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión consideración individual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021			
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021			

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Liderazgo transformacional

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado															78					
Objetividad	Está expresado en directivas observables																81				
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																79				
Organización	Contiene una estructura lógica																80				
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																82				
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																77				
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																78				
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																81				
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																82				
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																78				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.60

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

Lugar y Fecha: Cajamarca, 03 de diciembre del 2021

DNI 26689491

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado																				82
Objetividad	Está expresado en directivas observables																				79
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				78
Organización	Contiene una estructura lógica																				80
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				81
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				78
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				81
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				82
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				79
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				78

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.80

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de diciembre del 2021

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Liderazgo transformacional

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

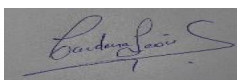
AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado																				81
Objetividad	Está expresado en directivas observables																				79
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				82
Organización	Contiene una estructura lógica																				80
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				78
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				82
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				79
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				81
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				81
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				80

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80.3

Apellidos y Nombres: Cárdenas León, María Elena

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de diciembre del 2021

DNI 42283503

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado																				81
Objetividad	Está expresado en directivas observables																				80
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				82
Organización	Contiene una estructura lógica																				79
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				79
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				81
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				78
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				81
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				80
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				80

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80.1

Apellidos y Nombres: Cárdenas León, María Elena

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de diciembre del 2021

DNI 42283503

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Liderazgo transformacional

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100						
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado																				81			
Objetividad	Está expresado en directivas observables																							80
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																							83
Organización	Contiene una estructura lógica																							80
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																							79
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																							83
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																							80
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																							82
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																							82
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																							80

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 81

Apellidos y Nombres: Macetas Hernández, Miguel Angel.

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de diciembre del 2021

DNI 17435544

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TITULO: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca, 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chávez Romero Segunda Herminia, Morillo Altamirano Franklin Edwin.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Está formado con lenguaje apropiado																				83
Objetividad	Está expresado en directivas observables																				80
Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				81
Organización	Contiene una estructura lógica																				80
Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				79
Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				82
Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				79
Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				81
Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				79
Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				80

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto



III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80.4

Apellidos y Nombres: Macetas Hernández, Miguel Angel.

Lugar y Fecha: Cajamarca, 06 de marzo del 2021

DNI 17435544

