



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo directivo y desempeño laboral en los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa de Huaraz - 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Espinoza Gonzales Paul Giamcarlo (ORCID: 0000-0001-8710-8855)

Rodríguez Morales Jhonatan Víctor (ORCID: 0000-0003-2237-8840)

ASESOR:

Mtro. Cruz Tarrillo José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

HUARAZ – PERÚ
2021

DEDICATORIA.

A nuestros padres por darnos la oportunidad de ejercer una profesión y nunca dejar de creer en nosotros a pesar de cada obstáculo que se presentaron a lo largo de nuestra jornada educativa, dándonos el apoyo incondicional en cada proceso de nuestras vidas.

A nuestros docentes por las enseñanzas que nos brindaron, que nos ayudó a forjar nuestra profesión y el apoyo cuando más los necesitábamos, dándonos las pautas para seguir adelante y no darnos por vencidos.

A nuestros familiares que estuvieron en este transcurso del tiempo y aunque algunos no estén ya con nosotros nos dieron fortaleza.

Jhonatan y Paul.

AGRADECIMIENTO.

A nuestros padres por la oportunidad que nos dieron para estudiar desde el principio al final de nuestras vidas estudiantiles, por creer en nosotros y nunca dudar que íbamos a lograr nuestros objetivos sin nada a cambio.

A nuestro Dios por darnos sabiduría pese a los obstáculos que se presentaron en nuestras vidas, a nuestros docentes porque sin ellos no hubiera sido posible llegar a esta etapa de nuestras vidas, por cada enseñanza que sirvieron para nuestra profesión.

A nuestros compañeros por hacer que nuestras vidas en la universidad sean una experiencia única, por los momentos de apoyo mutuo con cada uno de ellos y experiencias de confraternidad y acogida para cada uno de ellos.

Los autores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	16
3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de Análisis de Datos.....	18
3.7. Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIA.....	36
ANEXO.....	42

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1.	Perfil sociodemográfico	19
Tabla 2.	Análisis descriptivo de la variable liderazgo directivo	20
Tabla 3.	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	21
Tabla 4.	Tabla cruzada entre la variable liderazgo directivo con género.....	22
Tabla 5.	Tabla cruzada entre la variable desempeño laboral con género.	24
Tabla 6.	Prueba de hipótesis según el objetivo general	26
Tabla 7.	Prueba de hipótesis según el primer objetivo específico	27
Tabla 8.	Prueba de hipótesis según el segundo objetivo específico	28
Tabla 9.	Prueba de hipótesis según el tercer objetivo específico	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diseño correlacional	15
---	----

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021. La población estuvo conformada por 48 empleados en calidad de contratados y nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada y de nivel correlacional. Asimismo, fue de diseño no experimental de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados del análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0.274 por lo que existe una correlación positiva débil. Teniendo como valor predominante en la variable independiente el nivel medio con un 52.08%; de la misma forma en la variable dependiente el nivel alto con un 68.75%, con lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de trabajo, por lo que se comprueba que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021.

Palabras claves: Liderazgo Directivo, Desempeño Laboral y Liderazgo.

ABSTRACT.

The objective of this research study was to determine the relationship between executive leadership and job performance in UGEL Huaraz workers in 2021. The population was made up of 48 employees as hired and appointed of the Educational Management Unit Local from Huaraz, it had a quantitative approach, the type of research was applied and correlational level. Likewise, it was of a non-experimental cross-sectional design. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, the results of the Spearman Rho statistical analysis was 0.274, so there is a weak positive correlation. Having as the predominant value in the independent variable the average level with 52.08%; in the same way, in the dependent variable the high level with 68.75%, which rejects the null hypothesis and accepts the work hypothesis, so it is verified that managerial leadership is related to the work performance of workers from UGEL Huaraz in 2021.

Keywords: Executive Leadership, Job Performance and Leadership.

I. INTRODUCCIÓN.

La actual investigación considera en el ámbito internacional que existen empresas con dificultades y deficiencias respecto al liderazgo que ejercen los directivos, gerentes entre otros responsables de estas organizaciones, según Díaz (2019) indica que las organizaciones deben sobrevivir en un ambiente altamente competitivo, es por ello la importancia de los líderes. Un aspecto de ello es que se confunde liderazgo con autoritarismo, rango o privilegio, siendo un error categórico que debilita las relaciones entre colaboradores y jefes o directivos cuando se ejercen disposiciones de forma rígida y vertical, generando fronteras insalvables en el trato entre empleados y en el ámbito de competencia.

El líder debe tener la suficiente capacidad y confianza en sí mismo para promover un clima de trato democrático, estos hechos se visualizan en empresas de algunos países europeos que debilitaron su clima institucional, de la misma forma, esto generó que estos líderes sean unos comunicadores deficientes con falta de compromiso haciendo que las empresas retraigan su productividad por los desórdenes que provocó en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Observamos esta realidad en un estudio realizado por Boston Consulting Group, denominado Los jefes quieren sacar los pies del tiesto, indica que nueve de cada diez directivos piensan el modelo de liderazgo implementado tiene que evolucionar para adecuarse a la situación poscovid. El 75% de ellos ya están priorizando esa adaptación, como la afirma Sanchez (2021)

En este estudio se observan las cualidades más buscadas en los líderes actuales: como una conducta considerada, amable, que sean empáticos, que escuchen y desarrollen a sus equipos y que se interpelen a sí mismos. Es decir, que se muestren más humanos y no escondan sus vulnerabilidades y fallas clamorosas, y sobre todo se concentren en el desempeño de sus trabajadores.

En el ámbito nacional se puede observar que en muchos líderes de empresas y de instituciones la falta de compromiso, así como deficiencias en el desempeño de sus colaboradores, para Campos y Ludeña (2019) las dificultades que presentan las empresas giran en el entorno administrativo donde se ve afectado el clima organizacional y la labor de los empleados en el cumplimiento de sus funciones que mermarán la meta.

Podemos observar, la escasa preparación y la falta de capacidad de ejecución que vienen generando problemas en dichas organizaciones, debido a que los afectados directos son los usuarios o clientes, según corresponda a las diversas acciones donde funcionen estas entidades, lamentablemente esto se verá reflejado en una pésima atención, en el retraso de obras o proyectos encaminados, en la deficiencia administrativa para poder otorgar servicios eficientes, según Vasquez (2018) existe un gran abismo que se genera entre el líder y sus seguidores cuando hay distanciamiento y falta de experiencia, esto en un futuro próximos generarán problemas mayores que terminarán por asfixiar a la organización, es necesario que el líder cambie su actuación y tomen en cuenta la participación y el desenvolvimiento del personal con el que labora o al que administra, es necesario considerar un trabajo en equipo para amenguar las dificultades.

De esta forma, se evidencia en la Municipalidad de Lima Metropolitana según un informe de la Contraloría General que observó clamorosos retrasos en la ejecución de las obras Línea 2 y Ramal Av. Faucett – Av. Gambetta de la Red Básica del Metro de Lima y Callao, así como el incumplimiento de acciones establecidos en el contrato de concesión, esto viene generando retrasos en el normal funcionamiento de la vía, provocando malestar en la ciudadanía. Además, se encontró fallas en los planes de contingencia, ROI, conservación entre otros que están alterando la normatividad vial (Diario El Peruano, 2021). Esto nos lleva a analizar que las autoridades y líderes responsables de este proyecto no tienen la capacidad para poder solucionar de forma oportuna los

contratiempos que pudieron surgir, más por el contrario la situación se agravó.

Por otro lado, en el ámbito regional y local también podemos visualizar que los líderes o directivos de las distintas organizaciones estatales y empresariales, en un porcentaje considerable aun presentan el paradigma tradicional en el ejercicio de sus funciones, la escasa innovación, la poca preparación académica, la falta de una visión clara, el miedo de adoptar decisiones que generen cambios y el hecho de mantener una cultura organizacional atomizada, ancestral y vetusta están propiciando problemas en el desempeño de sus empleados, puesto que el trabajo se volverá monótono, no existirá la inspiración ni la motivación necesaria para desplegar toda la potencialidad laboral, la interrelación en la entidad se verá afectada por la escasa comunicación y el autoritarismo por parte de los líderes. Estos hechos amenguarán el servicio que se presta, siendo los más perjudicados los usuarios que tendrán que evaluar ello como deficiente.

Respecto a esta situación, en el Portal de Transparencia de la Defensoría del Pueblo de Ancash indicó que en el año 2020 se presentaron 20 conflictos sociales en la región, de estos problemas el 75.3 % se encuentra activos, y el 24.7 % están latentes (Defensoría del Pueblo, 2020).

