

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de
la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de
Frontera - Sullana, 2024**

Tesis para optar título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Bach. Retto Palacios Lourdes de Fátima

Asesor - Código ORCID

Dr. Martos Ramírez, Lucio Carlos

0000-0002-2732-6452

Piura - Perú

2025

Índice General

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	16
Resultados.....	19
Análisis y discusión.....	25
Conclusiones.....	29
Recomendaciones	30
Referencias bibliográficas.....	32
Anexos.....	40

Índice de tablas

Tabla 1.....	i
Tabla 2.....	ii
Tabla 3.....	iii
Tabla 4.....	iv
Tabla 5.....	v
Tabla 6.....	vi

Palabras Claves:

Tema	Liderazgo transformacional, desempeño laboral, administración
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Transformational leadership, job performance, administration
Especialidad	Administration

Línea de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración
Línea de investigación	Administración

Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024"** del (a) estudiante: **RETTO PALACIOS LOURDES DE FATIMA**, identificado(a) con Código N° **2111200017**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de diciembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la
vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera -
Sullana, 2024**

Resumen

El propósito principal de esta investigación fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo perteneciente a la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana) en 2024. Se adoptó un enfoque descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 empleados administrativos de dicha área, quienes participaron como unidades de análisis y como muestra, ya que se incluyó a todos los miembros. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, implementando un cuestionario estructurado como instrumento de medición.

Los resultados mostraron una relación positiva y significativa desde el punto de vista estadístico entre las dos variables ($p \text{ bilateral} = 0.000 < 0.05$); como resultado, se aprobó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula.

Abstract

The main purpose of this research was to analyze the relationship between transformational leadership and the work performance of the administrative staff belonging to the Academic Vice Presidency of the UNF (Sullana) in 2024. A descriptive-correlational approach was adopted, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 50 administrative employees from this area, who participated as units of analysis and as the sample, since all members were included. For data collection, the survey technique was used, implementing a structured questionnaire as the measurement instrument.

The results showed a positive and statistically significant relationship between the two variables (bilateral $p = 0.000 < 0.05$); as a result, the alternative hypothesis was accepted, and the null hypothesis was rejected.

Introducción

En el panorama internacional, Pacheco y Torres (2024) analizaron en un grupo apareado de estudiantes los efectos socioeconómicos, educativos, del desempeño y de los estilos directivos. Evaluaron a la cohorte de 2021 y, dos años después, a los mismos sujetos en 2023, tras cursar el programa Liderazgo-para-la-Transformación, con el propósito de estimar el impacto formativo. Aplicaron una versión adaptada del MLQ-5X (Bass y Avolio). Los hallazgos muestran predominio del liderazgo transformacional, especialmente en motivación inspiradora, influencia idealizada conductual y consideración individualizada. Se observó además mayor inclinación masculina hacia el enfoque transaccional, en particular la gestión por excepción pasiva. En consonancia con la hipótesis, se verificó un cambio significativo de los estilos entre ambos momentos de medición; asimismo, el enfoque transformacional fue el más adoptado y se asoció con mejores resultados y desempeño laboral. En consecuencia, estos líderes sociales promueven que los equipos se comprometan con la misión institucional, priorizando metas colectivas por encima de los intereses individuales.

Por otro lado, García y Montufar (2022), como objetivo principal se plantearon analizar de qué manera el liderazgo institucional influye en el desempeño laboral tanto de los docentes como del personal administrativo de la UTC. Este trabajo utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo a través de una encuesta en línea dirigida a 215 personas. El análisis en SPSS reveló que, por departamentos, existían niveles medios-altos de liderazgo y rendimiento. La validación de los resultados se hizo mediante la prueba χ^2 , cuyo valor p fue inferior a 0,05, lo que demostró una conexión significativa entre ambas variables, confirmando así la hipótesis planteada.

Además, Cavagnaro y Carvajal (2021) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue examinar cómo el liderazgo de corte transformacional incide en la gestión del ámbito educativo de la UEF “República de Francia”, ubicada en la zona urbana de Guayaquil,

durante 2020. Se trató de una investigación exploratoria, de carácter no experimental y con métodos mixtos. La población coincidió con la muestra: un censo integrado por la autoridad directiva y cincuenta docentes adscritos en el periodo 2020–2021. Para recabar información, se aplicó una entrevista en línea con guía de preguntas abiertas al directivo y, al profesorado, una encuesta mediante cuestionario digital con escala Likert. El tratamiento de los datos se realizó desde un nivel descriptivo–explicativo, integrando procedimientos cualitativos y cuantitativos. Los hallazgos permitieron organizar conclusiones, recomendaciones y una propuesta. Este trabajo ofrece a las instituciones un referente para impulsar cambios orientados al liderazgo transformacional dentro de la gestión educativa, con miras a elevar la calidad del servicio educativo.

Por su parte, Ordóñez y García (2021) analizaron el liderazgo transformacional, así como su impacto en el desempeño docente de bachillerato en planteles fiscales, con el propósito de determinar si incide en las funciones del profesorado y si ello deriva en bajo rendimiento o sobrecarga laboral. El estudio adoptó un enfoque mixto y utilizó el método deductivo. En el cantón de Santa Elena, las instituciones fiscales ubicadas en el casco central suman seis y cuentan con una dotación de 135 profesores. Los hallazgos mostraron una correlación de $-0,70$ entre liderazgo transformacional y desempeño docente, interpretable como negativa considerable; para el liderazgo transaccional se obtuvo $-0,92$, considerada negativa de gran magnitud; y para el liderazgo correctivo/invitador, $-0,35$, es decir, negativa débil. En síntesis, el tipo de liderazgo se vincula con el rendimiento del profesorado en dichas unidades educativas; sin embargo, no todos los directivos evidencian rasgos de liderazgo transformacional (LTF) para ejercer adecuadamente sus funciones, lo que termina afectando el desarrollo de los cargos docentes.

Asimismo, Pedraja et al (2021) su investigación tuvo por propósito examinar los vínculos entre liderazgo transformacional, cultura orientada a la innovación y calidad en organizaciones de educación terciaria. Para ello se analizó una muestra de 52 IES acreditadas por la Comisión Nacional de Acreditación (Chile), abarcando universidades, institutos profesionales y centros técnicos de formación. Mediante modelos lineales de

regresión múltiple, los hallazgos evidencian que el liderazgo transformacional incide de forma significativa sobre la cultura innovadora ($t = 13,691$; $p < 0,01$); a su vez, dicha cultura resulta un predictor clave de la calidad institucional ($t = 3,264$; $p < 0,01$). En consecuencia, ni el estilo de conducción adoptado por quienes dirigen ni la cultura que se impulsa en estas entidades es un asunto menor, pues ambos elementos pueden modificar la calidad, reflejada en los años de acreditación.

En el contexto nacional, Fernández (2024) planteó como objetivo examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de una institución privada de educación superior en Arequipa, Perú, durante el año 2024. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, siendo de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal, alcanzando un nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 58 empleados. Para la recolección de información se aplicaron dos cuestionarios —uno por cada constructo—, validados mediante juicio de expertos. Entre los hallazgos, se evidenciaron debilidades en la dimensión de liderazgo transformacional y una integración interna deficiente, asociada a la limitada consideración del desarrollo profesional, reflejada en la escasez de programas de capacitación. Tales condiciones repercuten en el desempeño del personal, que se ubica en un rango medio de satisfacción. Se determinó que existe una conexión positiva y estadísticamente relevante entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ($r = 0,712$). Además, se corroboró una vinculación directa de las dimensiones de estimulación intelectual, consideración individual y motivación inspiracional con el desempeño dentro de la organización estudiada.