Bajo esta situación podemos observar que los conflictos continúan en la actualidad, no se han podido solucionar en un 100%, consideramos que el factor clave para ello, es la escaso potencial de liderazgo que existe en las autoridades locales y regionales que tienen que vertir toda su sapiencia para poder solucionar de forma proactiva estas dificultades.

El problema general que se tuvo fue; ¿De qué forma el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?, asimismo se tienen los siguientes problemas específicos; ¿Cómo el liderazgo centrado en la tarea se relaciona con el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?, también ¿De qué forma

el liderazgo centrado en las personas se relaciona con el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?, asimismo ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con el civismo en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?.

La presente tesis se justifica en lo social porque beneficiará a los líderes, colaboradores y a los profesores que son los usuarios del rango de influencia de la UGEL HUARAZ, adoptando medidas para favorecer el desempeño de sus trabajadores, en lo teórico permitió conocer los conceptos y las teorías referidas al liderazgo directivo, así como al desempeño de los trabajadores, lo cual fue de vital importancia para todo profesional interesado en tener un mayor conocimiento; en lo metodológico, servirá como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con las variables y ayudará a mejorar la forma en la cual los directivos lideran a su personal para el cumplimiento de metas y de esa forma conseguir un mayor resultado en el cumplimiento de las funciones laborales.

Continuando con la explicación, la presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021.

De la misma forma los objetivos específicos fueron: conocer la relación entre el liderazgo centrado en la tarea y el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021, también, delimitar la relación entre el liderazgo centrado en las personas y el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021, asimismo, establecer la relación entre el liderazgo democrático y el civismo laboral de los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021.

La presente investigación tuvo como hipótesis general de trabajo, el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021, como hipótesis nula fue, el liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Teniendo de referencia las investigaciones realizadas en diversos medios de educación superior universitaria, se lograron conseguir las fuentes que pasamos a detallar en el ámbito local, nacional e internacional:

A nivel internacional se tiene a Hernández V. (2018), en su investigación que lleva por título “El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 desarrollado en la ciudad de Quito de la nación Ecuatoriana.

La tesis presentada por la autora, tuvo como diseño de investigación el descriptivo correlacional, su población delimitada fue de 525 funcionarios administrativos, la técnica usada fue la encuesta. Concluyó en su resultado estadístico un p valor igual al 0.22 por lo que se comprobó que los estilos de liderazgo predominantes en el área administrativa son paternalistas, burocráticos y autoritarios, por ello los trabajadores presenta un bajo nivel de desempeño en sus funciones.

A nivel nacional se tiene, Torres F. (2017), en su tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017.

La metodología empleada fue una investigación de tipo cuantitativo, diseño correlacional causal, tuvo 34 trabajadores como población, conformada por los trabajadores de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior del Santa – Chimbote, 2017. La encuesta fue la técnica usada y el cuestionario su instrumento.

La investigación concluyó que el liderazgo influye de manera directa teniendo un p a favor de 0.002 en el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior del Santa.

También se encuentra Obando, J. (2018), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018”. Estudio realizado para obtener el grado

académico de Magíster en Gestión Pública en la ciudad de Moquegua – Perú.

La tesis tiene como metodología empleada la descriptiva de tipo cuantitativa. La población estuvo conformada por 53 empleados del colegio de alto rendimiento de Moquegua 2018. La técnica aplicada en la investigación fue la encuesta. El investigador concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral, habiendo realizado una prueba r de Pearson resultando una correlación positiva media igual a 0.5596, por tanto: si mejora el liderazgo directivo el desempeño laboral también se incrementa.

Además también se considera a, Sellerico S. (2017), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno”. Para optar el grado académico de Magíster en administración en la educación.

En la tesis presentada por el autor, la metodología empleada fue descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por los niveles; inicial, primaria y secundaria, los cuales fueron 172 entre directores, docentes y administrativos. La técnica aplicada en la investigación fue la encuesta. La investigadora concluye que se evidencia una correlación positiva moderada, con un coeficiente de Pearson igual a 0.408 lo que indica su correspondencia.

En cuanto se refiere al marco teórico tomado en cuenta para la presente investigación, señalamos que en relación al liderazgo, se observa a Madrigal (2011) citado por Agüero y Tarrillo en el 2017 sostiene que: “Es el acto de incidir en las personas del entorno; actitudes, conductas y habilidades de dirección, orientación, motivación, integración y optimización de las labores a ejecutar tanto individualmente como de forma conjunta para conseguir los objetivos deseados”. (p.75).

En tanto se señala que el direrazgo directivo, es aquel liderazgo que “es catalogado como arte o proceso en el que la alta directiva influye en las personas de su entorno laboral para que ejerzan sus funciones, con

buena disposición y entusiasmo para el logro de metas de la organización, asimismo motivar al trabajo basado en el ahínco, honestidad e intensidad al momento de ejecutar su trabajo”. (Maqueda y Llaguno, 1995, p. 34).

Los elementos del liderazgo considerados están establecidos por Manes, J. (2015) menciona que el error más frecuente en las organizaciones es la elección del líder directivo, pues en la mayoría de casos el proceso de elección se resume a la antigüedad y que previamente tuvieran cargos administrativos menores, como el de asistente. Es por ello que el autor plantea 5 elementos fundamentales del líder directivo.

Como podemos denotar a la honestidad, todo líder debe ser un personaje transparente que actúa con el ejemplo porque su comportamiento debe denotar su mejor cualidad para crear la confianza necesaria para ganarse el respeto y la admiración por la tumba de otra persona.

Así mismo, los líderes deben poseer una visión compartida, deben tener en cuenta que todos los que integran la organización deben compartir la visión de los procesos de cambio. El impacto en la visión de aquellos que pueden y deben verse afectados debe alinearse con los intereses legítimos de todas las partes interesadas y la estrategia para lograr esa visión.

También, el compromiso de un líder es una combinación de sus intereses personales, institucionales y los de sus subordinados. Al mismo tiempo, un líder requiere un compromiso organizacional para respaldar su gestión. El líder gerencial es el puente entre los intereses de la organización y los intereses de los empleados.

Además, deben tener paciencia, los líderes deben comprender el comportamiento de cada subordinado y comprender que cada individuo es único. Debe tener la paciencia necesaria para sinergizar (logrando un desempeño colectivo mayor que la suma de acciones individuales) muchos comportamientos de sus colaboradores con el fin de lograr metas.

De la misma forma, el líder con el ejemplo enseña y gestiona la organización, la mejor manera de legitimar la autoridad del líder es actuar

con el ejemplo, porque en la era democrática, los privilegios ya no significan nada, por lo que el consenso y el ejemplo son una necesidad.

Las teorías consideradas están delimitadas por entender la gama de enfoques que son pertinentes señalarlos:

La teoría de los rasgos, según Mónica (2015) nos presenta la teoría de Fayol planteada en 1986, quien planteaba que los líderes por activos deben poseer ciertas habilidades peculiares que sobresalen a diferencia de la multiplicidad de individuos existentes, estas estarán enfocadas en la capacidad técnica y la capacidad administrativa. Así mismo Fayol nos habla de los rasgos que debe tener un buen líder que son la salud y el vigor tanto físico como intelectual, también resalta la importancia de los conocimientos administrativos, las habilidades gerenciales y la más amplia competencia en la profesión que requiere el puesto designado.

Por otro lado, la teoría del comportamiento fue presentada por la Universidad Estatal de Ohio, plantea que las instituciones no deben buscar solamente resultados fríos sino personas capacitadas con liderazgo pleno, en este sentido la atención no se enfoca en los rasgos del líder sino en sus acciones y su modus operandi. En este sentido se puede identificar cuatro sistemas, el primero es la administración explosiva o autoritaria, la segunda es la permisible o autoritaria, la tercera es la consultiva y por último la de grupos participativos.

Por otra parte, la teoría de la contingencia, que estableció que existen algunas características o comportamientos que no significan la garantía de la existencia del líder, sino se debe a situaciones especiales que generan el surgimiento de líderes, esta teoría rompe todo el plan y aumenta la probabilidad de que todas las situaciones promueven y necesitan liderazgo, siendo el caso que lo amerite estos están expuestos y vinculados en un contexto socio profesional, lo cual lo vincula y le favorece en su crecimiento, por estas situaciones, surgen líderes.

También, la teoría transaccional nos dice de acuerdo con Vargas (2010) donde presenta dos teorías según Gorrochartegui en 1997. La

primera se centra en los objetivos personales e independientes que todo líder toma en cuenta en su gestión, descartando a colaboradores de otras dependencias organizacionales, por eso se concentrará en dirigir la rutina, escuchar las quejas, pero toma su tiempo entreteniéndose en otras acciones, más no resuelve oportunamente los impases de su organización.