Además, Ventura (2024) tuvo como propósito identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño del profesorado. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño transversal, en el marco de una investigación básica y de tipo observacional. La muestra consistió en 111 apoderados, y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, administrando

cuestionarios específicos para cada variable (liderazgo transformacional y rendimiento laboral). La validez se apoyó en la opinión de expertos, y la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente α de Cronbach. El análisis en SPSS versión 25 reveló una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento docente ($r = 0,616$; $p = 0,001 < 0,05$). También se identificaron vínculos entre estímulo intelectual, consideración individualizada e inspiración motivacional con el desempeño profesional. En resumen, un liderazgo transformacional robusto en la institución educativa potencia un mejor desempeño en los docentes.

Asimismo, Terrones (2023), en su estudio, se estableció como objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los maestros de una escuela pública en la provincia de Chepén durante 2022. El trabajo se enmarcó en una investigación básica, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y un nivel correlacional de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 32 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta con un cuestionario para cada variable. El análisis realizado con SPSS v25 reveló una alta correlación positiva entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral ($r = 0,715$), con una significancia de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica que un liderazgo fuerte está vinculado a un mayor desempeño. En conclusión, el estudio señala que en la institución se observa un liderazgo transformacional adecuado y, como resultado, un rendimiento laboral eficaz.

También, Yabar (2023) se centró en examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los docentes en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe. Para ello, llevó a cabo un estudio cuantitativo con un diseño no experimental y de tipo correlacional transeccional. La muestra estuvo compuesta por los profesores de esa institución. Se utilizaron dos herramientas para medir las variables, cada una con 12 ítems. Los resultados revelaron una correlación positiva ($\rho = 0,505$) y significativa a nivel estadístico ($p = 0,000 < 0,05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa que confirma una relación significativa entre las dos variables. En conclusión, el liderazgo transformacional se vincula positivamente con el rendimiento

docente, promoviendo la motivación y el crecimiento profesional, lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos pedagógicos institucionales.

Por su parte, Amador (2022) en su estudio propuso identificar el vínculo entre el liderazgo de carácter transformacional y el rendimiento del profesorado en instituciones públicas de Santiago de Cao durante 2022. Fue un estudio de enfoque básico, orientado a documentar la problemática, con diseño no experimental, correlacional y transversal. La población censal incluyó a 70 docentes. Se aplicaron cuestionarios para medir liderazgo transformacional y desempeño, instrumentos validados mediante evaluación de especialistas y con adecuada confiabilidad. Para contrastar la asociación entre variables se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose una correlación fuerte ($p=0,951$; $p=0,000$). Asimismo, se observaron relaciones significativas entre influencia idealizada, estimulación intelectual, desarrollo individual y motivación inspiracional con el desempeño laboral. En suma, un mayor liderazgo transformacional se asocia con mejor rendimiento docente.

De la misma forma, Gonzales (2022) realizó una investigación en la IE 88336 de Nuevo Chimbote (año 2022) para estimar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El estudio siguió un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra coincidió con el universo: 70 trabajadores de la escuela, quienes respondieron dos cuestionarios con alta consistencia interna (Alfa de Cronbach). Tras el análisis estadístico, se evidenciaron niveles altos de liderazgo transformacional y muy altos de desempeño. Asimismo, se obtuvo $r = 0,486$ y $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. Se concluye que existe una relación directa, positiva y de magnitud moderada entre ambas variables en la IE 88336 durante 2022, destacando la relevancia del rol del líder para favorecer un mejor rendimiento del personal.

Además, Hernández (2022) analizó el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional de la UGEL Chiclayo (Perú). La investigación, de enfoque

cuantitativo, aplicada y no experimental, utilizó un muestreo censal con 113 empleados y se recopiló información a través de encuestas. Los resultados revelaron que un 76,99% de los participantes expresó desacuerdo sobre la existencia de un liderazgo carismático, lo que afecta negativamente a los operadores y, en consecuencia, a la institución. Además, se identificaron discrepancias en varias áreas: 1) desempeño, con un 47,78% en desacuerdo; 2) eficiencia y efectividad, con un 81,41% en desacuerdo; 3) continuidad, con un 53,11% en desacuerdo; y 4) utilización de recursos, con un 67,26% en desacuerdo. En resumen, la organización presenta importantes deficiencias en su desempeño.

También, Kcahui et al. (2022) tuvieron como objetivo evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los directores. La investigación adoptó un enfoque no experimental con un diseño descriptivo-correlacional. El estudio involucró a 74 directores de primaria, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico. Los datos se recogieron a través de una encuesta, utilizando cuestionarios con escala Likert para cada variable, y la relación se calculó utilizando el coeficiente de Spearman. Los resultados revelaron una asociación positiva ($r = 0.401$) con una significancia del 5%. De manera consistente, la tabla 20 indica que el 90.5% de los directores mostró un liderazgo transformacional muy elevado y un desempeño directivo calificado como altamente satisfactorio.

Asimismo, Mendoza (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de calcular la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los docentes en instituciones de educación secundaria en Pillco Marca, Huánuco. El estudio adoptó un enfoque científico, con subenfoques hipotético-deductivo, descriptivo y estadístico. Se empleó un diseño correlacional, y la investigación fue aplicada y de nivel descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 73 docentes de secundaria. Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas y cuestionarios relacionados con las dos variables. El análisis reveló una correlación positiva moderada entre los factores estudiados, obteniendo un coeficiente de 0,49 en la muestra. A nivel poblacional, se verificó la significancia estadística, ya que el valor p fue menor al umbral α ($0,000 < 0,05$).

Finalmente, Prisse (2021) tuvo como objetivo analizar la conexión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los docentes en instituciones educativas privadas de la UGEL 02 en Lima, durante el año 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por los maestros pertenecientes a la UGEL 02, según el portal ESCALE del Ministerio de Educación. La muestra, determinada mediante una fórmula probabilística para poblaciones infinitas, consistió en 385 docentes. Los hallazgos mostraron que el liderazgo transformacional desempeña un papel clave en el rendimiento laboral de este grupo. Además, las dimensiones de carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional se relacionaron con el desempeño. Se concluyó que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ($\text{sig.} = 0.000$) en las instituciones educativas privadas de la UGEL 02 – Lima, 2021. Por lo tanto, fortalecer la respuesta subjetiva, interna y de seguimiento del docente hacia su director podría potenciar los beneficios asociados con estas variables.

En cuanto a la fundamentación científica de nuestro proyecto de investigación, presentamos a continuación las bases teóricas de nuestra primera variable; **Liderazgo transformacional**, fundamentado por Northouse (2018) quien señala que el liderazgo transformacional es un estilo que motiva e inspira a los colaboradores a conseguir un desempeño superior mediante la generación de cambios positivos en sus actitudes, valores y motivaciones, promoviendo el desarrollo personal y organizacional a través de la influencia, la visión compartida y el estímulo intelectual.

Según, Islam et al. (2021) el líder transformacional empodera a los demás, hace que estos desarrollen sus destrezas intelectuales, estimula la reflexión y creación de nuevas ideas, a fin de que se realicen nuevos aportes con soluciones concretas ante las situaciones de conflicto organizacional. Por consiguiente, las acciones de este tipo de líder tienen gran impacto en el desempeño laboral de sus subordinados, entendiéndose

como tal al rendimiento en el desarrollo de las actividades diarias del colaborador (Hoai et al., 2022).

Respecto del liderazgo transformacional, Salcedo (2018) lo define como un enfoque en el que quien dirige orienta los intereses del equipo hacia los objetivos de la organización. Su evaluación contempla cuatro dimensiones: (a) carisma o influencia idealizada, visible en la admiración y apego de los seguidores; (b) motivación inspiradora, vinculada a comunicar una visión movilizadora; (c) consideración individualizada, que supone asumir al líder como referente y atender a cada miembro; y (d) estimulación intelectual, enfocada en promover soluciones creativas, novedosas y críticas ante los conflictos. Asimismo, este estilo se distingue por líderes con habilidades cognitivas y actuación basada en valores, capaces de generar confianza, creer en sus colaboradores y atender sus necesidades, mostrando flexibilidad y apertura para aprender y adquirir nuevas experiencias.

Gómez (2020) señala que, para consolidar las modificaciones organizacionales en el ámbito de la educación superior, resulta decisivo un liderazgo transformacional. Este enfoque centra su acción en la persona: busca modificar la trayectoria vital de los sujetos mediante el trabajo sobre rasgos de personalidad, actitudes, creencias, hábitos, pensamientos, valores, marcos interpretativos y emociones, entre otros. Por su carácter intangible, tales componentes son subjetivos y modelan los patrones de conducta tanto individuales como colectivos dentro de las universidades. En suma, el liderazgo transformacional es pertinente cuando reconfigura cómo se piensa, se siente y se actúa; solo así la educación universitaria puede cambiar de manera sustantiva.

En el contexto del liderazgo, destaca el enfoque de los cuatro pilares. Según Bass y Riggio (2018), el liderazgo transformacional se basa en la influencia ejemplar, la inspiración motivacional, el estímulo intelectual y el trato personalizado. A través de estos aspectos, los líderes pueden reforzar el compromiso, fomentar la creatividad y favorecer el crecimiento de sus miembros.

Asimismo, se presenta el modelo de liderazgo auténtico-transformacional; que, según Banks et al., (2016), proponen que el liderazgo transformacional debe integrarse con el liderazgo auténtico para evitar desviaciones éticas. Destacan que un liderazgo verdaderamente transformador también debe ser transparente, ético y genuino.

Con respecto a la segunda variable, el desempeño laboral, Chiavenato (2020) lo describe como algo que trasciende la simple ejecución de tareas; también incluye la forma en que se llevan a cabo, evaluando la eficiencia, calidad y responsabilidad implicadas. De manera similar, Cueva (2018) sostiene que el desempeño refleja las competencias y habilidades de los empleados, las cuales, si se valoran correctamente, pueden gestionarse, desarrollarse y mejorarse en beneficio de la empresa, a través de capacitación adecuada, trabajo en equipo, comunicación efectiva y un buen entendimiento de los procesos.

Choi y colaboradores (2018) sostienen que el campo del desempeño laboral cuenta con una larga trayectoria de investigación, en especial dentro de la psicología organizacional. El interés elevado de las organizaciones por analizar este constructo responde a la necesidad de comprender y clarificar los factores que impulsan su crecimiento y la eficacia de sus resultados; por ello, profundizar en el estudio del desempeño laboral es esencial. En el escenario actual, las empresas atraviesan cambios continuos, motivados por la exigencia de mejorar para sostener su posición dentro del mercado, mientras la competencia se intensifica día a día (Castro, 2016).

Dentro de las teorías del desempeño laboral se presenta a la teoría de los Recursos y Demandas Laborales; según Bakker y Demerouti (2017), proponen que el desempeño laboral está determinado por la interacción entre demandas laborales (como presión, carga de trabajo, exigencias emocionales) y recursos laborales (como apoyo de los supervisores, autonomía, oportunidades de aprendizaje). Esta teoría sostiene que cuando las demandas laborales son elevadas y los recursos son escasos, los trabajadores experimentan agotamiento y bajo desempeño. Por el contrario, cuando los recursos son abundantes, los empleados se sienten más comprometidos y motivados, lo que mejora significativamente

su desempeño. Además, el modelo introduce el concepto de engagement laboral, entendido como un estado positivo de vigor, dedicación y absorción, como mediador fundamental entre los recursos disponibles y el desempeño efectivo.

Teoría de la Autodeterminación aplicada al trabajo Deci y Ryan (2017) explican que el desempeño laboral mejora cuando las necesidades psicológicas básicas de los individuos son satisfechas: Autonomía: sentir que uno tiene control sobre sus decisiones laborales. Competencia: experimentar eficacia en las actividades realizadas. Relación: establecer vínculos significativos con otros en el entorno de trabajo. Cuando estas necesidades son promovidas, los trabajadores desarrollan motivación intrínseca, lo que los lleva a actuar por interés y satisfacción personal más que por recompensas externas. Esto no solo mejora la calidad del desempeño, sino que también genera mayor bienestar psicológico, creatividad y compromiso organizacional. En cambio, cuando las necesidades son frustradas, los trabajadores tienden a mostrar bajo rendimiento, desmotivación y agotamiento.

Teoría del Ajuste Persona-Entorno; según Yu (2016), señala que el desempeño laboral está influenciado por el grado de compatibilidad entre las características del individuo (como valores personales, habilidades, intereses) y las características del ambiente laboral (como cultura organizacional, requisitos del puesto, condiciones de trabajo). Cuando existe un alto ajuste entre la persona y el entorno, se produce una mayor satisfacción laboral, menor rotación, mayor compromiso organizacional y, en consecuencia, un mejor desempeño. Por el contrario, una falta de ajuste puede generar conflictos, estrés y bajo rendimiento. El autor identifica distintos tipos de ajuste, entre ellos: Ajuste persona-organización: valores del trabajador y de la empresa. Ajuste persona-puesto: habilidades del trabajador y requisitos del puesto. Y ajuste persona-supervisor: compatibilidad de estilos de liderazgo y expectativas.

Como parte de la justificación de esta investigación se hace mención que la investigación se justificó teóricamente porque buscó complementar los conocimientos

existentes del liderazgo y el desempeño laboral de esta institución superior, además que contribuye con nuevas evidencias que permitan recomendar y generar nuevas teorías sobre cada una de estas variables, en todo caso mejoraremos las ya existentes.

Se justificó de manera científica la investigación puesto que fomenta el desarrollo de competencias estratégicas en el liderazgo, así como la optimización de habilidades laborales, proporcionando evidencia empírica sobre la relación entre estilos de liderazgo y niveles de desempeño. Este aporte resulta crucial para mejorar las prácticas administrativas, fortalecer la cultura organizacional basada en la innovación y el compromiso, y potenciar el rendimiento académico y administrativo dentro de la institución universitaria.

La investigación fue justificada de manera práctica porque nuestros resultados obtenidos nos permitieron realizar la práctica de estas variables estudiadas y por consiguiente, apoya a incrementar la información eficiente y oportuna a los directivos, para la toma de decisiones oportunas.

El desarrollo de esta investigación se realizó de una forma metodológica y los resultados obtenidos van a servir de base para futuras investigaciones de naturaleza similar, lo cual representará un aporte significativo de mucho valor para estas instituciones de educación superior.

La investigación se justificó socialmente, porque contribuye a futuros estudiantes, público en general y a la sociedad en su conjunto, porque tendrán conocimiento de lo importante que es reconocer lo que es el liderazgo, como herramienta que ayuda a la mejora del desempeño laboral.

En el ámbito de las universidades de América Latina, el enfoque transformacional del liderazgo se reconoce hoy como pieza clave para fortalecer el compromiso y mejorar el rendimiento de docentes y personal administrativo. No obstante, persisten barreras de índole estructural, burocrática y cultural que obstaculizan su puesta en práctica, con efectos directos sobre el desempeño laboral. Aunque esta forma de conducción impulsa la

motivación, la innovación y el desarrollo del capital humano (Bass & Riggio, 2019), muchas instituciones de educación superior en la región continúan ancladas en esquemas jerárquicos clásicos que restringen la autonomía y la participación efectiva de sus equipos. La ausencia de líderes capaces de inspirar, estimular intelectualmente y ofrecer acompañamiento individual puede traducirse en menor productividad, deterioro de la calidad de la atención y disminución de la satisfacción del personal administrativo. En paralelo, las organizaciones encaran desafíos para sostener el crecimiento y preservar su desempeño; ello promueve ajustes en los enfoques de gestión y obliga a que las prácticas contables a escala global se adecúen a nuevas exigencias (Barona y Norma, 2020).