Finalmente, la teoría transformacional, plantea un intercambio entre aquellos que buscan alcanzar objetivos comunes y reunirse para lograr sus objetivos que excedan sus intereses personales, en este sentido DAO está buscando atraer a las personas sobre el propósito básico de la organización, hacia la relación entre Organización y sociedad. Puede transmitir, para una organización, los valores explican por qué y qué hay de las actividades de la organización.

Por otro lado, en relación a las dimensiones del liderazgo, es nombrado por Alvarez en 2001, citado por Theme and Treviño (2012); señalando que en el campo de la educación, el liderazgo muestra a través de un trato profundo y potencial entre la gestión y los maestros, centrándose en la remuneración por la flexibilidad de la flexibilidad del tiempo y verificar el control más amistoso a cambio de la disponibilidad y la responsabilidad. Mayor en temas específicos. (P.42).

El liderazgo centrado en la tarea es una forma en Forma en la cual el líder logra estimular a su personal al cumplimiento de sus labores de la mejor forma y de esa forma tener al personal docente correcto en el puesto indicado.

El seguidor y la situación, según Ligia y Loaiza (2015) en su investigación científica menciona sobre el liderazgo que se mide bajo tres aspectos; El líder, el seguidor y la situación, enfocado en los rasgos de personalidad, físicos o comportamientos que poseen los subordinados para poder entenderlos y de esa forma prevenir posibles amenazas al logro de objetivos.(p.155).

En cuanto se refiere al liderazgo centrado en las personas se precisa que es la habilidad en la cual el líder es capaz de distinguir las fortalezas y debilidades de cada uno de sus seguidores.

Las fortalezas del personal según Callejón y Recas (2016) menciona que una fortaleza es aquella competencia identificable, innata que posee cada persona, en la cual se manifiesta una virtud, sin embargo en ocasiones es difícil reconocer dichas fortalezas, debido a que el analista muchas veces centra su atención en el exterior de la persona en lugar de en el interior.(p.25).

Las debilidades del personal son aquellas falencias que presenta el ser humano, las cuales pueden ser reconocidos y analizadas para mejorar en dichos aspectos, así como la negación de estos, lo que conlleva al retraso en la mejora continua. (p.24).

En cuanto se refiere al liderazgo directivo, este se enfoca en la participación de los subordinados para el logro de objetivos, al tomar decisiones en conjunto o debatir la aplicación de ellas; sin llegar a la pérdida de poder por parte del directivo y empoderar demasiado a sus subordinados.

La participación activa según Piqueras (2020) menciona que las personas sienten involucradas para con la organización y que sus ideas son tomadas en cuenta, esto a su vez genera debate y alineamiento entre diferencias, lo que les brinda una mayor confianza para hacer su trabajo.

Por otro lado, en tanto se refiere al desempeño laboral, según Newstrom (2007) el desempeño laboral es un proceso inmutable en el cual se clarifica y difunde a los colaboradores las expectativas y posterior a ello se les ofrece coaching y una retroalimentación para asegurar las acciones deseadas.

Según Furnham en el 2000 citado por Calcina (2012) señala las siguientes características y modelos de desempeño laboral que se abordan en el presente trabajo de investigación.

Es precisa tomar en cuenta a la adaptabilidad, se refiere a una conservación efectiva en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y personas, es preciso que los colaboradores continuamente se adapten.

Por otro lado, la comunicación se torna importante, esta es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva en un grupo o entre individuos. Además de proactivo, tiene la intención de afectar activamente los eventos que logran objetivos y capacidades para implementar situaciones en lugar de aceptarlas de manera pasiva, teniendo en cuenta el conocimiento alcanzado en la medida en este, ya sea técnica o profesionalmente sirva para canalizar en base a las experiencias de los empleados, el crecimiento organizacional.

El trabajo en grupo es otro factor importante, siendo la capacidad de desarrollarse efectivamente en grupos para lograr los objetivos de la organización, contribuir y crear un entorno armonioso que permita el consenso, teniendo en cuenta las normas de empleo: la capacidad de respetar y exceder el objetivo de las normas de la organización. y la capacidad de obtener datos le permite alimentar el sistema y mejorarlo.

También es preciso señalar el desarrollo del talento en los colaboradores, siendo esta la capacidad de promover habilidades y destrezas en los miembros del equipo, planeando actividades efectivas de desarrollo, relacionadas con los cargos actuales y futuros, el diseño del fortalecimiento del trabajo está relacionado con la capacidad de identificar organizaciones y estructuras de manera más efectiva para lograr el desempeño, optimizando el rendimiento.

Del mismo modo, hay modelos necesarios para indicar: el modelo centrado en el perfil, consiste en evaluar el rendimiento del colaborador en función del nivel de similitud con las características requeridas para esta posición laboral que desenvuelve en la organización.

También tenemos el modelo basado en el resultado, incluye una evaluación del desempeño al verificar el resultado porque no es necesario

prestar atención a lo que esto lo hace, sino considerar lo que está sucediendo en sus siguientes acciones.

Además del modelo de enfoque concentrado en el comportamiento organizacional, se centra en evaluar la eficiencia en el puesto de trabajo, se realiza identificando estos modelos de colaboración con sus colegas. Estos modelos están asociados con las capacidades de los trabajadores para crear un entorno favorable para lograr los objetivos.

Y también el modelo de la práctica reflexiva, esta es una cadena cíclica para explorar y resolver situaciones incómodas, en la cual trabajadores de desarrollo continuo cuando se enfrentan, conceptualización y resolución de problemas de realidad.

De la misma forma, Carmona; F., Hernández; J. y Rosas; R (2015) consideran que el desempeño laboral de los colaboradores, jefes entre otros en una entidad, está establecido en comprender el nivel de preparación y esfuerzo que realizan estos en el cumplimiento de sus funciones, esto implica desarrollo de capacidades, formación de nuevos conocimientos, cumplimiento de las metas y tareas en el puesto de trabajo, que deberán ser continuamente evaluadas y monitoreadas, para la determinación de estímulos, asensos entre otros premios que son parte del engranaje administrativo, pero lamentablemente no se considera al empleado como un ser con emociones y sentimientos, descartándose su integralidad.

Páez, G. (2010) nos presenta dos dimensiones del desempeño laboral, la dimensión interna que es aquella que se enfoca en las decisiones gerenciales y cómo afectan a los empleados en higiene, seguridad y en promover el capital humano. Y por otra parte la dimensión o aspecto externo, que toma en cuenta el plano espacial relacionado con la posición de la sociedad en el medio ambiente y la respuesta a la ubicación donde actúa.

Continuando con la explicación se tiene como otra dimensión del desempeño laboral al centrado en comprender el desempeño en las tareas,

que viene a ser el desenvolvimiento de las personas para la ejecución de sus deberes, es de vital importancia que los empleados concentren su accionar laboral en las funciones para lo cual han sido empleados, esto permitirá el avance y fortalecimiento de organización.

Alles, M. (2017) nos indica que; en toda entidad, sea pública o privada, existe la idea especificada en la meta a lograr en un período de tiempo determinado, la dirección que se debe tomar o las actividades a realizarse, por lo tanto los sistemas de recursos humanos deberán reflejar la estrategia para que todos los integrantes de la organización direccionen sus actividades en dicho propósito.

En cuanto se refiere al desempeño de las tareas, significa que el trabajo colectivo en las organizaciones es de vital importancia para el cumplimiento de objetivos y para ello todas las personas deben trabajar de manera coordinada.

Respecto al civismo se indica que es aquel sentimiento que posee cada persona por algún lugar en específico; es la apreciación y el grado sentimental con el cual los colaboradores expresan su identificación con la entidad donde laboran, así como el cumplimiento de sus valores, políticas y demás constructos organizacionales que hacen de los empleados que muestren su respeto, adhesión, homenaje, celo y defensa.

El compromiso institucional se refiere al comportamiento de cada individuo que refleja su empeño para conseguir que la empresa alcance sus metas establecidas en su misión y visión. Toma en cuenta el el logro de metas, el alcance de metas es una de las mayores prioridades para una empresa, por esa razón, los colaboradores deben enfocarse en ello y a su vez la organización debe ser recíproco con ellos.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

La presente tesis se encaminó por el paradigma cuantitativo y el tipo de estudio fue el aplicado, al respecto sobre la investigación aplicada, se indica como aquel proceso que busca resultados inmediatos y se encuentra interesada en el perfeccionamiento de los individuos que se encuentran inmiscuidos en el proceso de investigación (Best, 1998, p. 28).