Un liderazgo idóneo influye de forma favorable sobre la satisfacción laboral de la organización; en una institución universitaria de gestión privada ubicada en Lima, su aplicación ayuda a elevar el rendimiento del profesorado y, a la vez, a fortalecer la relación con el estudiantado, lo que genera un clima propicio para el aprendizaje (Castro, 2020).

Sin embargo, en la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, se han observado deficiencias en el clima organizacional, baja proactividad y un limitado sentido de pertenencia entre el personal administrativo, lo que podría estar afectando su rendimiento laboral.

Ante este panorama, se estimó indispensable analizar la vinculación entre el liderazgo transformacional aplicado y el rendimiento laboral del equipo administrativo adscrito a esa instancia académica, con el fin de diseñar acciones de mejora orientadas a perfeccionar los procedimientos internos y elevar la eficacia de la organización. Así, este estudio busca aportar conocimiento empírico relevante para fortalecer el rol del liderazgo en la gestión universitaria actual. Por tanto, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo Transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024?

En relación con la conceptualización y la operacionalización de las variables, se adopta la definición teórica del liderazgo transformacional. Chambilla (2017) subraya que este enfoque se ha promovido en las instituciones educativas, ya que impulsa vínculos interpersonales favorables entre el equipo directivo y el profesorado.

A nivel operativo, el liderazgo transformacional se entiende como un enfoque directivo en el que quien conduce al equipo inspira, anima y promueve el desarrollo de sus colaboradores para que alcancen su mayor potencial y, de manera paralela, se cumplan las metas de la organización. Esta variable se evaluará mediante tres dimensiones: influencia idealizada, estímulo intelectual y consideración individual.

Huamán (2018) sostiene que el rendimiento en el trabajo es la consecuencia de un proceso mediante el cual la persona empleada asume conductas concretas en diversas tareas que constituyen el eje de sus obligaciones individuales en su rol laboral, considerando la oportunidad y la pertinencia respecto de la formación que la institución le ofrece.

Operacionalmente se define el desempeño laboral es el grado de cumplimiento con el que una persona realiza las tareas asignadas en su puesto de trabajo, en función de los objetivos establecidos por la organización. Este desempeño no solo implica eficiencia y productividad, sino también factores como la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad, la colaboración y la capacidad de adaptación. Esta variable la vamos a operacionalizar con las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, conocimiento del trabajo y recursos.

Seguidamente, se exponen definiciones conceptuales relativas a cada dimensión y a sus indicadores, en conexión con las variables examinadas en este estudio:

Influencia idealizada: según Antonakis y House (2017), la influencia idealizada se manifiesta cuando el líder actúa de manera ética y con una visión clara, transmitiendo confianza y compromiso a sus seguidores. Esta influencia hace que los colaboradores deseen imitar al líder y alinearse con sus valores y metas organizacionales.

Estimulación intelectual: según Banks et al. (2016), la estimulación intelectual ocurre cuando el líder reta a los empleados a pensar de manera crítica e innovadora, alentándolos a cuestionar los supuestos y buscar mejoras continuas en los procesos de trabajo.

Consideración individualizada: Wang et al. (2016) señalan que, bajo una atención individualizada, el líder ajusta su trato a las necesidades particulares de progreso y formación de cada colaborador, ofreciendo mentoría y sostén emocional para potenciar sus capacidades y talento.

Calidad de trabajo: indica el grado de adecuación de los trabajos ejecutados a los estándares previstos de exactitud, formato, eficacia y atención minuciosa al detalle. De acuerdo con Robbins y Judge (2019), un desempeño de alta calidad implica que el trabajo es entregado correctamente desde la primera vez, minimizando errores y retrabajos.

Conocimiento del trabajo: alude al nivel de comprensión, habilidades técnicas y dominio de las funciones que posee el trabajador respecto a su puesto. Según Mondy y Martocchio (2016), este conocimiento permite al empleado ejecutar sus tareas de manera competente, resolver problemas y adaptarse a nuevas demandas laborales.

Uso de recursos: se refiere a la capacidad del trabajador para utilizar de manera eficiente los recursos materiales, tecnológicos y humanos asignados para el cumplimiento de sus funciones. Según Aguinis (2019), un desempeño eficiente no solo depende del resultado final, sino también de cómo se gestionan y optimizan los recursos disponibles durante el proceso.

Orientación: según Cruz et al. (2020) la orientación puede entenderse como una serie de acciones y recursos de acompañamiento que guían la formación y el desarrollo laboral, facilitan la resolución de problemas y preparan a las personas para intervenir de modo transformador.

Creatividad: para Garnero y Elisondo (2023), la creatividad consiste en la facultad de las personas para cambiar su entorno y los objetos.

Empatía: Vilella y Reddy (2023) señalan que es una interacción social compleja que influye psicológicamente; contribuye a comprender los sentimientos, el sufrimiento y el comportamiento de los demás, y está estrechamente vinculada a la compasión

Actitud: Ander (2016) define la actitud como una tendencia o predisposición a responder ante una situación, entendida como un estado o disposición psicológica adquirida a través de la experiencia y la sociedad.

Competitividad: Porter (2017) entiende por competitividad la habilidad empresarial de conservar y ampliar su cuota en ámbitos comerciales internos y externos, generando utilidades y favoreciendo el crecimiento.

Racionalización: según Pufahl et al. (2021) en el ámbito empresarial, la racionalización de recursos se refiere a la asignación automática de recursos en los procesos de negocio.

Se planteó como hipótesis lo siguiente: H_1 : El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024. H_0 : El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

Se propuso como objetivo general: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024. Y como objetivos específicos:

- Determinar el nivel de liderazgo transformacional de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024

- Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024
- Determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.
- Examinar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.
- Estimar la relación entre la consideración individual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo

De enfoque descriptivo, pues permitió conocer y caracterizar las situaciones y actividades donde se desarrollan las variables analizadas. Como señalan Hernández et al. (2022), la investigación descriptiva busca precisar cómo son y cómo se manifiestan los fenómenos, lo que resulta clave para reconocer tendencias y proponer hipótesis posteriores. Asimismo, presenta alcance correlacional, ya que se examinó la asociación entre las variables y entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño laboral. De acuerdo con Creswell y Creswell (2018), este tipo de estudio indaga patrones de relación para realizar predicciones, sin asumir una causalidad directa.

Diseño

Se empleó un diseño no experimental y transversal; las variables se observaron y se examinaron, sin manipulación por parte del investigador. Cervo y colegas (2017) indican que, para los diseños transversales, la información se recolecta en un solo momento con

el propósito de caracterizar fenómenos o analizar relaciones entre las variables, usando una muestra que represente a la población.

Población y muestra

Población

En 2024, la población del estudio se integró por 50 colaboradores del área administrativa de la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana). Según Babbie (2020), la población es el universo de unidades —individuos u objetos— que cumplen criterios de inclusión específicos; sobre ese conjunto se realizan las observaciones y se derivan las generalizaciones.

Muestra

En este estudio, la muestra estuvo integrada por unidades de estudio conformadas por 50 trabajadores de la compañía. Se entiende por muestra una porción elegida de personas, hechos o elementos tomada del universo de referencia o del conjunto poblacional, cuya finalidad es realizar la investigación e inferir conclusiones sobre esa población (Arias y Covinos, 2021).