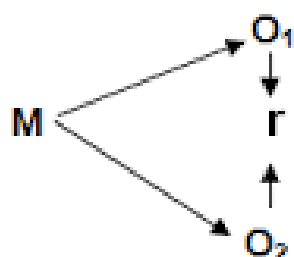
Así mismo la investigación aplicada: está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica. un conocimiento más completo (CONCYTEC, 2018)

Además, el diseño científico considerado fue el no experimental, en este diseño, los sujetos de estudio son observados en su ambiente natural sin ningún tipo de manipulación de ninguna de las variables. La tarea del investigador es la de observar la situación y los problemas para luego ser analizados y de esta forma medir los niveles de correlación (Valderrama, 2015, p. 178).

Continuando con el sustento, se utilizó el diseño transeccional o transversal; conforme a su descripción es entendido como “aquel diseño que permite recolectar información en un tiempo y lugar establecido, teniendo como finalidad la descripción y análisis de variables; así como sus incidencias” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Es preciso señalar que el diseño utilizado en el presente estudio fue el correlacional; esta investigación propone determinar el nivel o estado de una o más variables en una población, en un tiempo único, la cual se representa de la siguiente manera. (Hernández y Mendoza, 2018).

Dónde:



M = Muestra de empleados de la UGEL Huaraz.

O1 = Liderazgo directivo.

O2 = Desempeño laboral.

R = Relación entre las variables.

Figura 1: Diseño correlacional

3.2. Variables y Operacionalización.

La presente tesis delimitó como primera variable al liderazgo directivo, así mismo como segunda variable se tuvo presente al desempeño laboral que se desarrolla en los trabajadores de la UGEL Huaraz.

La variable liderazgo directivo al operacionalizarse fijó como definición conceptual la siguiente, Salvador, E. y Sánchez, J. (2018) indica que es un estilo que cobra gran importancia, debido a que promueve el diálogo y la búsqueda de consensos. Este flujo político en la organización vincula estrechamente la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal

Para la primera variable se consideró tres dimensiones, como son: el liderazgo centrado en la tarea, el liderazgo centrado en las personas y el liderazgo democrático.

De la misma forma, la segunda variable considerada fue el desempeño laboral, al respecto Salas, R (2010) lo entiende como el resultado de la evaluación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, su nivel de organización y retención, también como el empleo en un escenario de trabajo concreto, donde se observa la capacidad y el modo de actuación frente al cumplimiento de sus funciones, donde identifica y soluciona problemas acrecentando su profesionalidad.

Para esta variable se han considerado tres dimensiones, como son: desempeño de tareas, civismo y logro de metas.

3.3. Población, Muestra y Muestreo.

Población.

Estuvo conformado por 48 empleados en calidad de contratados y nombrados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz.

Parella y Martins (2012) mencionan que la población es el conjunto total de unidades de estudio d donde se requiere obtener información y sobre las cuales se sacarán conclusiones.

- ***Criterio de Inclusión.***

Para la presente tesis se incluyeron a todos los empleados o colaboradores de la UGEL Huaraz, sean contratados bajo la modalidad CAS o servicios por terceros, así como a los trabajadores nombrados hasta la fecha bajo el D.S. 276.

- ***Criterio de Exclusión.***

Para la investigación se excluyeron a los empleados estatales jubilados antes de la presente fecha de investigación de la UGEL Huaraz, así como también al personal de apoyo que no tiene vínculo laboral formal y a los que no desearon participar de la presente investigación.

Muestra.

La muestra considerada para la presente investigación fue de 41 colaboradores entre personal contratado y nombrado. La muestra es igual que la cantidad total de la población por ser una cantidad manejable y considerando el criterio del investigador.

El muestreo considerado para la investigación fue el muestreo no probabilístico, puesto que las causas para delimitar este muestreo estuvieron asociados a la característica de la investigación en una entidad pública y al criterio del investigador. Hernandez, Fernandez y Baptista (2007) nos indica: es un procedimiento que no se basa en fórmulas de probabilidad, sino más bien depende de la decisión del investigador. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende de los objetivos del estudio, del enfoque de investigación y de la contribución que se piensa hacer (P. 160).

Unidad de Análisis.

Fueron los colaboradores o empleados de la UGEL Huaraz, tanto personal nombrado como contratado a la fecha de realización del presente estudio.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.

La técnica seleccionada para la recopilación de información relevante en el presente estudio fue la encuesta.

Díaz (2017) expone que es la forma de recolección de datos por medio del cual un entrevistador administra un cuestionario estructurado o parcialmente estructurado a un entrevistado dentro de un período de tiempo limitado.

Por ende, el instrumento puesto en práctica en la presente investigación fue el cuestionario.

Sánchez, Aguilar, Vaqué, Milá y Gonzales (2016) mencionan que es aquel instrumento usado para la evaluación de las características psicológicas, actitudes y conductuales, dirigido a recoger información sobre los pacientes o su entorno más próximo.

La validez del mismo instrumento se realizó mediante la modalidad de la validez de constructo a juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres expertos en el tema de administración, específicamente en liderazgo directivo, obteniendo una calificación de excelente, confirmándose la validez del cuestionario.

3.5. Procedimientos.

Los pasos seguidos en el estudio fueron: primero, se elaboró el instrumento de investigación, segundo, se validó el instrumento mediante el procedimiento de validez de constructo a juicio de expertos, tercero, se realizaron las coordinaciones administrativas para la recolección de datos o toma del cuestionario, a los 48 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz donde se tuvo ciertas demoras en su aplicación. En un cuarto momento, se organizó la información mediante la tabulación y se elaboró la presentación de los resultados en el programa Excel y en SPSS22 con sus respectivas interpretaciones teniendo en cuenta los objetivos del estudio, y

por último, se realizó la discusión, las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de Análisis de Datos.

En el estudio científico se utilizó la estadística descriptiva con la finalidad de representar los resultados en frecuencias absolutas y relativas, gráficos y tablas.

Además también, se utilizó la estadística inferencial debido a que se utilizó la prueba de normalidad para la determinación de las características de la población, aplicándose dicha medida y resultando que la prueba de hipótesis considerada fue la no paramétrica. De esta forma se probaron nuestra hipótesis, estableciéndose como prueba de hipótesis principal, el RHO de Spearman que nos llevó a confirmar de manera precisa la hipótesis alterna de trabajo y consecuentemente se procedió a rechazar la hipótesis nula.

3.7. Aspectos Éticos.

Los datos y la información proporcionada en la presente tesis, es completamente veraz y real, puesto que en ningún momento se trató de distorsionar algún dato, más por el contrario la información consignada se ha presentado con toda la fidelidad a las normas éticas y directivas que precisa la Universidad para la realización del estudio.

La investigación es fehaciente, irrefutable y certero; puesto que se aplicaron los principios de transparencia académica, honestidad e idoneidad. Por lo que, la tesis se convierte en un trabajo objetivo que se vincula con los criterios de probidad, por ello, cumple con los parámetros axioético indicados en toda investigación, siendo factible y ético su concreción.

IV. RESULTADOS.

4.1. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO

Tabla 1. Resultados sociodemográficos.

	Categoría	Frecuencia	%
Genero	Masculino	25	52%
	Femenino	23	48%
	Total	48	100%
Condición	Nombrado	21	44%
	Designado	14	29%
	Contratado	13	27%
	Total	48	100%
Cargo	Director	1	2%
	Jefes de Áreas	5	10%
	Personal Administrativo	42	88%
	Total	48	100%

Fuente: Base de datos.

Interpretación: Se observa en la primera tabla que, en el **Género** la alternativa “Masculino” posee un 52%, mientras que la alternativa “Femenino” posee un 48%. De la misma forma, en el **Condición** la alternativa “Nombrado” posee un 44%, mientras que la alternativa “Designado” posee un 29% y la alternativa “Contratado” posee un 27%. Finalmente, en el **Cargo** la alternativa “Director” posee un 2%, mientras que la alternativa “Jefes de áreas” posee un 10% y la alternativa “Personal Administrativo” posee un 88%.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO.

Tabla 2. Resultados de la variable liderazgo directivo.

Variables/Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
LIDERAZGO DIRECTIVO.	6	12.50%	25	52.08%	17	35.42%
Liderazgo centrado en la tarea.	4	8.33%	23	47.92%	21	43.75%
Liderazgo centrado en las personas.	6	12.50%	33	68.75%	9	18.75%
Liderazgo democrático.	5	10.42%	23	47.92%	20	41.67%

Fuente: Base de datos.

Interpretación: Se observa en la segunda tabla que, tanto en la variable como en las dimensiones se posee como nivel predominante el “Medio”, teniendo como resultado en la variable **Liderazgo directivo** un 52.08%. De la misma forma, en la dimensión **Liderazgo centrado en la tarea** un 47.92%. De la misma manera, en la dimensión **Liderazgo centrado en las personas** un 68.75% y finalmente, en la dimensión **Liderazgo democrático** un 47.92%

4.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 3. Resultados de la variable desempeño laboral.

Variables/Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
DESEMPEÑO LABORAL	1	2.08%	14	30.43%	33	68.75%
Desempeño de tarea.	1	2.08%	13	28.26%	34	70.83%
Civismo en los trabajadores.	1	2.08%	11	23.91%	36	75.00%
Logro de metas.	1	2.08%	18	39.13%	29	60.42%

Fuente: Base de datos.

Interpretación: Se observa en la tercera tabla que, tanto en la variable como en las dimensiones se posee como nivel predominante el “Alto”, teniendo como resultado en la variable **Desempeño laboral** un 68.75%. De la misma forma, en la dimensión **Desempeño de tarea** un 70.83%. De la misma manera, en la dimensión **Civismo en los trabajadores** un 75.00% y finalmente, en la dimensión **Logros de metas** un 60.42%

4.4. TABLA CRUZADA ENTRE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO CON GÉNERO

Tabla 4. Resultados de la variable liderazgo directivo con género.

Variables/Dimensi ones	Genero											
	Masculino						Femenino					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	Frecuen cia	%	Frecuen cia	%	Frecuen cia	%	Frecuen cia	%	Frecuen cia	%	Frecuen cia	%
Liderazgo Directivo.	6	12.50 %	12	25.00 %	7	14.58 %	0	0.00 %	13	27.08 %	10	20.83 %
Liderazgo centrado en la tarea.	4	8.33 %	13	27.08 %	8	16.67 %	0	0.00 %	10	20.83 %	13	27.08 %
Liderazgo centrado en las personas.	4	8.33 %	16	33.33 %	5	10.42 %	2	4.17 %	17	35.42 %	4	8.33 %
Liderazgo democrático.	4	8.33 %	16	33.33 %	5	10.42 %	2	4.17 %	17	35.42 %	4	8.33 %

Fuente: Base de datos 2021.

Interpretación: Se observa en la cuarta tabla que, tanto en la variable como en las dimensiones con respecto a la alternativa “Masculino” el nivel predominante fue el “Medio”, teniendo como resultado en la variable **Liderazgo directivo** un 25.00%. De la misma forma, en la dimensión **Liderazgo centrado en la tarea** un 27.08%. De la misma manera, en la dimensión **Liderazgo centrado en las personas** un 33.33% y finalmente, en la dimensión **Liderazgo democrático** un 33.33%.

Caso contrario con respecto a la alternativa “Femenino”, pues tanto variables como dimensiones poseen niveles diferentes como predominantes, teniendo como resultado en la variable **Desempeño laboral** un 27.08% en el nivel “Medio”. Mientras que, en la dimensión **Liderazgo centrado en la tarea** un 27.08% en el nivel “Alto”. A diferencia de la dimensión **Liderazgo centrado en las personas** y **Liderazgo democrático** cuyo predominante es el nivel “Medio” con un 8.33 en cada uno.

4.5. TABLA CRUZADA ENTRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL CON GÉNERO

Tabla 5. Resultados de la variable desempeño laboral con género.

Variables/Dimensiones	Genero											
	Masculino						Femenino					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desempeño laboral	1	2.08	8	16.67	16	33.33	0	0.00	6	12.50	17	35.42
Desempeño de tarea.	1	2.08	9	18.75	15	31.25	0	0.00	4	8.33%	19	39.58
Civismo en los trabajadores.	1	2.08	6	12.50	18	37.50	0	0.00	5	10.42	18	37.50
Logro de metas.	1	2.08	12	25.00	12	25.00	0	0.00	6	12.50	17	35.42

Fuente: Base de datos 2021.

Interpretación: Se observa en la quinta tabla que, tanto en la variable como en las dimensiones con respecto a la alternativa “Masculino” el nivel predominante fue el “Alto”, teniendo como resultado en la variable **Desempeño laboral** un 33.33%. De la misma forma, en la dimensión **Desempeño de tarea** un 31.25%. De la misma manera, en la dimensión **Civismo en los trabajadores** un 37.50% y finalmente, en la dimensión **Logro de metas** existe una igualdad en el nivel “Medio” y el “Alto” con un 25.00%.

Asimismo, tanto en la variable como en las dimensiones con respecto a la alternativa “Femenino” el nivel predominante fue el “Alto”, teniendo como resultado en la variable **Desempeño laboral** un 35.42%. De la misma forma, en la dimensión **Desempeño de tarea** un 39.58%. De la misma manera, en la dimensión **Civismo laboral** un 37.50% y finalmente, en la dimensión **Logro de metas** un 35.42%.

4.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS SEGÚN OBJETIVOS.

Tabla 6. Prueba de hipótesis según el objetivo general.

		Liderazgo Directivo	Satisfacción Del Usuario Interno.
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	48
Desempeño Laboral			
		Coefficiente de correlación	0.274
		Sig. (bilateral)	,059
		N	48

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la sexta tabla se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.274 por lo que existe una correlación positiva débil, con lo que se aprueba la hipótesis de trabajo y se niega la hipótesis nula.

Tabla 7. Prueba de hipótesis según el primer objetivo específico.

		Liderazgo centrado en la tarea	Logro de metas	
Rho de Spearman	Liderazgo centrado en la tarea	Coefficiente de correlación	1,000	0.455
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Logro de metas	Coefficiente de correlación	0.455	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la séptima tabla se observa la prueba de correlación Rho de Spearman que presenta un valor de 0.455 y se tiene un nivel de significancia igual a 0,001, por lo que existe una correlación positiva débil.

Tabla 8. Prueba de hipótesis según el segundo objetivo específico.

			Liderazgo centrado en las personas	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Liderazgo centrado en las personas	Coefficiente de correlación	1,000	0.393
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	48	48
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	0.393	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	48	48

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la octava tabla se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0.393 por lo que existe una correlación positiva débil.

Tabla 9. Prueba de hipótesis según el tercer objetivo específico.

			Liderazgo democrático	Civismo en los trabajadores
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	-0.006
		Sig. (bilateral)	.	,968
	Civismo en los trabajadores	N	48	48
		Coefficiente de correlación	-0.006	1,000
		Sig. (bilateral)	,968	.
		N	48	48

Fuente: Análisis de SPSS.

Interpretación. De los resultados obtenidos en la novena tabla se observa la prueba de correlación Rho de Spearman se tiene un nivel de significancia igual a 0,968 por lo que no existe correlación alguna.

V. DISCUSIÓN.

Teniendo en cuenta la información contemplada en los capítulos previos en relación a los objetivos y las teorías expuestas para su debida sustentación se presenta la siguiente discusión.

En relación al objetivo general; determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021. Según los resultados la variable “Liderazgo directivo” el nivel que predomina es el medio con un 52.1%, de la misma forma en la “Desempeño laboral” se encuentra en un 68.8% en el nivel alto. Asimismo, se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.274 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Hernández V. (2018), en su investigación titulada “El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017” los cuales tuvieron un resultado estadístico un p valor igual al 0.22, por lo que el autor concluyó que los trabajadores presentan un bajo nivel de desempeño en sus funciones.

Estos resultados confirman “La teoría de los rasgos”, según Mónica (2015) nos presenta la teoría de Fayol planteada en 1986, quien planteaba que los líderes por activos deben poseer ciertas habilidades peculiares que sobresalen a diferencia de la multiplicidad de individuos existentes, estas estarán enfocadas en la capacidad técnica y la capacidad administrativa. Así mismo Fayol nos habla de los rasgos que debe tener un buen líder que son la salud y el vigor tanto físico como intelectual, también resalta la importancia de los conocimientos administrativos, las habilidades gerenciales y la más amplia competencia en la profesión que requiere el puesto designado.

En relación al primer objetivo específico: conocer la relación entre el liderazgo centrado en la tarea y el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021. Según los resultados la variable “Liderazgo centrado en la tarea” el nivel que predomina es el medio con un 47.9%, de la misma forma en la “logro de metas” se encuentra en un 60.4% en el nivel alto. Asimismo, se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.455 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Torres F. (2017), en su investigación titulada “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017.” los cuales tuvieron un resultado estadístico un p valor igual al 0.002, por lo que el autor concluyó que el liderazgo influye de manera directa en el desempeño de los trabajadores

Estos resultados confirman lo manifestado por a Madrigal (2011) citado por Agüero y Tarrillo en el 2017 sostiene que: “Es el acto de incidir en las personas del entorno; actitudes, conductas y habilidades de dirección, orientación, motivación, integración y optimización de las labores a ejecutar tanto individualmente como de forma conjunta para conseguir los objetivos deseados”. (p.75).

En relación al segundo objetivo específico: delimitar la relación entre el liderazgo centrado en las personas y el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021. Según los resultados la variable “Liderazgo centrado en las personas” el nivel que predomina es el medio con un 68.8%, de la misma forma en el “desempeño de tareas” se encuentra en un 70.8% en el nivel alto. Asimismo, se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0.393 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables. Estos resultados concuerdan con Obando, J. (2018), en su investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018” los cuales tuvieron un resultado Rho de Pearson igual a 0.5596, por lo que el autor concluyó que el liderazgo influye de manera directa en el desempeño de los trabajadores

Estos resultados confirman la “teoría transaccional” nos dice de acuerdo con Vargas (2010) donde presenta dos teorías según Gorrochartegui en 1997. La primera se centra en los objetivos personales e independientes que todo líder toma en cuenta en su gestión, descartando a colaboradores de otras dependencias organizacionales, por eso se concentrará en dirigir la rutina, escuchar las quejas, pero toma su tiempo entreteniéndose en otras acciones, más no resuelve oportunamente los impases de su organización.

Finalmente, la teoría transformacional, plantea un intercambio entre aquellos que buscan alcanzar objetivos comunes y reunirse para lograr sus objetivos que excedan sus intereses personales, en este sentido DAO está buscando atraer a las personas sobre el propósito básico de la organización, hacia la relación entre Organización y sociedad. Puede transmitir, para una organización, los valores explican por qué y qué hay de las actividades de la organización.

En relación al tercer objetivo específico: establecer la relación entre el liderazgo democrático y el civismo laboral de los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021. Según los resultados la variable “Liderazgo democrático” el nivel que predomina es el medio con un 47.9%, de la misma forma en el “civismo laboral” se encuentra en un 75.0% en el nivel alto. Asimismo, se obtuvo una correlación Rho de Spearman cuyo nivel de significancia fue igual a 0,968 por lo que no existe correlación alguna entre las variables. Estos resultados poseen discordancia con Sellerico S. (2017) en su investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno” los cuales tuvieron un resultado Rho de Pearson igual a 0.408, por lo que la autora concluye que se evidencia una correlación positiva moderada

Estos resultados confirman la “teoría del comportamiento”, presentada por la Universidad Estatal de Ohio, plantea que las instituciones no deben buscar solamente resultados fríos sino personas capacitadas con liderazgo pleno, en este sentido la atención no se enfoca en los rasgos del líder sino en sus acciones y su modus operandi. En este sentido se puede identificar cuatro sistemas, el primero es la administración explosiva o autoritaria, la segunda es la permisible o autoritaria, la tercera es la consultiva y por último la de grupos participativos.

VI. CONCLUSIONES.

Se determinó la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia de 0.274 que indica la existencia de una correlación positiva débil entre las variables, alcanzando en el “Liderazgo directivo” el nivel medio que predomina con un 52.1%; de la misma forma, el “Desempeño laboral” se encuentra con un 68.8% en el nivel alto.

Se conoció la relación entre el liderazgo centrado en la tarea y el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.455 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables; logrando en el “Liderazgo centrado en la tarea” el nivel medio que predomina con un 47.9%, de la misma forma, el “logro de metas” se encuentra en un 60.4% en el nivel alto.

Se delimitó la relación entre el liderazgo centrado en las personas y el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un nivel de significancia igual a 0.393 por lo que existe una correlación positiva débil entre las variables; alcanzando en el “Liderazgo centrado en las personas” el nivel medio que predomina con un 68.8%, de la misma forma, el “desempeño de tareas” se encuentra en un 70.8% en el nivel alto.

Se estableció la relación entre el liderazgo democrático y el civismo laboral de los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021 a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, consiguiendo un nivel de significancia igual a 0,968 por lo que no existe correlación alguna entre las variables; logrando en el “Liderazgo democrático” el nivel medio que predomina con un 47.9%, de la misma forma en el “civismo laboral” se encuentra en un 75.0% en el nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES.

Se sugiere al Director, directivos, jefes y coordinadores de área de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz desarrollar un programa de fomento de liderazgo considerando el período semestral, sosteniendo acciones directas con los colaboradores, así como establecer el trabajo en equipo para desarrollar actividades conjuntas con el propósito de incrementar la presencia, motivación y la personalidad del líder para que se promueva un ambiente favorable que se reproduzca en el desempeño de los trabajadores de la entidad.

Se recomienda a los Directores de cada área de gestión de la UGEL Huaraz desarrollar estrategias que incrementen el liderazgo a partir de una planificación adecuada, guiando la labor de sus subordinados mediante estímulos y un monitoreo que permita no solo evaluar el cumplimiento de las funciones sino más bien corregir falencias para valorar el esfuerzo del empleado y potenciar el desarrollo de sus habilidades profesionales.

Se sugiere a los Directores de gestión así como a los jefes de área de la UGEL Huaraz acrecentar el liderazgo centrado en las personas que laboran, mediante acciones cotidianas, semanales o mensuales que traten de motivar, inspirar y estimular al personal mediante la promoción de sus fortalezas, comprometiéndolos al desempeño eficiente de sus funciones, con proactividad y alentando el trabajo en equipo sostenido para conseguir dinamizar la entidad.

Se recomienda al Director y a los directivos de la UGEL Huaraz promover el liderazgo democrático debido a que los trabajadores no perciben dicho carisma en la gestión, desarrollando actividades donde participen dinámicamente los colaboradores, asimismo se debe generar una comunicación horizontal y diversificar la labor con el propósito que el trabajador oriente su labor en ser más eficiente, haciendo que se comprometa e identifique más con la entidad, sea flexible y se adapte a los cambios en un clima de responsabilidad, respeto y de trabajo.

REFERENCIAS.

- Agüero, L. y Tarrillo, J. (2017, 25 de octubre). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Fuente: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7145924.pdf>.
- Alicia Alles, M. (Noviembre de 2017). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&pg=PA188&dq=desempe%C3%B1o+de+tareas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi_4YXcjNnsAhXjp1kKHQraDsgQ6AEwCXoECAUQA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20de%20tareas&f=true
- Ardilla Soto, V. M., & Gómez Chiñas, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano. *Revista análisis económico*, 153. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41304307>
- Arenal Laza, C. (2018). *Determinación de la fuerza de ventas*. Madrid, España: Tutor Formación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Zsl8DwAAQBAJ&pg=PA92&dq=Teor%C3%ADa+de+ERG+de+Clayton+Alderfer.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjliJ6_tqntAhUnRjABHezXAXsQ6wEwAXoECAYQAQ#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20ERG%20de%20Clayton%20Alderfer.&f=false
- Calcina Calcina, Y. (1 de junio de 2014). *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>
- Callejón, B. y Recas, L. (2016) *Coaching y liderazgo personal*. (Primera ed.) Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=hnmbDQAAQBAJ&pg=PA24&dq=fortalezas+del+personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjqpeKHsqDsAhVivIkKHYZAAsMQ6AEwBnoECAMQA#v=onepage&q=fortalezas%20del%20personal&f=true>

- Camona - Fuentes, P., Vargas - Hernández, J., & Rosas - Reyes, R. (3 de junio de 2015). *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Dino Otero , F. L. (2006). EVOLUCIONES DINÁMICAS EN EL DIAGRAMA FODA. *Visión de futuro*, 9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935465001>
- Eros del canto, A. S., & Fernandes Martins, V. (2 de Agosto de 2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. *Universidad Privada Dr. Rafael Beloso*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99340840001>
- Hernandez, C. (26 de Enero de 2012). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. S. & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>.
- Jaramillo, G. L. R., Genovés, A. Y. R., Toledo, V. T. C. y Andrade, R. M. B. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21 (3), pp. 12 - 14.
- Labarga, M. J., Patua, C. S. & Patua, C. A. (2006). *Liderazgo y gestión por 8 hábitos del miedo a la confianza* (Segunda eed.). España: Díaz de Santos.

- Ligia, P. y Loaiza, C. (2015) *Liderazgo en organizaciones venezolanas*. Fuente: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29036968009>
- Manes, M. J. (2015). *Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. (Tercera ed.) Fuente: https://books.google.com.pe/books?id=d2PCJ51_LwYC&pg=PA59&dq=características+de+liderazgo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj9IaBipzsAhUIjlkKHXSaBfsQ6wEwAXoECAIQAQ#v=onepage&q=características%20de%20liderazgo%20directivo&f=true
- Maqueda, J. & Llaguno, J. (1995), *Marketing estretégico para empresas de servicios*. (Primera ed.) Fuente: https://books.google.com.pe/books?id=w_ULBtVKf64C&pg=PA305&dq=liderazgo+directivo+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjF2tbt1evrAhXeJ7kGHfPpBPkQ6AEwAXoECAQQQAg#v=onepage&q=liderazgo%20directivo%20definicion&f=true
- Mateo, L. (2016). *Liderazgo y Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. En Revista IIPSI. Vol9 Nro.1 Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Moyers, B. (2017). *El poder del mito*. Madrid, España: Capitán Swing Libros, S.L. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/341191714/El-poder-del-mito#>
- Mónica, G. (2015, junio). *Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgoorganizacional*. Fuente: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547211007>
- Morgan, J., Espinal, R., & Seligson, M. A. (2006). *Cultura política de la democracia en República Dominicana: 2006*. Santo Domingo, República Dominicana: Intec. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ygdijHECQ1AC&pg=PA170&dq=participación+activa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiY->

Pj3oNnsAhWItlkKHUB5BiUQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=participa a ci%C3%B3n%20activa&f=true

Murillo, S. (2004), *Relaciones humanas*. (Segunda ed.)
Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=xl-mNgBmlfsC&pg=PA267&dq=definici%C3%B3n+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiOnLqDgpzsAhVsu1kKHwBwBdsQ6AEwAXoEC AQQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20liderazgo&f=false>

Obando, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Coledio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018*, Moquegua: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27078/obando_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Onduña Ponti, J., & Valverde Aparicio, M. (2001). *AAActividades de la función de personal*. Catalunya, España: Fondo editorial UOC . Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=cag0azF9wT4C&pg=PA49&dq=definici%C3%B3n+cumplimiento+de+metas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj363V5antAhXGSjABHdlZCykQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20cumplimiento%20de%20metas&f=true>

Palomo, M. (2018). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (Quinta ed.)
Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA20&dq=características+de+liderazgo+directivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJzbsvZzsAhWRq1kKHeZEAi4Q6wEwAnoECA UQAQ#v=onepage&q=características%20de%20liderazgo%20directivo&f=true>

Páez Gabriunas, I. (Septiembre de 2010). *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21218552003>

- Piqueras, C. (2020) *Liderazgo efectivo: Guía práctica para liderar sin complejos*. (Primera ed). Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=gwbaDwAAQBAJ&pg=PT26&dq=LIDERAZGO+DEMOCR%C3%81TICO&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjdzfWPuKDsAhUy1IkKHUsoBvAQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=LIDERAZGO%20DEMOCR%C3%81TICO&f=false>.
- Posada, A. S. y Trujillo, M. M. R. (2016). Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del Estado. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28 (2), pp. 149-183.
- Ramírez Campos , Á. F., & Domínguez Aguirre, L. R. (19 de junio de 2012). THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT HEIS IN PUERTO VALLARTA. *Investigación Administrativa*, 22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Rath, T. (2020). *Descubre tus fortalezas: Strengthsfinder 2.0*. (ebook, Ed.) Barcelona, España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=PzECEAAAQBAJ&pg=PT238&dq=definici%C3%B3n+de+debilidades&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjH1MWXn9nsAhUDnFkKHfShApMQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20debilidades&f=true>
- Real Academia Española. (s.f.). *Asociación de academias de la lengua española*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/civismo>
- Rodriguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 630. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016613006>
- Romero U., F. J., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS*, 69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>

- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educ Med Super*, 24(3), 3-4.
- Salvador, E y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1),1.
- Salaverry, P. (2014). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión Educativa de las instituciones educativas de la UGEL03-Lima*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Thieme, C. y Treviño, E. (2012) *Liderazgo en educación: Al final sólo el carisma importa*. Fuente: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12221805002>
- Torres, F. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017*, Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12043/torres_lf.pdf?sequence=1.
- Vargas, I. (2010). *¿Por qué es esencial discutir acerca del liderazgo en la gestión escolar?* Fuente: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114419006>
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (junio de 30 de 2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIBLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Liderazgo Directivo</p>	<p>Labarga, J. M.; Patau, C. S. y Patau A. C. (2006), define el liderazgo directivo como; aquel directivo que apoya conscientemente a todas las personas que le rodean a aumentar su autoconfianza y autoestima, motivando a los demás a interiorizar desafíos, a trabajar con un enfoque humanista, ético, con libertad al momento de laborar y destacar por encima de los demás. (p.126).</p>	<p>El liderazgo directivo es aquella persona que logra incentivar a su personal de manera correcta para el logro de los objetivos planteados. Esto se medirá mediante; Liderazgo Centrado en la Tarea, Liderazgo Centrado en las Personas y Liderazgo Democrático.</p>	<p>Liderazgo centrado en la tarea</p>	Planifica la gestión	<p>ORDINAL</p>
				Monitorea el trabajo del empleado	
				Establece directivas claras	
				Guía la labor de la organización	
			<p>Liderazgo centrado en las personas</p>	Motivación al personal	
				Estimulación del personal	
				Inspiración hacia el trabajo	
				Promoción de fortalezas	
			<p>Liderazgo democrático</p>	Promueve la participación activa de los empleados	
				Genera una comunicación horizontal	
				Diversifica la gestión en funciones operativas	
				Establece consensos entre diferentes áreas	

Desempeño laboral	Actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa con el propósito de obtener un resultado específico. (Morales y Velandia, 1999, pág. 82)	El desempeño laboral es aquella manifestación de los colaboradores, en el cual exterioriza sus aspiraciones, deseos e incomodidades que tiene dentro de la organización. Esto se medirá mediante; Desempeño de tareas, Civismo y Logro de metas.	Desempeño de tareas	Desempeño de tareas en el área de trabajo	ORDINAL
				Proactividad	
				Trabaja en equipo	
				Capacidad de aprendizaje	
			Civismo	Compromiso con la institución	
				Se adapta a los cambios de la organización	
				Es flexible y permeable	
				Identificación con la entidad	
			Logro de metas	Cumplimiento de metas	
				Esfuerzo en el cumplimiento de funciones	
				Desarrollo de habilidades	
				Es aplicado en cumplir directivas	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿De qué forma el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?,	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	El liderazgo directivo se relaciona significativa-mente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	<p>Variable independiente:</p> <p>Liderazgo Directivo</p>	<p>Método de estudio</p> <p>Está basada en un estudio de carácter no experimental, de corte transversal o transeccional.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo centrado en la tarea. – Liderazgo centrado en las personas. – Liderazgo democrático. 	<p>Tipo de estudio</p> <p>Correlacional</p>
¿Cómo el liderazgo centrado en la tarea se relaciona con el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?	Conocer la relación entre el liderazgo centrado en la tarea y el logro de metas en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	El liderazgo centrado en la tarea se relaciona significativamente con el logro de metas de los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Área de estudio</p> <p>UGEL Huaraz, provincia de Huaraz, Región Ancash.</p>
¿De qué forma el liderazgo centrado en las personas se relaciona con el desempeño de tareas en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2021?	Delimitar la relación entre el liderazgo centrado en las personas y el desempeño de tareas, en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	El liderazgo centrado en las personas se relaciona significativamente con el desempeño de tareas de los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021	<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Población y Muestra</p> <p>41 colaboradores de la UGEL Huaraz</p>
¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con el civismo en los trabajadores de la UGEL Hz en el año 2020?	Establecer la relación entre el liderazgo democrático u el civismo en los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021.	El liderazgo democrático se relaciona significativa-mente con el civismo laboral de los trabajadores de la UGEL Huaraz en el año 2021.	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Logro de metas – Desempeño de tareas – Civismo 	<p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Valoración estadística</p> <p>95% confiabilidad</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE HUARAZ

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Cargo: 1.2. Condición: ...

1.3. Sexo: M F 1.4. MUESTRA SELECCIONADA

II. INDICACIONES

Estimado Trabajador(a), la presente investigación es para determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Huaraz; por lo que, se le solicita responder marcando con una (X) las respuestas que considera adecuadas según su opinión, teniendo en cuenta las escalas que le presentamos. Agradecemos por anticipado su colaboración.

TA (5)	A (4)	NAND (3)	D (2)	TD (1)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

III. ÍTEMS

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		TA	A	NA ND	D	TD
1	¿Ud. cree que la labor funcional de los directivos responde a una planificación responsable?					
2	¿Ud. ha percibido que los directivos de la institución constantemente monitorean la labor de sus empleados?					
3	¿Todas las labores que se desarrollan en la UGEL Huaraz se encuentran amparadas en directivas comprensibles de ser ejecutadas?					
4	¿Ud. ha sentido que el director de la UGEL Huaraz constantemente se involucra guiando la labor de los colaboradores?					
5	¿Ud. percibe que los jefes de área de la UGEL Huaraz guían permanentemente el trabajo de sus subordinados?					
6	¿Siente que los directivos promueven estrategias para que usted se motive en sus labores funcionales?					
7	¿Percibe que el Director de la UGEL Huaraz desarrolla una gestión de estímulos a los colaboradores que cumplen sus funciones?					
8	¿Se podría decir que los directivos de la entidad generan acciones de liderazgo que inspiran a los trabajadores para mejorar su trabajo?					
9	¿Durante el tiempo de trabajo en la institución ha percibido que el director ha generado talleres de fortalecimiento laboral que mejoró su labor?					

10	¿Ud. Constantemente es convocado(a) a reuniones y actividades institucionales que mejoran la labor institucional en bien de los usuarios?					
		TA	A	NA ND	D	TD
11	¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta en la UGEL Huaraz?					
12	¿Percibe que los directivos promueven una comunicación participativa y fluida?					
13	¿Se podría decir que ud se siente conforme en la entidad, puesto que existe una adecuada distribución de las funciones en el trabajo que se realiza?					
14	¿Cree ud que el director de la UGEL Huaraz busca constantemente establecer acuerdos compartidos entre todas las áreas de la entidad?					
15	¿Ud. percibe que sus colegas de trabajo desempeñan a cabalidad su labor profesional?					
16	¿Cuándo surgen nuevos retos y compromisos en la UGEL Huaraz, ud es de aquellas personas que se muestra activa para cumplir las nuevas metas?					
17	¿Se le hace más fácil trabajar en equipo que trabajar por su propia cuenta?					
18	¿Por general a ud le gusta aprender y le motiva mucho obtener nuevos conocimientos en su trabajo?					
19	¿Si le ofrecieran la oportunidad de cambiarse a otra entidad, ud no lo haría porque se siente comprometido(a) con la UGEL Huaraz?					
20	¿Durante el tiempo de permanencia en la UGEL Huaraz, ud se adaptó sin ningún contratiempo a los cambios que se generaron?					
21	¿Ud. se considera un colaborador que cumple de cualquier forma todas las indicaciones de sus superiores que le indican en su labor?					
22	¿Ud se considera un trabajador(a) que se deja aconsejar sin ningún reproche cuando evalúan su trabajo?					
23	¿Frente a cualquier situación desagradable que ocurriera con la UGEL Huaraz, Ud. siempre defendería y resaltaría a la entidad?					
24	¿Considera que sus colegas de trabajo cumplen a cabalidad con su labor profesional?					
25	¿Ud. Percibe que los colaboradores de la UGEL Huaraz realizan esfuerzos denodados para cumplir con sus tareas laborales?					
26	¿Ud. considera que la mayoría de sus colegas de trabajo cumplen con el perfil correspondiente para el cargo donde laboran?					
27	¿Percibe que en este último año sus colegas de trabajo se han esmerado en acrecentar sus habilidades para mejorar su labor?					
28	¿Se podría decir que Ud. es una persona muy aplicado(a) en cumplir las directivas y tareas que le encomiendan sus superiores?					

FECHA:

HORA:

Anexo 4: Solicitud a la institución para aplicar estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huaraz, 22 de Noviembre del 2021

OFICIO N° 019-FCE-EA-UCV-HUARAZ

DR. JESUS SANTIAGO REYES GARCIA
DIRECTOR DE LA UGEL DE HUARAZ
AV. CONF. INT. ESTE S/N (Ex PRONAA)

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y la vez presentarnos nosotros **RODRÍGUEZ MORALES JHONATAN y ESPINOZA GONZALES PAUL**, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, quiénes en el presente semestre académico 2021-2 estamos llevando a cabo el taller de titulación en **ADMINISTRACIÓN** y nos encontramos realizando nuestro proyecto de investigación referente al tema: "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL**", motivo por la cual le solicitamos su autorización para que podamos realizar nuestra investigación en su institución.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, nos despedimos testimoniándole nuestra singular referencia.

Atentamente:

Rodríguez Morales Jhonatan

Espinoza Gonzales Paul

Anexo 5: Autorización de la institución para realizar estudio



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Huaraz, 01 OCT. 2021

OFICIO N° 296 -2021-ME-RA/DREA-UGEL Hz-AGAIE-OPER-EAI-D.

SEÑOR:
JHONATAN VICTOR RODRIGUEZ MORALES
Estudiante de la facultad de Administración
Universidad Cesar Vallejo - Huaraz

HUARAZ. -

ASUNTO : Comunica aceptación para
realizar encuesta

REFERENCIA: Expediente N° 1126945-2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle mi saludo cordial y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia mi Despacho, autoriza al Sr. Jhonatán Víctor Rodríguez Morales, estudiante de la Facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para la aplicación de encuesta al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, cumpliendo con los protocolos de seguridad por el COVID 19.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz
Prof. GEOVANI W. ALONSO VILLANUEVA
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
OFICINA DE PERSONAL



Anexo 7: Validación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALEZ HIDALGO JULIO AMANCIO
 Institución donde labora : ISTEL-CARAZ
 Especialidad : ADMINISTRADOR - MBA NEG. INTERN.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jhonatan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Huaraz, 15 de NOVIEMBRE de 2021



Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo
 Reg. Coleccionista N° 98669
 Colegio de Licenciados en Administración



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GONZALES HIDALGO JULIO AMANCIOInstitución donde labora : ISTEL - CARAZEspecialidad : ADMINISTRADOR - MBA NEG. INTERNC.

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jhonatan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLEPROMEDIO DE VALORACIÓN: 50Huaraz, 15 de NOVIEMBRE de 2021

Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo
 Reg. Colegiación N° 06669
 Colegio de Licenciados en Administración



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CAPA ANGELES DANESA MADELINE
 Institución donde labora : CESTEC, ISTEK-CAPAZ
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN - MG. GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jhonatan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Huaraz, 15 de NOVIEMBRE de 2021



Danesa M. Capa Angeles
 Lic. Adm. Danesa M. Capa Angeles
 Reg. Colegiación N° 04154
 Colegio de Licenciados en Administración



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CAPA ANGELES DANESA MADELEINEInstitución donde labora : CESTEC, TSTEL - CARAZ.Especialidad : ADMINISTRACIÓN MAG. GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jonathan U.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es AplicablePROMEDIO DE VALORACIÓN: 50Huaraz, 15 de NOVIEMBRE de 2021

Danesa M. Capa Angeles
 Lic. Adm. Danesa M. Capa Angeles
 Reg. Colegiación N° 04154
 Colegio de Licenciados en Administración



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VERGARA GABRIEL LUIS R.
 Institución donde labora : I.E.S.T. Elcagor Guzmán Ramon
 Especialidad : Economista - Mag. Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jonathan U.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Huaraz 15 de NOV de 2021

COLEGIO DE ECONOMISTAS
DE ANCAHUSH - CEA
Econ. Luis Roberto Vergara Gabriel
REG. C.E.A. N°103



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VERGARA GABRIEL LUIS R.
 Institución donde labora : I.S.T.P. Elizardo Guzmán Barrón
 Especialidad : Economista - Mag. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jonathan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Huaraz, 15 de NOV. de 2021

COLEGIO DE ECONOMISTAS
DE ANCASH - C.E.A.
Econ. Roberto Vergara Gabriel
REG. C.E.A. N°103



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: YURI ROGER OSORIO ESPINOZA
 Institución donde labora : BORE FINCASH
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN - Mag. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jonathan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO DIRECTIVO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Huaraz, 16 de Noviembre de 2021



Mag. Yuri Roger Osorio Espinoza
 CIAD N° 04101



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: YURI ROGER OSORIO ESPINOZAInstitución donde labora : BIRE FINASHEspecialidad : ADMINISTRACIÓN - Mag. GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): RODRIGUEZ MORALES, Jonathan V.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE EL INSTRUMENTOPROMEDIO DE VALORACIÓN: 48Huaraz, 16 de Noviembre de 2021Mag. Yuri Roger Osorio Espinoza
CI AD N° 04141

Anexo 8: Colaboradores encuestados





Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), ESPINOZA GONZALES PAUL GIAMCARLO y RODRIGUEZ MORALES JHONATAN VICTOR, estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE HUARAZ - 2021"; es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que la Tesis:

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

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

Huaraz, 19 de diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ESPINOZA GONZALES, PAUL GIAMCARLO DNI: 73349591 ORCID: 0000-0001-8710-8855	
RODRIGUEZ MORALES JHONATAN VICTOR DNI: 46791281 ORCID: 0000-0003-2237-8840	