Vicerrectorado Académico	
Direcciones /Unidades	N° de Colaboradores
Dirección de Extensión Cultural y Proyección Social	5
Unidad de Asuntos Culturales	3
Unidad de Proyección y Responsabilidad Social	3
Dirección de Bienestar Universitario	5
Unidad de Servicios Asistenciales	3
Unidad de Asuntos Deportivos	3
Dirección de Admisión y Registros Académicos	5
Unidad de Admisión	3
Unidad de Registros Académicos	2

CEPRE	3
Dirección de Gestión y Servicios Académicos	5
Unidad de Gestión Académica	2
Unidad de Biblioteca Central	2
Unidad de Laboratorios	2
Unidad de Formación Continua	2
Unidad de Seguimiento al Graduado e Inserción Laboral	2
Total de Colaboradores de Vicerrectorado Académico	50

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

La técnica que se empleó fue la encuesta. Villafañe (2018) señala que las técnicas son instrumentos operativos esenciales para la aplicación de métodos en contextos científicos, educativos o laborales.

Instrumento

Se empleó como instrumento un cuestionario, elaborado con un conjunto de preguntas vinculadas con las dimensiones y los indicadores de las variables: liderazgo de tipo transformacional y rendimiento en el trabajo.

Procesamiento y análisis de la información

Procesamiento

La información recolectada fue procesada con SPSS y Excel, asegurando la construcción de la base de datos del estudio y la elaboración de cuadros estadísticos con los hallazgos.

Análisis de la información

En el análisis de datos se recurrió a cuadros de frecuencias y matrices de correlación para exponer los resultados procesados y desglosar la información por categorías de ocurrencia.

Resultados

Objetivo general: Evaluar cómo la adopción de un liderazgo de tipo transformacional se asocia con el rendimiento del personal de administración perteneciente a Vicepresidencia Académica en la UNF, sede Sullana, en 2024.

Para elegir la técnica estadística adecuada, se aplicó el test Shapiro–Wilk (anexo 4) para verificar la normalidad. Dado que el valor de p fue < 0.05 , se concluyó que la distribución de los datos no era normal; por ello, se empleó la correlación de Spearman, un procedimiento no paramétrico.

Tabla 1

Relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,646**
		N	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la Tabla 1, el valor de significancia bilateral (p) fue 0.000, inferior a 0.05; por ello se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la Univ. Nacional de Frontera (Sullana, 2024). El coeficiente obtenido ($r = 0.646$) indica una asociación positiva de magnitud moderada. Por ende, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la nula.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo transformacional de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024

Tabla 2

Nivel del Liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0	0,0
Medio	2	4,0	4,0	4,0
Alto	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

Según la Tabla 2, el liderazgo transformacional en la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana), durante 2024, se ubica mayoritariamente en nivel alto (96%) y, en menor proporción, en nivel medio (4%).

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024

Tabla 3

Nivel del Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0	0,0
Medio	1	2,0	2,0	2,0
Alto	49	98,0	98,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Interpretación:

Con base en la Tabla 3, para 2024 la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana) registra que el desempeño laboral se sitúa mayoritariamente en nivel alto (98%), mientras que el 2% se ubica en nivel medio.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

Tabla 4

Relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral

			Influencia idealizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la Tabla 4, la significancia bilateral fue $p = 0.000 (< 0.05)$, lo que confirma una relación estadísticamente significativa entre la dimensión del liderazgo transformacional, influencia idealizada, y el desempeño del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana, 2024). Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.654 indica una asociación positiva de magnitud moderada entre dicha dimensión y la variable de estudio.

Objetivo específico 4: Examinar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

Tabla 5

Relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral

			Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la Tabla 5, el p-valor bilateral ($p = 0.000$) es inferior a 0.05, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre la dimensión del liderazgo transformacional denominada “estimulación intelectual” y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana, 2024). Además, el coeficiente $r = 0.541$ evidencia una asociación positiva de magnitud moderada entre dicha dimensión (segunda) y la segunda variable analizada.

Objetivo específico 5: Estimar la relación entre la consideración individual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

Tabla 6

Relación entre la consideración individual y el desempeño laboral

			Consideración individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la Tabla 6, el estadístico de significancia (bilateral) fue 0.000, por debajo de 0.05, lo que indica una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional – consideración individual y el desempeño laboral del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana), 2024. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.625 sugiere una relación positiva de magnitud moderada entre la tercera dimensión y la segunda variable del estudio.

Análisis y discusión

En relación con el propósito general, la Tabla 1 reporta un p-valor bilateral = 0.000, inferior a 0.05, lo que indica una asociación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana, 2024). Este hallazgo coincide con lo informado por Terrones (2023), Yabar (2023), Gonzales (2022) y Mendoza (2022), quienes evidenciaron una relación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables, con p bilaterales menores a 0.05 en las instituciones evaluadas. Lo anterior se sustenta en Chambilla (2017), quien señala que este estilo de liderazgo ha cobrado impulso en el ámbito educativo por favorecer vínculos interpersonales positivos entre directivos y docentes. Asimismo, Huamán (2018) entiende el desempeño laboral como el resultado de un proceso mediante el cual el trabajador asume conductas específicas en las tareas nucleares de su rol, valoradas por su oportunidad y pertinencia respecto del proceso formativo brindado por la organización. En ese marco, es pertinente afirmar que líderes que inspiran, motivan y promueven el desarrollo individual de sus equipos elevan de manera significativa el rendimiento y el compromiso en el trabajo.

En el primer objetivo específico, los datos de la tabla 2 muestran que, en 2024, la vicepresidencia para asuntos académicos de la UNF (Sullana) presenta un liderazgo transformacional predominantemente alto (96%), mientras que el 4% se ubica en un nivel medio. Hallazgos en la misma línea fueron reportados por García & Montufar (2022), quienes, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, concluyeron que en los departamentos predomina un liderazgo y desempeño medio-alto entre docentes y personal administrativo. De manera concordante, Kcahui y cols. (2022) informaron que el 90.5% de los directores exhiben un liderazgo transformacional muy bueno. En contraste, Fernández (2024) identificó debilidades en la dimensión de liderazgo transformacional entre colaboradores de un instituto privado de educación superior en Arequipa (Perú).

Lo anterior se sustenta en Islam y coautores (2021), para quienes este estilo de liderazgo promueve el empoderamiento de las personas, el desarrollo de habilidades intelectuales, la reflexión y la generación de ideas, orientando aportes con soluciones concretas ante conflictos organizacionales. En consecuencia, la actuación de tales líderes impacta de manera notable el desempeño laboral de sus subordinados —esto es, el rendimiento en las tareas cotidianas del colaborador—, como señalan Hoai y colegas (2022). En suma, se observa que, en la vicepresidencia para asuntos académicos de la UNF, los liderazgos aplican con eficacia los pilares del enfoque transformacional, creando condiciones que favorecen el desarrollo del equipo y consolidan una cultura de cambio e innovación.

A la luz de la segunda meta específica, la Tabla 3 evidencia que, en la UNF (Sullana) durante 2024, el desempeño del personal de la Vicepresidencia Académica se ubica mayoritariamente en rango alto (98%) y, en menor medida, en categoría media (2%). Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Kcahui y cols. (2022), quienes observaron que el 90,5% de directores calificó su gestión como muy satisfactoria en una institución de Puno, y con García & Montufar (2022), que identificaron niveles medio-altos en docentes y administrativos de la UTC (Ecuador). En contraste, Fernández (2024) describió débil integración, escaso reconocimiento del desarrollo profesional y oferta limitada de capacitaciones; ello derivó en un rendimiento global de nivel intermedio en un instituto superior privado de Arequipa (Perú), 2024. Este panorama se alinea con Chiavenato (2020), para quien el rendimiento laboral comprende tanto el cumplimiento de tareas como la manera de ejecutarlas, valorando eficiencia, calidad y responsabilidad. En esa línea, estimo que la mayoría del equipo cumple sus funciones con eficacia, compromiso y productividad.

En relación con el tercer objetivo planteado, la Tabla 4 indica que la significancia bilateral fue 0.000, inferior a 0.005; por ello se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión del liderazgo transformacional —influencia idealizada— y el desempeño laboral del personal de administración adscrito a la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana, 2024). Asimismo, el coeficiente de

correlación ($r = 0.654$) muestra una asociación positiva moderada entre dicha dimensión y la segunda variable de estudio. Estos resultados son coherentes con Amador (2022), quien reportó relación entre la influencia idealizada y el desempeño en colegios públicos del distrito de Santiago de Cao (2022). De igual modo, Pacheco y Torres (2024) hallaron que el estilo predominante fue el transformacional, destacando motivación inspiradora, influencia idealizada de conductas y consideración individualizada. Lo anterior se sustenta en Antonakis y House (2017), para quienes la influencia idealizada emerge cuando la persona líder actúa con ética y una visión clara, generando confianza y compromiso en sus seguidores, lo que impulsa al personal a emular al líder y alinearse con sus valores y objetivos organizacionales.

Por mi parte, se hace mención que la influencia idealizada fortalece la confianza del equipo, inspira respeto y promueve un ambiente laboral basado en valores, lo cual se refleja en un desempeño más sólido y alineado con los objetivos institucionales de la institución en estudio.

En relación con la cuarta meta específica, los datos de la Tabla 5 reportan una significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.005, lo que confirma una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional —estimulación intelectual— y el rendimiento en el trabajo del personal administrativo adscrito a la Vicepresidencia Académica de la UNF, Sullana (2024). Del mismo modo, el coeficiente $r = 0.541$ evidencia un vínculo positivo de magnitud moderada entre la segunda de las dimensiones y la segunda variable analizada. Estos hallazgos se alinean con lo informado por Prisse (2021), quien identificó relación entre la estimulación intelectual y el desempeño de docentes en la UGEL 02 (Lima, 2021). En consonancia, Banks et al. (2016) señalan que dicha dimensión emerge cuando el liderazgo desafía a las personas a pensar críticamente e innovar, promoviendo el cuestionamiento de supuestos y la mejora continua de los procesos laborales. En consecuencia, fomentar la estimulación intelectual desde el rol directivo potencia el análisis riguroso y la creatividad, con efectos favorables sobre el rendimiento del personal de la institución estudiada.

En relación con el quinto objetivo, la Tabla 6 reporta una significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.005; por tanto, se confirma una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión del liderazgo transformacional —consideración individual— y el desempeño del personal administrativo de la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana, 2024). Asimismo, el coeficiente de correlación de 0.625 evidencia un vínculo positivo de magnitud moderada entre la tercera dimensión y la segunda variable analizada.

Estos hallazgos son coherentes con Prisse (2021), quien identificó que la estimulación intelectual se asocia con el desempeño de docentes en la UGEL 02, Lima, 2021; y con Pacheco y Torres (2024), quienes señalan que el liderazgo transformacional —en particular las consideraciones individuales— es el estilo predominante. Esta interpretación se apoya en Wang et al. (2016), para quienes la consideración individualizada implica atender de forma personalizada las necesidades de crecimiento y desarrollo, brindando mentoría y apoyo emocional para potenciar capacidades y talento.

En consecuencia, es clave promover entornos de trabajo que fomenten la reflexión, la autonomía y la innovación, factores asociados a un desempeño eficiente y proactivo.

Conclusiones

- En relación con el objetivo principal, los resultados muestran una asociación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal administrativo adscrito a la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana, 2024). Esto se sustenta en el valor p bilateral = 0.000, inferior a 0.05; en consecuencia, se confirma la hipótesis planteada.
- En relación con el objetivo específico 1, se concluyó que, en 2024, el grado de liderazgo transformacional de la Vicepresidencia Académica de la Universidad Nacional de Frontera (Sullana) se clasifica como alto en el 96% de los casos y como medio en el 4%.
- En relación con el segundo objetivo planteado, se determina que el desempeño laboral en la Vicepresidencia Académica de la UNF (sede Sullana) durante 2024 se clasifica como alto en 98 %, mientras que 2 % corresponde al nivel medio.
- En relación con el tercer objetivo, se determina una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional —componente denominado “influencia idealizada”— y el rendimiento en el trabajo del personal de administración adscrito a la unidad académica (Vicepresidencia) de la UNF, Sullana (2024), evidenciada por un valor de significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.005.
- En relación con el cuarto objetivo específico, se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral del personal de apoyo administrativo y la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional en la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana, 2024), ya que el p -valor bilateral fue 0.000, inferior a 0.005.
- Para el quinto objetivo planteado, se verifica una asociación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional – consideración individual y el rendimiento en el trabajo del personal que labora en el área administrativa adscrita a la Vicepresidencia Académica de la UNF (Sullana) en 2024; ello se sustenta en una significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.005.

Recomendaciones

- Al comprobarse un vínculo relevante entre el estilo de liderazgo de corte transformacional y el rendimiento en el trabajo, se sugiere que las máximas autoridades impulsen planes permanentes de capacitación para directivos y las jefaturas sobre dicho enfoque, con el objetivo de robustecer y afianzar los procedimientos de gestión que inciden de manera directa en los resultados del personal.
- Ante el alto nivel de liderazgo transformacional percibido se sugiere a los directivos mantener y reforzar las estrategias de liderazgo ya existentes, promoviendo espacios de retroalimentación, mentoría y buenas prácticas que permitan conservar este estilo de liderazgo en toda la estructura administrativa.
- Dado el alto nivel de desempeño laboral identificado, se recomienda reconocer públicamente los logros del personal administrativo y fomentar incentivos no monetarios como certificaciones, capacitaciones o programas de bienestar, que refuercen el compromiso y la productividad.
- Dada la evidencia de un vínculo relevante entre la idealización del liderazgo y el rendimiento, conviene potenciar la conducta modeladora de quien dirige. Para ello, impulsar valores institucionales, actuar con deontología profesional y mantener consistencia al decidir, de modo que aumenten el respeto y la confianza hacia la persona que conduce el equipo.
- Considerando cómo el estímulo cognitivo repercute en el rendimiento, se sugiere que las jefaturas promuevan la creatividad así como pensamiento crítico de la plantilla mediante desafíos laborales, mecanismos para presentar propuestas y programas formativos que impulsen la innovación en la gestión administrativa.
- Dado que la atención a la persona se vincula de manera relevante con el rendimiento, se recomienda aplicar políticas de gestión orientadas al seguimiento individual, por ejemplo: reuniones regulares, programas de crecimiento personal y valorización de

logros particulares, con el fin de reforzar la pertenencia y el compromiso del grupo de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aguinis, H. (2019). *Gestión del desempeño* (4th ed.). Chicago Business Press.
https://www.researchgate.net/publication/383561202_Performance_Management_Process_Performance_Reviewing
- Amador, M. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, del distrito de Santiago de Cao, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112637/Amador_MMI-SD.pdf?sequence=1
- Ander, A. (2016). *Definición de actitud*. Recuperado de
<https://1library.co/article/actitudes-definici%C3%B3n-y-caracter%C3%ADsticas-de-t%C3%A9rminos-clave.zlg8rpdg>
- Antonakis, J., y House, R. J. (2017) *Liderazgo instrumental: medición y extensión de la teoría del liderazgo transformacional-transaccional*. The Leadership Quarterly. 25. 746-771.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984314000290?via%3Dihub>
- Arias y Covinos, (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Primera edición.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Babbie, E. (2020) *La práctica de la investigación social* (15th ed.). Cengage Learning.
https://books.google.com.pe/books?id=KrGeygEACAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2017) *Teoría de las demandas y los recursos laborales: Análisis y proyección de futuro*. Revista de Psicología de la Salud Ocupacional, 22 (3), 273–285. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Focp0000056>

- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., y Guler, C. E. (2016) *Una revisión metaanalítica del liderazgo auténtico y transformacional: Una prueba de redundancia*. The Leadership Quarterly, 27(4), 634–652. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984316000163?via%3Dihub>
- Barona L. y Norma. E. (2020) *Evolución y nuevas tendencias de la investigación contable*. Actualidad Contable Faces, 23(40), 9-27 <https://www.redalyc.org/journal/257/25763378002/>
- Bass, B. & Riggio, R. (2018). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>
- Castro, M. (2020) *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porres. Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, P. (2016) *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas*. Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí. Potosí, México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070?locale-attribute=es>
- Cavagnaro, C. y Carvajal, C. (2021) *El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil*. Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705, Vol. 6, N°. 1, 2021 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>
- Cervo, A., Bervian, P. y Silva, R. (2017). *Metodología científica* (6.ª ed.). Pearson Educación. <https://es.scribd.com/document/462166571/CERVO-BERVIAN-DA-SILVA-METODOLOGIA-CIENTIFICA>

- Chambilla, B. (2017) *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017*. Universidad Nacional de San Agustín. Tesis de maestría. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_6ef913f56cec7377903169a07e755f0a
- Chiavenato, I. (2017) *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana S.A. <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf>
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018) *Importancia relativa de las principales dimensiones del desempeño laboral para determinar la calificación general del desempeño laboral de los supervisores*. Revista Canadiense de Ciencias Administrativas, 36(3), 377–389. https://www.researchgate.net/publication/324799221_Relative_Importance_of_Major_Job_Performance_Dimensions_in_Determining_Supervisors'_Overall_Job_Performance_Ratings
- Creswell, J. W., y Creswell, J. D. (2018) *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos* Quinta edición. Publicaciones SAGE <https://sd8944594c9f5e157.jimcontent.com/download/version/1505346144/module/8883925682/name/1.2.%20Creswell.%20%C2%AA%20qualit%E2%80%A6.pdf>
- Cueva, S. (2018) *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres – USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4341?show=full>
- Cruz, L., Remedios, M., y Rojas, M. (2020) *La orientación educativa desde un enfoque creativo: un reto para el docente en la modernidad*. EDUMECENTRO, 12(2), 1-10. Recuperado de <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/e2327/htm>

- Deci, E. y Ryan, R. (2017) *Teoría de la autodeterminación: Necesidades psicológicas básicas en la motivación, el desarrollo y el bienestar*. The Guilford Press. https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Fernández, D. (2024) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior privado de Arequipa, Perú, 2024*. Gaceta Científica, 10(4), 138-145. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/2274>
- García, D. y Montufar, E. (2022) El liderazgo institucional en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la universidad técnica de Cotopaxi. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica De Cotopaxi. Disponible en <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1d44be95-fd4d-48a6-aaed-d26e1b2e3385/content>
- Garnero, P. y Elisondo, R. (2023) *Aproximaciones a la creatividad a partir de acciones cotidianas: registros en primera persona diferenciadas frente a las normas reguladoras de los cuerpos*. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad. N°43. Año 15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9230547.pdf>
- Gómez, S. (2020) *Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria*. Revista Cuatrimestral Conecta Libertad. Vol.4, Núm.1, pp.75-81. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114/328>
- Gonzales, D. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Institución Educativa 88336 de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2e3d0d2ba1b9c653588757896aee8cbc/Details

- Hernández, H. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú*. Gestionar: Revista de empresa y gobierno. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/79>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2022) *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGraw-Hill Education. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Hoai, T., Hung, B. y Nguyen, N. (2022) *El impacto de los sistemas de control interno en la intensidad de la innovación y el desempeño organizacional de las organizaciones del sector público en Vietnam: El rol moderador del liderazgo transformacional*. Heliyon, 8(2), e08954. [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(22\)00242-0?_returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844022002420%3Fshowall%3Dtrue](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(22)00242-0?_returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844022002420%3Fshowall%3Dtrue)
- Huamán, G. (2018) *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016: 2018*. Universidad Nacional De San Agustín Arequipa. Tesis de maestría. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f343972b-6e8c-43b1-9312-4f1f9f6feabb/content>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021) *Mapeo de la relación entre el liderazgo transformacional, la confianza en el liderazgo y el comportamiento de apoyo de los empleados durante el cambio organizacional*. Asia Pacific Management Review, 26(2), 95102. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313220300609?via%3Dihub>
- Kcahui, Y., Coqueña, E., Calderon, K. y Vilca, P. (2022) *Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno*. Revista Latinoamericana Ogmios, 2(4), 219–231. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/68>

- Mendoza, D. (2022) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria distrito de Pillco Marca – Huánuco*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Tesis de maestría.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9301?show=full>
- Mondy, R. y Martocchio, J. (2016) *Gestión de recursos humanos*. Catorceava edición. Pearson.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>
- Northouse, P. (2018) *Liderazgo: Teoría y práctica*. 8ava edición. Publicaciones SAGE.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3568102>
- Ordóñez, N. y García, J. (2021) *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral de docentes de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena*. Universidad, Ciencia y Tecnología Vol. 25, N° 111. doi:
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/519/973/>
- Pacheco, C. y Torres, B. (2024) *El Liderazgo Transformacional impactando en la situación económica, educativa, y de desempeño laboral de líderes sociales*. Universidad de Cuenca. Tesis de licenciatura. Recuperado de <https://dspace-test.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/44816/1/Trabajo-de-Titulacio%cc%81n.pdf>
- Pedraja, L., Rodríguez, E. y Muñoz, C. (2021) *Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional*. Revista Venezolana de Gerencia, 26(96), 1004-1018.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36869>
- Porter, M. (2017) *Ser competitivo*. México D.F: Grupo Editorial Patria.
https://books.google.com.pe/books?id=ClgKoErmS_MC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Prisse, K. (2021) *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02 – Lima 2021*. Universidad

- San Ignacio de Loyola, tesis de licenciatura.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>
- Pufahl, L., Ihde, S., Stiehle, F. Weske, M. y Weber, I. (2021) *Asignación automática de recursos en procesos empresariales: un estudio sistemático de la literatura*. Cornell University. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2107.07264>
- Robbins, S. y Judge, T. (2019) *Comportamiento organizacional*. 18ava edición. Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional. Que es y como medirlo*. ESIC Editorial.
<https://es.scribd.com/document/459899400/Liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo-Pg-20-20-pdf>
- Terrones, M. (2023) *El liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la provincia de Chepén, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1647460>
- Ventura, J. (2024) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa de Nasca, 2023*. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c6f5549e3e241a2e8e198613dc8b7cdc
- Vilella, R. y Reddy, A. (2023) *Empatía*. StatPearls.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK549810/>
- Villafañe, J. (2018) *Técnicas de investigación social: fundamentos y aplicaciones*. Editorial Ariel. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Wang, H., Tsui, A., y Xin, K (2016) Comportamientos de liderazgo del CEO, desempeño organizacional y actitudes de los empleados. *El liderazgo trimestral*, 27(2), 147-165.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984315001010?via%3Dihub>
- Yabar, R. (2023) Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa de Nuestra Señora de Guadalupe (Lima, 2022), tesis de maestría. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11878/yabar_srrp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yu, K. (2016) *Adaptación persona-entorno y resultados de los empleados: Una revisión de las direcciones pasadas, presentes y futuras*. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 1–47.<https://doi.org/10.5465/19416520.2015.1022760>

Anexos y apéndices

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de variables

Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo transformacional	Andriani et al, (2018) definen al liderazgo transformacional como aquel líder que involucra cambios, ya que dirige a la organización hacia metas que nunca se ha logrado antes a través del empoderamiento de los subordinados.	Es un estilo de liderazgo que busca inspirar, motivar y transformar a los miembros de un equipo para que superen sus propios intereses en favor de los objetivos comunes, desarrollen su potencial y se comprometan con una visión compartida. Esta variable se va a operacionalizar con las siguientes dimensiones: influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual	Influencia idealizada	Orientación	1	Ordinal
				Respeto	2	
				Confianza	3	
			Estimulación intelectual	Creatividad	4	
				Estrategias innovadoras	5	
				Supuestos	6	
			Consideración individual	Empatía	7	
				Apoyo	8	
				Oportunidades de desarrollo	9	
Desempeño laboral	Huamán (2018) define el desempeño laboral como el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal en tanto trabajador, en relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona.	El desempeño laboral es el nivel de cumplimiento de una persona en sus funciones, considerando no solo la eficiencia y productividad, sino también la calidad, responsabilidad, compromiso y adaptación en su trabajo. Esta variable la vamos a operacionalizar con las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, conocimiento del trabajo y recursos	Calidad de trabajo	Revisión	10	Ordinal
				Cumplimiento	11	
				Actitud	12	
			Conocimiento del trabajo	Capacitación	13	
				Corrección	14	
				Competitividad	15	
			Recursos	Disponibilidad	16	
				Racionalización	17	
				Ambiente adecuado	18	

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2025

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024?	Liderazgo transformacional Desempeño laboral	OBJETIVO GENERAL: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024. OBJETIVOS ESPECIFICOS: - Determinar el nivel de liderazgo transformacional de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024 - Determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024 - Determinar la relación de la influencia idealizada con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024. - Examinar la relación de la estimulación intelectual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024. - Estimar la relación entre la consideración individual con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.	H₁: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024 H₀: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Tipo descriptivo, correlacional y diseño no experimental, de corte transversal o Transeccional. POBLACIÓN Y MUESTRA: La población estuvo compuesta por 50 trabajadores administrativos de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024 TÉCNICA E INSTRUMENTO: Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario, como instrumento.

Anexo 3
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024, Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al liderazgo transformacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	Liderazgo transformacional					
Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Mi jefe orienta nuestras acciones hacia una visión compartida.					
2	El jefe demuestra un profundo respeto por cada integrante del equipo.					
3	Confío en las decisiones que toma mi jefe dentro del área de trabajo.					
4	Mi jefe estimula el desarrollo de ideas creativas en el equipo.					
5	En el equipo se promueven estrategias innovadoras para mejorar procesos.					
6	Se cuestionan los supuestos tradicionales con el fin de lograr mejoras					

7	Mi jefe demuestra empatía frente a mis necesidades laborales.					
8	Recibo apoyo constante por parte de mi jefe cuando lo necesito.					
9	Se me brindan oportunidades para desarrollarme profesionalmente					
	Desempeño laboral					
10	Reviso cuidadosamente mis tareas antes de entregarlas.					
11	Cumplo con los plazos y requerimientos establecidos en mis labores.					
12	Mantengo una actitud positiva y comprometida en mi trabajo					
13	He recibido capacitación para realizar adecuadamente mis funciones.					
14	Corrijo mis errores con responsabilidad y rapidez.					
15	Me esfuerzo por ser competitivo/a en el cumplimiento de mis tareas					
16	Cuento con los recursos necesarios para realizar mis funciones.					
17	Utilizo de forma racional los materiales e insumos asignados.					
18	El ambiente de trabajo favorece el buen desempeño de mis labores					

Base de datos Variable Liderazgo Transformacional									
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	2	2	3	3
9	5	5	5	5	4	3	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Estadísticas de fiabilidad	
Variable Liderazgo Transformacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	9

Estadísticas de total de elemento				
Variable Liderazgo Transformacional				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	36,50	20,056	,432	,912
P2	36,30	19,567	,691	,901
P3	36,40	18,711	,808	,893
P4	36,50	18,944	,692	,898
P5	36,60	19,600	,524	,907
P6	37,00	15,333	,770	,894
P7	36,60	15,156	,822	,888
P8	36,40	16,933	,888	,882
P9	36,50	16,278	,784	,889

Base de datos Variable Desempeño Laboral									
Encuestados	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	3	3	4	4	4	5	4
2	5	4	5	4	5	5	2	4	4
3	5	5	4	4	4	4	3	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	5	3	3	5	5
7	5	5	4	4	4	5	4	5	5
8	5	4	5	4	5	4	2	4	2
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Estadísticas de fiabilidad
Variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	9

Estadísticas de total de elemento

Variable Desempeño Laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P10	34,40	10,711	,548	,699
P11	34,60	9,600	,792	,659
P12	34,70	10,233	,368	,715
P13	35,40	10,711	,311	,723
P14	34,60	10,933	,351	,718
P15	34,80	10,178	,389	,711
P16	35,60	9,156	,321	,746
P17	34,50	10,500	,532	,697
P18	35,00	9,111	,441	,705

Anexo 04: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: Mg. Luis Vigo Bardales

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Retto Palacios Lourdes de Fátima

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la
vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana,
2024.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	88	57

Sumatoria Total	177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total $\times 0.005$)	0.885 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$177 \div 200 = 0.885$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Firma del
Experto
Grado
Académico:
Magister
DNI:32949499**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: Mg. Yesenia Avila Alcalde

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Licenciada en Administración

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: Retto Palacios Lourdes de Fátima

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	89	38
Sumatoria Total		175(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$175 \div 200 = 0.875$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Grado Académico:
Magister
DNI. 32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: Mg. Carlos Alberto Acosta Zarate

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Economista

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: Retto Palacios Lourdes de Fátima

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				32	71	76
Sumatoria Total		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.895 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$179 = 0.895$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del
Experto Grado
Académico:
Magister
DNI. 43260750**

Anexo 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,166	50	,001	,875	50	,000
Desempeño laboral	,133	50	,026	,934	50	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Retto Palacios Lourdes de Fátima		47066806	lourdes_3333judo@outlook.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (Info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐ Acceso restringido ⁴ (Info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	12	25

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor eligió la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DIBIC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENA TI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, nóm. 32.3).

Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de la vicepresidencia académica de la Universidad Nacional de Frontera - Sullana, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%	29%	%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1%
11	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %
	Trabajo del estudiante	
13	Submitted to uncedu	<1 %
	Trabajo del estudiante	
14	Submitted to Universidad Privada del Norte	<1 %
	Trabajo del estudiante	
15	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1 %
	Trabajo del estudiante	
16	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
17	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
18	www.aacademica.org	<1 %
	Fuente de Internet	
19	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala	<1 %
	Trabajo del estudiante	
20	pirhua.udep.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
21	www.repositorio.usanpedro.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
22	www.produccioncientificaluz.org	<1 %
	Fuente de Internet	
23	es.scribd.com	<1 %
	Fuente de Internet	
24	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle	<1 %
	Trabajo del estudiante	
25	repositorio.uigv.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	

26	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Nacional de Frontera Trabajo del estudiante	<1 %
32	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
33	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
34	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.magisterimed.org Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Nacional Agraria de la Selva Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.uct.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
44	gala.gre.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
47	www.uctunexpo.autanabooks.com Fuente de Internet	<1 %
48	revistahorizonte.ujat.mx Fuente de Internet	<1 %
49	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	doi.org Fuente de Internet	<1 %
51	futur.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
52	refcale.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

55	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.uca.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	revistavive.org Fuente de Internet	<1 %
63	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
64	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
65	cts.usal.es Fuente de Internet	<1 %
66	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	reunir.unir.net Fuente de Internet	<1 %
69	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

70	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
72	www.amazon.com Fuente de Internet	<1 %
73	www.docs.ndsr.org Fuente de Internet	<1 %
74	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo