



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo resonante y desempeño laboral
en una institución educativa, San Antonio, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Moreno Moreno Deysi Jackeline (orcid.org/0000-0003-1840-3994)

Revilla Lozano Christie Silvana (orcid.org/0000-0002-1099-3726)

ASESOR:

Dr. De La Torre Collao Crsthians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este presente trabajo está dedicado a mis padres que me apoyaron en el camino, a Dios que me dio fortaleza y salud para seguir luchando por mis metas día tras día.

Agradecimiento

Agradecida con los profesores de la Universidad César Vallejo que compartieron sus conocimientos durante la preparación de mi carrera, quienes me orientaron con su sabiduría, paciencia y honestidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2023", cuyos autores son REVILLA LOZANO CHRISTIE SILVANA, MORENO MORENO DEYSI JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo 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.

LIMA, 24 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 29-11-2023 17:59:56

Código documento Trilce: TRI - 0664437



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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, REVILLA LOZANO CHRISTIE SILVANA, MORENO MORENO DEYSI JACKELINE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIE SILVANA REVILLA LOZANO DNI: 74059381 ORCID: 0000-0002-1099-3726	Firmado electrónicamente por: CREVILLALO el 24-112023 02:03:19
DEYSI JACKELINE MORENO MORENO DNI: 75600546 ORCID: 0000-0003-1840-3994	Firmado electrónicamente por: DJMORENOM el 24-112023 01:21:02

Código documento Trilce: TRI - 0664438

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS	v
AUTORES RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3 Población y muestra	18
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de participantes	19
Tabla 2: Nivel de liderazgo resonante en una institución educativa	24
Tabla 3: Nivel de las dimensiones de liderazgo resonante en una institución educativa	25
Tabla 4: Nivel de desempeño laboral en una institución educativa	26
Tabla 5: Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en una institución educativa	27
Tabla 6: Pruebas de normalidad entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral	27
Tabla 7: Correlación entre liderazgo resonante y desempeño laboral	28
Tabla 8: Correlación entre la dimensión visión y desempeño laboral	29
Tabla 9: Correlación entre la dimensión compasión y desempeño laboral	30
Tabla 10: Correlación entre la dimensión estado de ánimo positivo y desempeño laboral	30
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman	72
Tabla 12: Nombres y apellidos de los expertos	72
Tabla 13: Fiabilidad de la variable Liderazgo Resonante	72
Tabla 14: Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	73

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de liderazgo resonante en una institución educativa	24
Figura 2: Nivel de desempeño laboral en una institución educativa	26

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y desempeño laboral en una institución educativa en el distrito de San Antonio, 2023. La metodología empleada fue básica con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 50 docentes de la institución educativa. El instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario tipo Likert que constó con 21 preguntas para la primera variable y 10 para la segunda los cuales fueron validados a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de con 0.991 para la variable independiente y 0.980 para la variable dependiente. Los resultados arrojaron, con nivel de confianza 99%; Sig. < 0,01;y Rho Spearman = 0,800; una correlación positiva muy fuerte entre las variables, por tanto, se aceptó la hipótesis alterna general en donde se concluyó que existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa.

Palabras clave: Liderazgo, líder, organización

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between resonant leadership and job performance in an educational institution in the district of San Antonio, 2023. The methodology used was basic with a quantitative approach of non-experimental design at a correlational level. The population consisted of 50 teachers of the educational institution. The data collection instrument applied was a Likert-type questionnaire consisting of 21 questions for the first variable and 10 for the second, which were validated through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha of 0.991 for the independent variable and 0.980 for the dependent variable. The results showed, with 99% confidence level; Sig. < 0.01; and Rho Spearman = 0.800; a very strong positive correlation between the variables, therefore, the general alternative hypothesis was accepted where it was concluded that there is a relationship between resonant leadership and the work performance of teachers in the educational institution.

Keywords: *Leadership, leader, organization*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, uno de los problemas principales que afecta el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones es la falta de liderazgo de parte de los superiores. Al no aplicar un liderazgo efectivo en las empresas ocasiona que existan repercusiones que impactan en el desempeño de su talento humano por ende el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas establecidos por las empresas se van a ver afectadas (Santacruz et al., 2022).

En las instituciones educativas se evidencia que los líderes educativos presentan deficiencias que impactan negativamente en sus propias capacidades de gestión y en el rendimiento de los docentes. Esto se atribuye al distanciamiento que mantienen con el personal docente, así como a la falta de motivación en la ejecución de sus responsabilidades. La ausencia de un ambiente laboral positivo contribuye a esta problemática, agravada por la inestabilidad del personal y las constantes presiones a las que se ven sometidos los trabajadores. Es crucial señalar también la carencia de un liderazgo efectivo como un factor determinante en esta situación, lo que impide el desarrollo de un entorno laboral favorable y contribuye a que muchos profesionales ejerzan la docencia por necesidad más que por vocación (Moreno y Wong, 2018).

Los líderes, como directores y supervisores, tienen un papel de mucha importancia en la de un ambiente propicio para la enseñanza, así como en el desarrollo y crecimiento de los profesores. Es crucial reconocer que las instituciones educativas tienen metas y objetivos que requieren la colaboración de todos los involucrados. Por tanto, es esencial que los directores cambien su enfoque de un mero desempeño hacia el liderazgo, con el propósito de transformar cada institución en una organización efectiva capaz de afrontar los desafíos actuales en el ámbito educativo (Soto, 2023, párr. 1). Cabe recalcar que el desempeño de los empleados es la consecuencia de evaluar cómo se sienten los trabajadores dentro de su entorno de trabajo, esto está directamente influenciada por su motivación para realizar su trabajo. Existen diversos tipos de liderazgo, uno de los más destacan los autores Antequera y Ospino (2020) es el liderazgo resonante, el líder resonante es alguien que puede identificar y comprender las

emociones de sus compañeros de trabajo, capacitándonos para promover emociones positivas y acciones efectivas.

En la institución educativa ubicada en el distrito de San Antonio el líder emplea el liderazgo resonante con los docentes, aplica la “Pedagogía del Amor”, Esta pedagogía tiene como objetivo transformar la comunidad educativa en un entorno familiar, donde sus integrantes vivan experiencias fundamentadas en el afecto y la acogida. Busca que el amor prevalezca, generando un sentido de identidad y pertenencia, y promoviendo el servicio al prójimo con alegría. Además, fomenta los valores de compartir, perdonar y cultivar relaciones armoniosas entre los miembros de la comunidad educativa (Saavedra, 2023) en donde se trabaja el liderazgo enfocado en las emociones en el cual la directora (líder de la institución) guía a los docentes los motiva y los involucra y de esta manera se ha visto la mejora en su desempeño laboral reflejándose en el bienestar emocional de los estudiantes, así como en lo intelectual (Villegas, 2021).

Por lo tanto, el problema se originó con la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa, San Antonio, 2023? Asimismo, se han considerado las interrogantes específicas como: ¿Cuál es la relación que existe entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023?

Luego de identificado el problema, se justificó la investigación a nivel metodológico, teórico y social. A nivel metodológico, la naturaleza cuantitativa de la investigación proporcionó la capacidad de medir de manera objetiva y cuantificable las percepciones de los docentes sobre este tipo de liderazgo que experimentan y el desempeño de los profesores. A nivel teórico, se logró analizar teorías ya existentes y nuevas investigaciones acerca del problema, por ello, la siguiente investigación aportó cómo futura fuente de indagación para estudiantes, docentes a analizar y entender sobre este problema teniendo como ejemplo la importancia que tuvo la mejora del desempeño laboral mediante el liderazgo resonante en una

institución educativa. A nivel social, los resultados obtenidos pueden servir como referencia para otras instituciones que buscan mejorar del desempeño laboral de los docentes a través de prácticas de liderazgo resonante. Luego de mencionar la justificación de la investigación se procedió a redactar los objetivos, estos consisten en argumentos que se centran en la idea principal y el propósito del estudio. Define el único propósito del estudio (García y Sánchez, 2020).

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023. Los objetivos específicos fueron determinar la relación que existe entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023; determinar la relación que existe entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023 y finalmente determinar la relación que existe entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

Las hipótesis son respuestas asumidas a problemas de investigación que responden a la pregunta planteada. Brindan una oportunidad para orientar la investigación porque son el elemento que se acepta o rechaza después de los resultados. (Álvarez, 2020). La hipótesis general de esta presente investigación fue, existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los empleados en una institución educativa, San Antonio, 2023. Las hipótesis específicas fueron las siguientes: existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023; existe relación entre la compasión y el desempeño laboral en una institución Educativa, San Antonio, 2023 y existe relación entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando el análisis del estado del arte para la investigación y habiéndose desarrollado una revisión a los estudios previos, se consideró lo aportado por (Zuwefa et. al, 2023) En su artículo titulado “la influencia del locus de control y el LR en el desempeño de los profesores a través de la participación laboral docente en el distrito de Gaung Anak Serka”. El objetivo de este estudio fue determinar el efecto del locus de control y el LR en el desempeño de los docentes de escuela primaria en el distrito de Gaung Anak Serka, Indra Hilir Regency, Riau. La muestra fue conformada por 134 profesores. Las técnicas que se emplearon para recopilar los datos fueron cuestionarios y entrevistas. Estos resultados demostraron que existe un efecto significativo directo de la variable de LR (X2) sobre el desempeño docente. El valor tcount de la variable Liderazgo Resonante es 9.278 y el valor ttable es 1.978, por lo que $t_{count} > t_{table}$ ($9.278 > 1.978$) por lo que se puede concluir que la variable Liderazgo Resonante tiene un efecto positivo y significativo ($0.000 < 0.05$) parcialmente en el desempeño laboral docente. en escuelas primarias en el distrito de Gaung Anak Serka.

De igual manera, (Lenka y Tiwari, 2020) en su artículo titulado “Compromiso de los empleados: un estudio de los supervivientes en el sector TI/ITES de la India”. El objetivo de este estudio fue desarrollar un marco conceptual para el compromiso de los trabajadores en organizaciones pequeñas y explorar más a fondo su relación con la marca empleadora. Los resultados muestran que la comunicación corporativa interna, el intercambio de conocimientos, el aprendizaje continuo, el emprendimiento y la satisfacción comunicativa percibida están relacionados positivamente con el compromiso de los trabajadores con un p menor a 0.05 y el coeficiente de ruta estandarizado de 0.75, 0.80, 0.81, 0.79 y 0.84 respectivamente . El compromiso de los empleados también se asocia positivamente con la marca del empleador con una p menor a 0.05 y el coeficiente de ruta estandarizado de 0.88 . Se apoyó en la teoría de Goleman, Boyatzis y Mckee (2002) para sustentar la variable del liderazgo resonante. Se concluye que para revivir su confianza y autoeficacia, se podrían adoptar ciertas estrategias de desarrollo del talento. Estas estrategias son el liderazgo resonante, comunicación interna, intercambio de información, aprendizaje

Así mismo, (Ali y Kashif, 2020) en su artículo titulado “El papel del liderazgo resonante, la amistad en el lugar de trabajo y la cultura de servicio en la predicción del compromiso organizacional: el papel mediador de la compasión en el trabajo”. El objetivo fue validar de manera práctica los impactos positivos de la inteligencia emocional, la amabilidad en el entorno laboral y una cultura orientada al servicio en el compromiso organizacional, destacando su papel como facilitadores de la compasión dentro de la empresa. Los datos se recopilan de 442 empleados de primera línea (FLE) que trabajan en organizaciones de atención médica de Pakistán mediante una encuesta transversal. Se descubrió que el liderazgo resonante, la cultura enfocada en el servicio y la amistad en el lugar de trabajo predicen el compromiso normativo entre los profesionales de la salud a través del papel mediador de la compasión en el centro de labores. Se demostró en los resultados que la relación entre liderazgo resonante y compromiso normativo está mediada por la compasión en el trabajo ($\beta = 0,05$, $t = 3,31$, $p < 0,01$), lo que respalda H5. De manera similar, la relación entre la amistad en el lugar de trabajo y el compromiso normativo está mediada por la compasión en el trabajo ($\beta = 0,08$, $t = 4,55$, $p < 0,01$), lo que respalda H6. Finalmente, la relación entre una cultura de servicio y el compromiso normativo está mediada por la compasión en el trabajo ($\beta = 0,06$, $t = 3,31$, $p < 0,01$), lo que respalda H7.

Adicional a ello, (Mahfuz et. al, 2022) en su artículo de investigación titulado “Relación entre liderazgo resonante, apropiación psicológica y compromiso organizativo: El papel mediador del empoderamiento de los colaboradores" Su objetivo fue analizar los antecedentes de la propiedad psicológica y el compromiso organizacional ya que estos constructos podrían influir en diferentes resultados de comportamiento en el lugar de trabajo, como el desempeño de tareas, la creatividad y el comportamiento cívico organizacional. Al practicar un liderazgo resonante, se espera que los empleados altamente empoderados tengan un sentimiento más profundo de propiedad psicológica y más sentido de compromiso con una organización. En este estudio, se investigaron las relaciones directas del liderazgo resonante con la propiedad psicológica y el compromiso organizacional a través del fortalecimiento de los empleados. Se recopilaron datos de 232 trabajadores que trabajan en corporaciones de atención médica que figuran en la Bolsa de Valores

de Ammán en Jordania. Se utilizó la guía de ecuaciones estructurales para verificar los datos. Los resultados propusieron que la propiedad psicológica y la organización El compromiso se relacionaba con un liderazgo resonante. Además, el fortalecimiento de los trabajadores jugó un papel importante, como mediador entre el liderazgo resonante y la propiedad psicológica y entre el LR y el compromiso organizacional. El empoderamiento de los colaboradores estuvo directamente relacionado con el liderazgo resonante ($\beta = 0,34$; $p < 0,01$). La propiedad psicológica estaba directamente relacionada con el empoderamiento de los empleados ($\beta = 0,31$; $p < 0,01$), y el compromiso organizacional también estaba directamente relacionado con el compromiso ($\beta = 0,45$; $p < 0,01$).

Po otro lado, (Giao et al., 2023) en su artículo titulado “Cómo el liderazgo transformacional influye en los resultados laborales de los empleados a través de la motivación del servicio público: ¿Importa la orientación a la distancia de poder?”. Que tuvo como objetivo examinar la influencia del liderazgo transformacional (TL) en los resultados relacionados con el trabajo de los empleados, observando los roles mediadores de la motivación del servicio público (PSM), así como el efecto moderador de la orientación a la distancia del poder (PDO). Se recopilaron encuestas de 605 funcionarios que laboran en gobiernos locales en Vietnam y el investigador empleó la técnica de ecuaciones estructurales modelado de mínimos cuadrados parciales con el software SmartPLS 3.0 para probar hipótesis. El resultado reveló que el liderazgo transformacional (LT) tuvo un fuerte impacto positivo en el DL de los funcionarios públicos con un peso de regresión de 0,254 y un valor $p = 0,000$. Además, El hallazgo indicó que LT tuvo una influencia positiva en la motivación del servicio público (MSP) con un coeficiente estandarizado de 0,400 y valor $p = 0,000$. También, que MSP tuvo un efecto positivo en el desempeño laboral con un coeficiente estandarizado de 0,198 y valor $p = 0,000$. Así mismo, el LT y el MSP en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos con el coeficiente estandarizado secuencialmente fue 0,308; 0,408; 0,153 y los valores de p fueron 0,000.

Además, Paais & Pattiruhu (2020) en su artículo titulado “Efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados” La investigación se centró en examinar cómo la

motivación, el liderazgo y la cultura organizacional inciden en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados en Wahana Resources Ltd, ubicada en el distrito de North Seram, Regencia de Central Maluku, Indonesia. El estudio, dirigido a académicos y profesionales interesados en la gestión de recursos humanos (GRH), empleó un enfoque crítico para ofrecer una evaluación exhaustiva. La muestra, compuesta por 155 empleados seleccionados mediante el método de Muestreo Aleatorio Estratificado Proporcional, participó en la investigación respondiendo a un cuestionario. El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el modelo de ecuaciones estructurales de Amos, utilizando métodos empíricos. Los resultados destacaron que tanto la motivación laboral como la cultura organizacional tuvieron un impacto positivo y significativo en el rendimiento de los empleados, pero no influyeron de manera significativa en su satisfacción laboral. El coeficiente de determinación reveló que el 57,4% de la satisfacción laboral se ve afectado por variables como la motivación, el liderazgo y la cultura. Además, el 73,5% del rendimiento de los empleados se vio influenciado por factores que incluyen motivación, liderazgo, cultura y satisfacción laboral.

Este estudio proporciona insights valiosos para comprender la dinámica de la motivación, liderazgo y cultura organizacional en el contexto laboral de Wahana Resources Ltd, contribuyendo así al conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos y ofreciendo perspectivas útiles para la toma de decisiones organizativas y estratégicas.

Por parte de Khushk (2020) en su artículo "Efecto de la educación, el estado de ánimo y la motivación en el desempeño de los empleados en las universidades de Sindh, Pakistán" investigó el efecto de la educación, el estado de ánimo y la motivación diaria en el desempeño de los trabajadores en el mundo académico de la provincia de Sindh, Pakistán. La formación desempeña una función fundamental en el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y confianza de los empleados para que puedan alcanzar eficazmente sus objetivos personales y organizacionales. Además, el estado de ánimo y la motivación de los empleadores, que se reflejan en sus resultados laborales y también se consideran características importantes del desempeño de los empleados. Por lo tanto, se realizó una encuesta sobre el desempeño de los empleados mediante la adopción de un cuestionario

cerrado basado en una escala Likert de 5 puntos y 7 puntos para identificar la relación y el impacto en el desempeño de los profesores. El método de muestreo fue el muestreo por conveniencia, lo que nos permitió llegar a 265 participantes de cuatro ciudades de Sindh, incluidas Karachi, Sukker, Hyderabad y Mirpurkhas. Se utilizó SPSS para . El resultado arrojó que el estado de ánimo y el desempeño de los empleados tienen una relación moderadamente positiva con un R cuadrado de 25.7% si hay 1 unidad de cambio en el estado de ánimo, entonces crea un cambio de 0.417 en la variable desempeño laboral de los colaboradores.

A su vez, Kurniadi et al. en el año 2020 en su artículo de investigación titulada “Liderazgo visionario y cultura organizacional sobre el desempeño docente” Este estudio determinó el efecto del liderazgo visionario y la cultura de la empresa en el desempeño de los profesores de secundaria vocacional en la ciudad de Prabumulih. Esta investigación utiliza un enfoque cuantitativo con el método de encuesta. Esta población de estudio de 125 personas, a saber, profesores de secundaria vocacional en la ciudad de Prabumulih. Los datos se analizaron mediante técnicas de regresión simple y técnicas de regresión múltiple. El resultado indicó que: (1) el liderazgo visionario tuvo un efecto positivo y significativo en el desempeño de los profesores de secundaria vocacional en la ciudad de Prabumulih; (2) la cultura de la empresa tuvo un efecto positivo y significativo en el desempeño de los maestros de secundaria vocacional en la ciudad de Prabumulih, y (3) el liderazgo visionario y la cultura organizacional tienen conjuntamente un efecto positivo y significativo en el desempeño de los maestros de secundaria vocacional en la ciudad de Prabumulih. Esto se evidencia por el t count de liderazgo visionario del director $(2,549) > t_{table} (1,70113)$ y el valor de liderazgo visionario del director $(0,007) < \alpha (0,05)$. Estos resultados apoyan la hipótesis propuesta de que existe un efecto del liderazgo visionario del director sobre el rendimiento de los profesores. De acuerdo con los resultados de los cálculos basados en la ecuación de regresión, se puede explicar que si el valor del coeficiente de la variable liderazgo visionario del director (X1) aumenta en 1 unidad de puntuación, entonces el rendimiento de los profesores (Y) aumentará en 0,441. A juzgar por los indicadores que apoyan el liderazgo visionario, a saber: (1) aprender siempre; (2) estar orientado al servicio; (3) emitir energía positiva, y (4) confiar en

los demás, todos ellos muestran apoyo a las variables de liderazgo visionario con una calidad media del 80,50 por ciento o por cualquiera de las categorías.

Los autores Hassan y Qureshi (2019) en su investigación titulada “liderazgo resonante en el lugar de trabajo: cómo la inteligencia emocional impacta las actitudes de los empleados: un estudio transversal” en donde mencionan que los empleados comprometidos y satisfechos contribuyen significativamente al éxito de una organización, pero cómo se puede alcanzar el nivel requerido de satisfacción laboral y compromiso organizacional ha sido tema de interés para la comunidad investigadora durante décadas. Los estados de ánimo y las emociones de los empleados están sujetos a variaciones continuas y gestionarlos y dirigirlos hacia el éxito organizacional siempre ha sido un desafío. Se afirma que los líderes resonantes, que practican la inteligencia emocional, pueden afrontar este desafío. Los resultados que arrojaron la investigación fueron los siguientes: el liderazgo resonante predice significativamente la satisfacción laboral ($b = 0,55$, $p < 0,05$)

Así mismo, el liderazgo resonante predice significativamente el compromiso afectivo directamente ($b = 0,41$, $p < 0,05$) y a través de la mediación de la satisfacción laboral ($b = 0,24$, $p < 0,05$), lo que indica una mediación parcial ya que el coeficiente beta de liderazgo resonante permaneció significativo en presencia del mediador satisfacción laboral. De manera similar, el liderazgo resonante predice significativamente el compromiso normativo directamente ($b = 0,31$, $p < 0,05$) y a través de la mediación de la satisfacción laboral ($b = 0,25$, $p < 0,05$), lo que indica nuevamente una mediación parcial. Finalmente, el liderazgo resonante predice significativamente el compromiso de continuidad directamente ($b = 0,61$, $p < 0,05$) y a través de la mediación de satisfacción laboral ($b = 0,11$, $p < 0,05$), que es el efecto más alto entre todas las demás dimensiones del compromiso organizacional. Lo cual afirma las siguiente hipótesis de estudio H1: El LR influye positivamente en la satisfacción laboral, H2: LR influye positivamente en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, H3: La satisfacción laboral media la influencia del liderazgo resonante en el ámbito compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

También, Nguyen y Mahaputhra (2020) en su artículo titulado “Factores que influyen en el desempeño de los empleados: motivación, liderazgo, entorno, cultura organizacional, logros laborales, competencia y compensación (Un estudio de estudios de literatura sobre gestión de recursos humanos)”. El propósito de este estudio tuvo como objetivo principal brindar una visión general de la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores. El liderazgo es una organización o institución se refiere al estilo de sus líderes al brindar dirección, implementar planes y motivar a los empleados. Para lograr el resultado, los datos se recopilaron mediante cuestionarios distribuidos en línea a 120 empleados que trabajan en Tangerang de varias empresas. Además, la observación de los datos se analizó mediante el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) Lisrel. Los resultados de este estudio mostraron que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo especial aplicado por los superiores que motiva a sus subordinados a aparecer en un nivel superior inspirándolos, ofreciéndoles desafíos intelectuales y prestando atención a sus necesidades individuales. La satisfacción laboral se refiere en gran medida a las percepciones de los empleados sobre su entorno en el trabajo, las relaciones entre compañeros de trabajo, los ingresos y las oportunidades de promoción.

En los resultados se encontró que los resultados del análisis apoyan la hipótesis H1, es decir, el liderazgo transformacional aumentará la satisfacción laboral con un valor t de 6,40. Los resultados de esta segunda hipótesis (H2), se encontró que los resultados del análisis apoyan la hipótesis H2, es decir, aumentar la satisfacción laboral puede aumentar el desempeño laboral con un valor t de 2,78.

Los resultados de la prueba de la tercera hipótesis (H3), se encontró que los resultados del análisis apoyan la hipótesis H3, es decir, un alto liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño laboral con un valor t de 3,26.

Adicional, Haryono y Sulisty (2020) en su artículo titulado “efectos de la motivación y el liderazgo en el trabajo sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados: evidencia de Indonesia” El propósito fundamental de esta investigación consiste en la selección de la muestra se realizó de manera proporcional mediante un muestreo aleatorio, abarcando un total de 355

participantes de la empresa minera de carbón Bukit Asam Coal Mining Company Ltd. en Indonesia. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios. El análisis de datos se ejecutó mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con AMOS 22. Los hallazgos de la investigación revelan que tanto el liderazgo como la motivación en el entorno laboral ejercen un impacto positivo y significativo en la satisfacción laboral. Es importante destacar que el liderazgo presenta una influencia más marcada (0,263) en comparación con la motivación laboral (0,171) en relación con la satisfacción laboral de los empleados. Asimismo, se observa que el liderazgo incide en el desempeño laboral con una magnitud de 0,175, mientras que la motivación laboral influye con un valor de 0,166. La satisfacción laboral emerge como el factor más influyente (0,363) en el desempeño de los empleados. Es relevante señalar que el efecto directo del liderazgo sobre el desempeño de los empleados (0,175) supera en magnitud la influencia indirecta del liderazgo sobre el desempeño, mediada por la satisfacción laboral (0,096). De manera análoga, el efecto directo de la motivación laboral en el desempeño de los empleados (0,166) es mayor que el efecto indirecto a través de la satisfacción laboral (0,062). En consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral no funciona como un mediador significativo en la relación entre el liderazgo, la motivación laboral y el desempeño de los empleados.

Finalmente, Mondragón et al. (2018) en su investigación llamada “Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones”, tuvo como objetivo demostrar la influencia de la gestión pública y el liderazgo femenino en el proceso de toma de decisiones en una Institución Pública ubicada en el Callao, Perú. El estudio, llevado a cabo en 2018, adoptó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño causal correlacional. A través de herramientas estadísticas y con un pseudocuadrado de Nagelkerke del 94,1%, se encontró una significancia estadística de 0,000 y 0,043 con un grado de libertad, lo que señaló que el liderazgo de las mujeres tiene una influencia significativa en la toma de decisiones y en la gestión pública de la institución analizada. En consecuencia, se llega a la conclusión de que tanto la gestión pública como el liderazgo de la mujer son factores determinantes en el proceso de toma de decisiones.

A continuación, se menciona y define por diferentes autores sobre las dos variables propuestas en el trabajo de investigación, el liderazgo resonante y el desempeño laboral. Según Lenka y Tiwari (2020) mencionan que la importancia de un gran liderazgo resonante es un modelo muy innovador que hace posible direccionar las emociones de los demás de forma positiva, la creación de vínculos afectivos positivos y se mantiene en contacto con personas responsables para lograr un gran compromiso laboral. Según Lay et al. (2021, p.73) conceptualizan que al liderazgo resonante como aquello que impulsa al líder a identificar a un seguidor que posea habilidades emocionales, siendo capaces de establecer conexiones, demostrar empatía, experimentar y comprender el efecto de esas emociones en las decisiones. Por lo expuesto, Guzmán (2017) menciona que el desempeño laboral, una variable muy importante es el adecuado desenvolvimiento del trabajador en su centro de labores, realizando con responsabilidad las funciones asignadas por el líder y dejando así desarrollar sus habilidades y destrezas, en relación con ello, el desempeño laboral es el conjunto de estrategias que el trabajador desarrolla para cumplir sus funciones y objetivos dentro de la empresa. Así mismo Flores (2021) define que el desempeño laboral de los colaboradores dentro de una organización es una contribución anticipada que se espera de los empleados hacia la empresa. Este aporte estará condicionado por la conducta que muestre durante su trayectoria en la organización. Por otro lado (Lenka & Tiwari 2020) El liderazgo resonante se mide con tres variables: la visión, la compasión y el estado de ánimo positivo.

Fundamentos teóricos

(Lenka y Tiwari, 2020), definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización. Señalan que tan importante es la confianza y la cooperación de los líderes resonantes, y sus relaciones afectuosas con los trabajadores y en especial con los supervivientes, que son aquellos colaboradores con una alteración emocional que han vivido un suceso traumático, y es por ello que estos líderes resonantes hacen que aumenten el entusiasmo y el compromiso en ellos (p. 251). Así mismo, Lenka y Tiwari (2020) mencionan una visión inspiradora, desafiante, una actitud empática, compasiva,

actitud del líder, y un estado de ánimo positivo general que aumentan el nivel de compromiso de aquellos trabajadores que se sienten valorados y desarrollan su compromiso hacia el futuro de la empresa. Por lo tanto, proponen que el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los empleados se asocian positivamente (p. 251).

Por otro lado, Rastogi et al. (2018) mencionan que el liderazgo resonante tiene una relación significativa con el compromiso de los empleados. Sin embargo, la mayor influencia de comunicación interna de la empresa, el intercambio de conocimientos, el aprendizaje constante, y la satisfacción percibida en la comunicación han aumentado los niveles de colaboradores, siendo un alto nivel de compromiso de los trabajadores que ayuda a desarrollar la imagen de la empresa y a su vez se menciona que la elevada presión y la naturaleza rutinaria de las tareas provocan frustración y desvinculación en los empleados (p. 256). Por lo expuesto, Castillo (2020, p.145) define al liderazgo resonante como el estilo de liderazgo que se basa en los pilares de la inteligencia emocional que consiste en comprender los sentimientos de uno mismo y el de los demás y dirige a los trabajadores y los encamina hacia la positividad.

Las dimensiones de la variable liderazgo resonante son los siguientes; la visión (Ramírez et al. 2021, p. 251) conceptualizan que un gran líder con una visión es transparente y abierto porque demuestra sus conocimientos sin temor y así hace creer en él, lo que asegura el éxito. Por lo tanto, un líder con visión tiene la capacidad de anticipar el futuro mientras permanece en el presente. Aquellos líderes que comparten esta visión y la trazan junto con sus empleados están, de hecho, extendiendo una invitación real para que se unan a ellos en ese viaje que desean compartir. La evidencia respalda que la visión de liderazgo se origina en las acciones, creencias, comportamientos y valores de los líderes destacados en las organizaciones, la visión tiene el poder de liberar a los empleados de la rutina laboral monótona y sumergirlos en un entorno laboral nuevo, dinámico y desafiante. (García, 2022). Así mismo Lenka & Tiwari (2020), hace en mención que el líder con visión tiene un propósito hacia un objetivo con su desarrollo personal, tareas significativas, y el apoyo de los colaboradores para lograr la meta propuesta.

La segunda dimensión es la compasión, esta representa la antítesis de la agresión, la sumisión, el autoritarismo e inclusive la indiferencia. El líder compasivo se define por la capacidad de un líder para acercarse y comprender en profundidad al equipo que lidera. Además, etimológicamente, la compasión proviene de la combinación de dos palabras que significan “sufrir”, y las personas que se permitan compartir las preocupaciones del día a día de su equipo y conectarse auténticamente con su realidad emocional podrán tener una Influencia más significativa (Sabater, 2022). Así mismo Lenka & Tiwari (2020, p. 252) mencionan que es observar el dolor y las experiencias de los demás que eso ayuda a interiorizar sus problemas, de ponerse en el lugar de otro y a su vez afirma que las emociones tanto positivas como negativas son contagiosas y se acumulan rápidamente en el grupo de trabajo. (Barba y Alouette, 2021) El líder compasivo muestra una preocupación continua y genuina por el bienestar de los demás. Actúa con humildad al poner su ego a un lado.

Por último, el estado de ánimo positivo, según Fritsch (2023) la presencia de estados de ánimo positivos se revela como crucial en el ámbito del trabajo en equipo en el cual la habilidad del líder para fomentar un estado de ánimo positivo y colaborativo emerge como un factor determinante en el logro del éxito del grupo y por ende en el cumplimiento de metas establecidas en la organización. Por otro lado, Solé (2021) menciona relevancia del estado de ánimo positivo del líder y su impacto en los subordinados se hace cada vez más evidente ya que líder destaca como la figura que posee la mejor capacidad para influir y dirigir las emociones de un grupo. Así mismo, Lenka & Tiwari (2020) indican que un estado de ánimo positivo solo de una persona influye en sus demás colegas, mostrando su satisfacción laboral en la empresa.

Por otra parte, la variable desempeño laboral se define como la manera en que cada empleado lleva a cabo las tareas asignadas y se desenvuelve en su trabajo. Es por ello que muchas empresas evalúan el desempeño como medida del nivel de eficacia y eficiencia con el que desempeñan sus funciones (Bohórquez, 2020). El autor Mamani y Cáceres (2019) lo definen como una contribución valiosa que el empleado aporta en distintos momentos, reflejando su conducta a lo largo de un periodo determinado. Además, Giao et al. (2020) lo conceptualiza como el

valor general anticipado de las conductas que se espera de los empleados durante un período específico de tiempo. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra.

La satisfacción laboral es la primera dimensión de la variable dependiente (desempeño laboral) que se define como cuán felices se sienten los trabajadores en sus centros laborales, esto se adquiere cuando los empleados disfrutan de su trabajo u obtienen una emoción positiva después de la evaluación de su desempeño, por ello es de mucha importancia estudiar la satisfacción laboral de los trabajadores porque se considera un factor importante para mejorar el desempeño laboral de las organizaciones (Giao et al., 2020, p.4). Así también, Giao et al., (2023, p.5) lo definen como el gusto que tiene el colaborador por realizar sus deberes en su trabajo y recibe un afecto positivo después de la evaluación de su trabajo. Es por ello que un trabajador satisfecho realizará sus tareas encomendadas de una manera eficiente.

La segunda dimensión es el compromiso de los empleados que se define como la responsabilidad emocional que siente un trabajador hacia su organización que se caracteriza por la dedicación y el vigor con que trabajan. Los colaboradores se sentirán motivados si se dan cuenta de que sus líderes se preocupan por su trabajo. Cuando los empleados se involucran plenamente en sus deberes, tienden a mostrar altos niveles de resiliencia mental, energía y pasión, además de esforzarse para completar las tareas por completo (Giao et al., 2020, p.6). Dicho de otro modo, es el grado de involucramiento emocional que expresan los individuos hacia sus centros laborales en el cual van a demostrar empeño por realizar sus actividades porque sienten una relación estrecha con su organización. Asimismo, Kim y Kwon (2020) definen el compromiso de los empleados como un estado activado completo de sí mismos para aportar algo diferente al trabajo; los recursos laborales/personales ayudan a los empleados a mantenerse comprometidos y, al mismo tiempo, sirven como un amortiguador frente a las demandas laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se realizó fue básica para dar solución a la problemática planteada de las variables en una I.E en el distrito de San Antonio, 2023. Esta investigación busca encontrar soluciones prácticas a los problemas existentes (Arias et al. 2022, p.70). Así mismo, este tipo de investigación parte por lo general es aquel conocimiento que se crea a través de la investigación básica y sirve para identificar los problemas a intervenir, así como para plantear las estrategias de solución. Es decir, esta investigación buscó resolver un problema específico planteado enfocándose en la búsqueda del conocimiento para darle una solución.

Así mismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Es llamado de esa forma debido a que aborda los fenómenos contables mediante la aplicación de aquellas estadísticas para los datos recopilados, siendo su primer objetivo principal es, explicar, describir, controlar y predecir de manera acertada los fenómenos contables fundamentando sus conclusiones en el riguroso uso de la métrica (Sánchez, 2019, p.104). Es decir, este enfoque utilizará los datos cuantitativos de la investigación para analizarlos y obtener resultados para llegar a conclusiones del problema planteado. El diseño de investigación fue no experimental de nivel correlacional, en vista que no fueron manipuladas las variables de estudio, correlacional, tal como su nombre lo dice se emplea cuando se quiere describir una realidad y es un método eficaz para la recolección de datos a lo largo del proceso de investigación. No solo se limita a la simple recolección de datos sino a analizar la relación que hay entre las variables (Castro et al., 2020, p.171). Es decir, busca la respuesta al qué del objeto de estudio de la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo resonante

- **Definición conceptual**

Ramírez et al. (2021) Un individuo dotado de liderazgo resonante se caracteriza por sintonizar eficazmente con las emociones de quienes lo rodean, guiándolas hacia una trayectoria que fomente un ambiente emocionalmente positivo. Este líder

armoniza las emociones con las personas de su entorno, dando lugar a un entorno laboral propicio y contribuyendo al logro del éxito personal (p.22). El liderazgo resonante se destaca por su enfoque empático y orientado al bienestar emocional de los colaboradores, la habilidad de este líder para comprender y responder de manera positiva a las emociones de los demás no solo fortalece la cohesión y la colaboración en el entorno laboral, sino que también tiene un impacto positivo en el éxito individual de los miembros del equipo. La creación de un clima laboral armonioso mediante el liderazgo resonante no solo promueve la productividad, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados.

- **Definición operacional**

Lenka y Tiwari (2020) definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización. Las dimensiones consideradas en la investigación son las siguientes: visión (con sus 12 indicadores visionario, armonía, empatía, claridad, seguridad, confianza, innovación, sinceridad, objetivos, futuro, metas y solución) compasión (con sus 6 indicadores dignidad, respeto, colaboración, opinión, lealtad, dedicación) y estado de ánimo positivo (con sus 3 indicadores atención, participación y motivación). Todos ellos fueron medidos con la escala Likert con numeración del 1 al 5 en donde el número uno significó totalmente en desacuerdo, el número dos algo en desacuerdo, el número tres ni de acuerdo ni en desacuerdo, el cuatro algo de acuerdo y finalmente el número cinco totalmente de acuerdo.

Variable Dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

El desempeño laboral brinda un rendimiento que posee el colaborador cuando desempeña sus funciones establecidas, sin embargo, es fundamental la participación del supervisor o jefe ya que este a través de diferentes técnicas determinará el desempeño del colaborador (Castro, 2022, p.27). La colaboración efectiva entre el colaborador y su supervisor se convierte, así, en un componente

crucial para lograr un desempeño laboral óptimo y favorecer el crecimiento tanto individual como organizacional.

- **Definición operacional**

Según Giao et al. (2020) lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra. Para cumplir los objetivos establecidos de la investigación, se consideró la dimensión satisfacción laboral el cual contó con sus 6 indicadores energía, actividades, desempeño, ideas, relación y tiempo vacacional y la dimensión compromiso de los empleados que constó de 4 indicadores los cuales fueron alegría, oportunidad, tiempo y capacidades y conocimiento. Todos ellos fueron medidos con la escala Likert del 1 al 5 en donde el número uno significó totalmente en desacuerdo, el número dos lgo en desacuerdo, el número tres ni de acuerdo ni en desacuerdo, el número cuatro algo de acuerdo y finalmente el número cinco totalmente de acuerdo.

3.3 Población y muestra

Se define a la población como un conjunto de personas, eventos o cosas que el investigador quiere indagar (Noreña, 2020, p.52). Esta va a estar delimitada según el estudio. Además, esta puede ser finita o infinita, la primera cuando se conoce la cantidad exacta de individuos que conforman la población y el segundo cuando no se tiene la información exacta o cuando existen más de cien mil integrantes en dicha población (Arias, 2020, p.59). La población estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa en el distrito de San Antonio, que fueron un total de 50 profesores.

En la investigación se decidió trabajar con toda la población. Soto (2018) menciona que cuando se decide estudiar a todos los individuos de una población como si fuera una muestra, se recomienda denominar a este conjunto como una muestra censal. La muestra censal es una herramienta valiosa cuando se busca una comprensión detallada y completa de la totalidad de la población en estudio.

Criterios de inclusión

Se incluyó a los 50 profesores de la institución educativa de Lima de la provincia de Huarochirí en el distrito de San Antonio.

Tabla 1

Distribución de participantes

Cargo	N° de colaboradores	%
Docentes	50	100.00%
Total	50	100.00%

Nota. Distribución de participantes

Criterios de exclusión

Según el objetivo principal de la investigación que fue determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los docentes se excluyó a los trabajadores de áreas administrativas, mantenimiento y auxiliares.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La encuesta es un método que implica la obtención de datos directamente de individuos vinculados al tema de investigación, mediante la aplicación de un proceso estandarizado para recopilar información de un grupo representativo de participantes, ya sea a través de preguntas orales o escritas (Artigas et al., 2019, p. 31). Al seguir un proceso estandarizado, ya sea mediante preguntas orales o escritas, la encuesta se convierte en una herramienta valiosa para recopilar información de manera sistemática y eficiente. Este enfoque proporciona la posibilidad de obtener percepciones y opiniones directas de un grupo representativo de participantes, facilitando la obtención de datos cuantitativos esenciales para la investigación. En esencia, una encuesta busca recabar datos de un conjunto particular de individuos con un propósito específico.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento se optó por el cuestionario, comúnmente empleado en investigaciones para recopilar datos, esto va a consistir en un conjunto de preguntas presentadas en una tabla en donde no van a existir respuestas correctas o incorrectas (Arias, 2020, p.22). La flexibilidad del cuestionario permite abordar una variedad de temas y recopilar datos de manera estandarizada, lo que facilita la comparación y el análisis sistemático de los resultados. En este análisis, se empleó el cuestionario como la herramienta principal para recopilar información, tanto en relación con el liderazgo resonante como al desempeño laboral. El uso de cuestionarios se justificó debido a su amplia utilización en diversas investigaciones. Este cuestionario constó de 31 preguntas en total, abarcando ambas variables en estudio.

3.4.3 Validez

La validez implica evidenciar que la herramienta de medición evalúa de manera precisa aquello que se propone medir, confirmando así su idoneidad para cumplir con el propósito para el cual fue creada. (Blázquez, 2017). La validez de contenido mediante el juicio de expertos se relaciona con la medida en que un instrumento de evaluación evalúa con precisión los niveles de las variables contempladas, tomando como referencia las opiniones de individuos calificados o expertos en el área específica (Rodríguez et al., 2021). Esta representa un enfoque fundamental para asegurar que un instrumento de medición realmente evalúe los niveles de las variables en cuestión. Este proceso implica recurrir a la experiencia y conocimiento de personas calificadas o expertos en el campo relevante, quienes aportan su perspectiva para garantizar que las preguntas y medidas del instrumento sean pertinentes, significativas y abarquen de manera precisa el alcance de las variables bajo examen. Por ello, la validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos los cuales fueron realizados por tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo.

3.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad se describe como la capacidad del instrumento para producir resultados consistentes al ser aplicado repetidamente al mismo sujeto (Santos, 2017, p.11). Ruiz (2019) mencionan que, el Alfa de Cronbach constituye una técnica para calcular el coeficiente de fiabilidad, destacándose por evaluar la consistencia interna. Su denominación proviene de su capacidad para examinar en qué medida las medidas parciales derivadas de distintos ítems son "consistentes" entre sí, reflejando así adecuadamente el conjunto potencial de ítems que podrían medir el constructo en cuestión, esta varía en un rango de 0 a 1. A medida que se acerca más a 1, la consistencia entre los ítems aumenta, y viceversa. En esta investigación se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de las variables. Para la variable de liderazgo resonante, se consiguió un valor de 0.991, indicando una confiabilidad muy alta del instrumento basado en las encuestas realizadas a cincuenta docentes de la institución educativa, San Antonio, 2023. Esto asegura la estabilidad de los 21 ítems y valida su aplicabilidad en la investigación. Por otro lado, la variable de desempeño laboral, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor α de 0.980, señalando una confiabilidad alta del instrumento basado en las encuestas realizadas a cincuenta docentes de la institución educativa San Antonio en 2023. Esta alta confiabilidad respalda la estabilidad de los 10 ítems y valida la aplicabilidad del instrumento en el estudio.

3.5 Procedimiento

Para llevar a cabo el estudio, se implementó las variables de interés y se estableció contacto con la institución educativa para obtener la autorización necesaria y proceder con implementar una herramienta de recolección de datos. Una vez obtenido el permiso de dicha institución, se distribuyeron las encuestas creadas en Microsoft Forms a través de varios canales digitales, los cuales fueron a través del correo electrónico y mensajes al grupo de Whatsapp. Se informó a los empleados que sus respuestas serían anónimas y no afectarían su empleo, y que solo se utilizarían con fines de investigación. Luego, se tabularon los datos recopilados para cada variable. Finalmente, se sometieron los datos a un análisis estadístico, cuyos resultados se presentarán en el informe final.

3.6 Método de análisis de datos

El autor Hernández et al. (2019), conceptualiza que el análisis de los datos obtenidos se realiza estadísticamente utilizando la computadora SPSS, debido a que al trabajar con variables, este sistema permite al usuario elegir las variables y datos con los que desea trabajar. La elección de SPSS destaca por su capacidad para facilitar la manipulación y el análisis eficiente de datos, permitiendo al investigador explorar patrones, relaciones y tendencias de manera precisa. Por tal motivo, en la investigación se emplearon herramientas como Excel y SPSS, en las cuales se elaboró las tablas y gráficos de las dos variables y cada uno con sus dimensiones, siendo la variable del liderazgo resonante consta de 21 preguntas y la variable desempeño laboral consta de 10 pregunta. Posteriormente, según lo indicado, se aplicó el programa SPSS de la versión 26 en la cual se realizó el análisis descriptivo e inferencial, finalmente se realizó la interpretación de datos.

3.7 Aspectos éticos

Por otro lado, siendo el desarrollo parte de la investigación se siguieron criterios específicos que incluyeron el respeto a la originalidad de artículos, libros y revistas científicas referenciadas, de acuerdo con el formato APA, así como los datos recopilados a través del cuestionario. Además, los investigadores, al abordar el tema del liderazgo y desempeño laboral, actuaron con prudencia y respetaron las normas éticas trazadas por el Vicerrector de Investigación de la Universidad César Vallejo. Este enfoque contribuye al plan general de la universidad para fomentar la originalidad en los estudios de investigación. Como medida adicional de garantía de originalidad, el informe fue sometido al riguroso análisis de la herramienta Turnitin, asegurando así la presentación de resultados verídicos que aporten al ámbito empresarial. A su vez, todos los trabajadores brindaron su apoyo con su participación en esta investigación teniendo como conocimiento que los cuestionarios realizados por cada uno de ellos son exclusivamente para fines de estudio por lo cual se mantuvo en anonimato protegiendo la identidad de cada participante.

Se aplicaron los cuatro principios éticos. el primero, el principio de autonomía, en el cual los participantes pudieron realizar todas las preguntas que considerasen necesarias para aclarar las dudas que tuvieran y se respetaba su decisión si decidían o no participar; en caso hubiese aceptado y luego retractado también se respetó su decisión.

Segundo, el principio de no maleficencia, se le indicó a los participantes que al responder las preguntas del cuestionario no existiría riesgo o daño alguno y si hubiesen preguntas que les causaran incomodidad estaban en toda la libertad de no responderlas.

En tercer lugar, se aplicó el principio de beneficencia al informar al participante que al finalizar la investigación, los resultados serían compartidos con la directora del colegio. No se proporcionarían beneficios económicos ni de ninguna otra índole al participante. Aunque el estudio no tenía repercusiones directas en la salud individual del participante, los resultados podían tener implicaciones beneficiosas para la salud pública.

Finalmente, se aplicó el principio de justicia al asegurar que los datos recopilados serían anónimos y se comprometió a mantener completa confidencialidad en la información proporcionada, garantizando que no se emplearía para ningún fin distinto al vinculado con la investigación. La custodia de los datos recae en el investigador principal, quien se encargará de procesarlos de manera adecuada después de un periodo de tiempo establecido.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

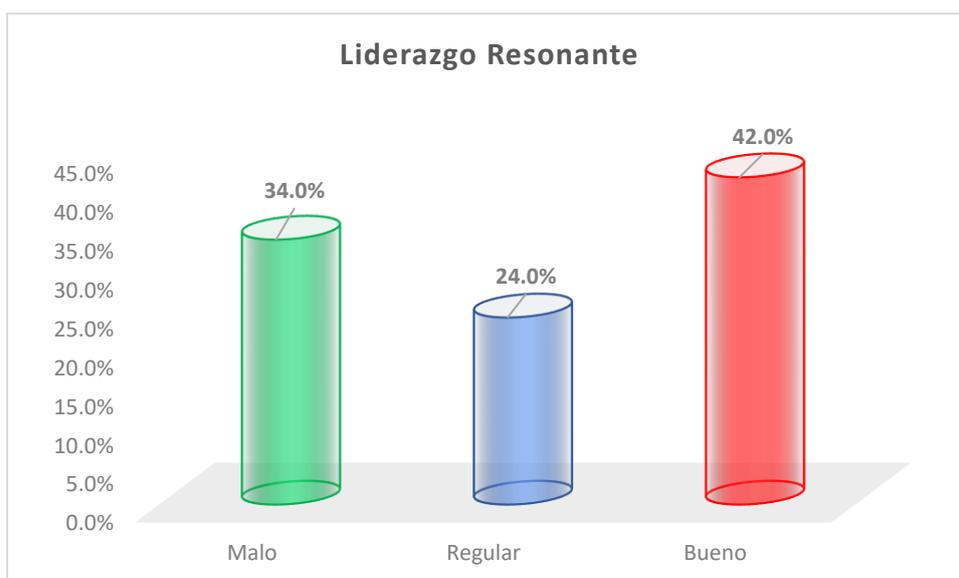
Nivel de liderazgo resonante en una institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	34.0%
Regular	12	24.0%
Bueno	21	42.0%
Total	50	100.0%

Nota. Base de datos SPSS V26.

FIGURA 1

Nivel de liderazgo resonante en una institución educativa



Interpretación:

La tabla 2 se observa que el 42% de los docentes califica a la variable como "bueno", el 34% "malo" y el 24% "regular". Esto quiere decir que el 42% de los docentes consideran que el líder emplea el liderazgo resonante en la institución educativa, el 24% perciben en el líder un liderazgo resonante medio y el 34% considera que el líder no emplea el liderazgo resonante.

Tabla 3*Nivel de las dimensiones de liderazgo resonante en una institución educativa*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Visión	Malo	17	34.0%
	Regular	11	22.0%
	Bueno	22	44.0%
	Total	50	100.0%
Compasión	Malo	17	34.0%
	Regular	12	24.0%
	Bueno	21	42.0%
	Total	50	100.0%
Estado de ánimo positivo	Malo	16	32.0%
	Regular	13	26.0%
	Bueno	21	42.0%
	Total	50	100.0%

*Nota. Base de datos SPSS V26***Interpretación:**

En la tabla 3, se visualizó que las dimensiones son consideradas como “malo” representado con un 34%, 34% y 32% equitativamente, por otro lado, el 22%, 24% y 26% de los encuestados lo califican como “regular” proporcionalmente; mientras que el 44%, 42% y 42% de los mismos lo valoran como “bueno” comparativamente. Ello indica que el 44% de los docentes perciben que el líder posee una buena visión, el 22% que tiene una visión regular y el 34% considera que no posee visión. Por otro lado, los docentes perciben la compasión del líder en un 42%, el 24% percibe una compasión regular y el 34% considera que el líder no posee compasión. Finalmente el 42% considera que el líder posee un estado de ánimo positivo, mientras que el 32% considera que no posee estado de ánimo positivo y el 26% lo considera con un regular estado de ánimo positivo.

Tabla 4

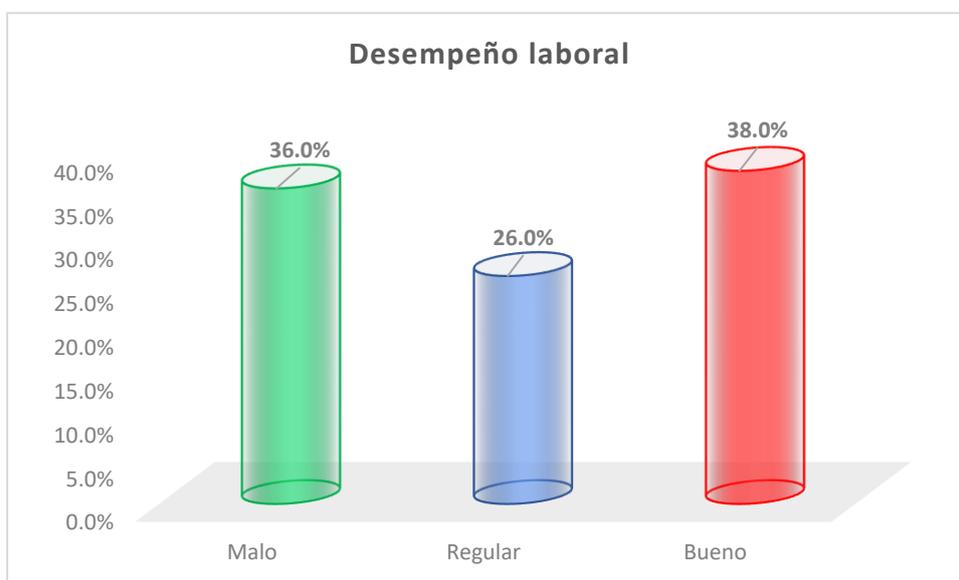
Nivel de desempeño laboral en una institución educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	36.0%
Regular	13	26.0%
Bueno	19	38.0%
Total	50	100.0%

Nota. Base de datos SPSS V26.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral en una institución educativa



Interpretación:

La tabla 7 se visualizó que el 38% de los participantes aprecian la variable de "bueno", el 36% de "malo" y el 26% de "regular". Es decir, el 38% de los profesores tienen un buen desempeño laboral en la institución educativa, un 26% un desempeño regular, mientras que un 36% posee un desempeño laboral deficiente.

Tabla 5*Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en una institución educativa*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Malo	19	38.0%
	Regular	12	24.0%
	Bueno	19	38.0%
	Total	50	100.0%
Compromiso de los empleados	Malo	17	34.0%
	Regular	16	32.0%
	Bueno	17	34.0%
	Total	50	100.0%

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación:

Por otro lado, en la tabla 5, se evidenció que las dimensiones son consideradas como “malo” representado con un 38% y 34% justamente, por otro lado, el 24% y 32% de los partícipes lo distinguen como “regular” adecuadamente; mientras que el 38% y 34% de los mismos lo juzgan como “bueno” comparativamente. Esto quiere decir que el 38% de los docentes se siente satisfecho en su centro de trabajo, 12% medianamente satisfecho y así mismo el 38% no se siente satisfecho. Así mismo, el 34% se siente comprometido con la institución, el 32% medianamente comprometido y el 34% de los docentes no se sienten comprometidos con la institución educativa.

4.2 Análisis inferencial:**Tabla 6***Pruebas de normalidad entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Est	gl	Sig.
Liderazgo Resonante	0.273	50	0.000
Visión	0.285	50	0.000
Compasión	0.273	50	0.000
Estado de ánimo positivo	0.271	50	0.000

Desempeño laboral	0.250	50	0.000
Satisfacción laboral	0.252	50	0.000
Compromiso con los empleados	0.225	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación:

Dado que el tamaño de la muestra es igual o superior a 50, se realizó el análisis de Kolmogorov-Smirnov. La significancia (Sig.) registrada como 0.000, siendo menor a 0.05, indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se decidió emplear la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para examinar la relación entre las variables y las dimensiones del estudio.

4.3 Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

Tabla 7

Correlación entre liderazgo resonante y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Resonante	.800**
		0.000
		50

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

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación

La Tabla 7 indicó que con nivel de confianza 99%; Sig. Menor a 0.01 y Rho de Spearman = 0,800; afirmó una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables, por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁; ello quiere decir que existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los

empleados en una institución educativa del distrito de San Antonio, 2023. Esto refiere a que en la institución el líder aplica el liderazgo resonante y como consecuencia esto se ve reflejado positivamente en el desempeño laboral de los profesores

4.4 Prueba hipótesis específico 1

H₁: Existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

H₀: No existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión visión y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.789**
Rho de Spearman	Visión Sig. (bilateral)	0.000
	N	50

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

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 8, reveló que con Rho= 0.789 y e Sig. < 0,01; muestra una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable, por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁; es decir que existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de San Antonio, 2023. Esto quiere decir que el líder al tener una visión clara los docentes van a sentirse guiados y orientados lo que se verá reflejado en su desempeño laboral.

4.5 Prueba hipótesis específico 2

H₁: Existe relación entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

H₀: No existe relación entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión compasión y desempeño laboral*

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compasió n	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.855** 0.000 50

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

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 9, señaló con un Rho = 0.855 y Sig. < 0,01; indica una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable, por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; esto quiere decir que existe relación entre la dimensión compasión y la variable dependiente desempeño laboral en una institución educativa del distrito de San Antonio, 2023. Se interpreta que el líder al mostrar compasión por los docentes estos se van a sentir comprendidos y escuchados lo cual se verá reflejado en su desempeño laboral.

4.6 Prueba hipótesis específico 3

H_1 : Existe relación entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

H_0 : No existe relación entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.

Tabla 10*Correlación entre la dimensión estado de ánimo positivo y desempeño laboral*

Correlaciones			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estado de ánimo positivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.786** 0.000 50

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

Nota. Base de datos SPSS V26.

Interpretación:

La Tabla 10, visualizó con un $Rho = 0.786$ y $Sig. < 0,01$; señaló una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable, por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; es decir que existe si existe una relación entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa del distrito de San Antonio, 2023. Esto indica que el estado de ánimo del líder va influencia en el desempeño de los docentes ya que van a trabajar en un buen ambiente laboral y el líder va a contagiar su estado de ánimo a los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, al determinar la relación entre ambas variables, el liderazgo resonante y desempeño laboral en un colegio de los tres niveles educativos siendo el distrito de San Antonio en el año 2023 se pudo evidenciar que, empleando la prueba no paramétrica de Rho el nivel de confianza 99%; Sig. < 0,01 rechazándose la hipótesis nula dado que si se determina una correlación positiva muy fuerte de 0.800. Esto quiere que el líder, en este caso la directora, al aplicar la enseñanza de la pedagogía del amor logra poseer un liderazgo resonante en el cual va guiar a los docentes a través de las emociones, la inteligencia emocional a que cumplan los objetivos propuestos dentro de la institución mejorando su desempeño laboral que se va ver influenciado en los estudiantes tanto de manera intelectual como emocional; en tal sentido se aceptó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa de la investigación mostrando que existe una relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral en la escuela del distrito de San Antonio en el año 2023.

Dichos resultados coinciden con los autores Zuwefa et. al. (2023), quienes en su investigación titulada “la influencia del locus de control y el liderazgo resonante en el desempeño docente a través de la participación laboral docente en el distrito de Gaung Anak Serka” concluyeron que, con un p valor menor a 0.05, se determina una correlación positiva y significativa entre las variables en los maestros de escuela primaria en el distrito de Gaung Anak Serka. En durante el año 2023. última instancia, se llegó a la conclusión de que, en la entidad, los líderes exhiben características asociadas al liderazgo resonante, lo que contribuye a un alto desempeño laboral. En ese sentido, se coincide con la posición que adopta el investigador, puesto que para lograr que los trabajadores se sientan determinados con la empresa y se vea una mejora su desempeño laboral es importante que el líder se preocupe por sus trabajadores y posea un liderazgo resonante con el cual los va a guiar a lograr los objetivos propuestos.

Los educadores bajo un líder resonante no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también encuentran significado y propósito en su

labor. La resonancia del líder se traduce en una fuerza impulsora que impulsa la creatividad, la innovación y la colaboración, elementos fundamentales para un desempeño laboral excepcional.

Con respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación que existe entre la visión y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, San Antonio, 2023, e pudo demostrar que al utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el nivel de significancia fue inferior a 0,01, lo que llevó al rechazo de la H0. Esto se debió a la presencia de una correlación positiva muy fuerte de 0.789. Esto indica la importancia de que el líder posea una visión clara para que de esta manera pueda guiar a los docentes para lograr los objetivos previstos en el colegio, firme, convincente lo cual se verá reflejado en el desempeño laboral de cada uno de ellos; en tal sentido se rechazó la H0 y se aceptó la H1 del estudio donde se indicó que existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa en el distrito de San Antonio en el año 2023.

Estos resultados coinciden con Kumiadi et al. (2020) quienes en su investigación titulada “Liderazgo visionario y cultura organizacional en el desempeño docente” concluyeron que, con un R cuadrado de 0.802 y un p menor a 0.05, el liderazgo visionario demostró un efecto positivo y a su vez significativo en el desempeño de los profesores del nivel secundario en la ciudad de Prabumulih. En ese sentido, se coincide con la posición que adoptan los investigadores puesto que un líder resonante posee una visión convincente en el cual se construyen relaciones positivas lo cual fomentan un entorno de trabajo sano y vibrante, y a su vez comprometen a los a los empleados hacia un objetivo común. La visión del líder guía la dirección estratégica de la institución educativa. Un liderazgo visionario ayuda a establecer objetivos a largo plazo y a definir el camino para alcanzarlos, proporcionando un marco para la toma de decisiones y la planificación.

Pasando a otro objetivo específico que fue determinar la relación entre la compasión y el desempeño docente en una institución educativa, San Antonio, 2023, se logró demostrar que la prueba no paramétrica Rho de Spearman tuvo un p menor a 0.01, rechazando la hipótesis nula porque existe una correlación

positiva muy fuerte de 0,855. Ello indica que el líder en la institución educativa es una persona empática, compasiva que escucha los problemas de los docentes ya que muchas veces las situaciones que viven los profesores hacen que su desempeño se vea afectado y al orientarlos, animarlos y encaminarlos hará que el desempeño laboral de estos mejore. en tal sentido se rechazó la h0 y se aceptó la h1 de investigación donde se comunicó que existe relación entre la compasión y el desempeño laboral en un colegio público ubicado en el distrito de San Antonio en el año 2023.

Estos resultados coinciden con Ali y Kashif (2020) quienes en su investigación titulada “El papel del liderazgo resonante, la amistad en el lugar de trabajo y la cultura de servicio en la predicción del compromiso organizacional: el papel mediador de la compasión en el trabajo” concluyeron que la variable de liderazgo resonante predice el compromiso con la empresa entre los colaboradores a través del papel mediador de la compasión en el trabajo. La relación entre liderazgo resonante y compromiso normativo está mediada por la compasión en el trabajo ($\beta = 0,05$, $t = 3,31$, $p < 0,01$) En otras palabras, la compasión en el trabajo es un canal a través del cual la variable el liderazgo resonante afecta beneficiosamente el compromiso de los empleados con la entidad, por ende, el desempeño laboral aumentará.

En tal sentido, se coincide con los autores ya que los educadores que se sienten comprendidos y respaldados emocionalmente están más propensos a enfrentar los desafíos con mayor motivación y entusiasmo. La compasión también contribuye a la construcción de relaciones sólidas entre colegas, promoviendo un sentido de pertenencia y colaboración. Asimismo, cuando los miembros de la comunidad educativa practican la compasión, se establece un clima de respeto mutuo, comprensión y apoyo el cual desempeña un papel fundamental en el éxito y la efectividad general de esta institución Educativa en el desempeño de su misión educativa. En el entorno educativo, enfrentar desafíos es inevitable y un líder compasivo ayuda a los docentes a desarrollar resiliencia emocional, proporcionando apoyo durante momentos difíciles. Esta capacidad de recuperación es crucial para mantener un desempeño laboral efectivo a lo largo del tiempo.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre el estado de ánimo positivo y el desempeño de los docentes de una institución educativa, San Antonio, 2023, se logró demostrar que la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue menor que; 0,01, rechazando la hipótesis nula porque tiene una correlación positiva muy fuerte de 0,786. Lo cual indica, que en la Institución Educativa el líder posee un estado de ánimo positivo, el cual va a influir en el estado de ánimo de los demás docentes, van a sentirse motivados ya que un líder optimista y positivo crea un entorno de trabajo más agradable, donde la colaboración, la creatividad y la resolución de problemas prosperan. Esto, a su vez, mejora el desempeño de los docentes.

Estos resultados coinciden con el investigador Khushk (2020) quien concluye en su artículo titulado "Impacto de la formación, siendo que una dimensión como el estado de ánimo y la motivación en el desempeño de los trabajadores en las universidades de Sindh, Pakistán" que el estado de ánimo y el desempeño de los trabajadores tienen una relación moderadamente positiva con un Rho de Spearman de 0.439 y siendo un nivel de significancia menor a 0.05. En este sentido, se coincide con el autor puesto que, en el mundo educativo, donde cada día presenta nuevos desafíos y oportunidades de influencia positiva, el líder se erige como la figura central que establece el tono para toda la institución. Su estado de ánimo actúa como una fuerza motriz que impulsa la moral y la energía de todo el equipo educativo. Imagina a un líder que enfrenta las complejidades con un semblante optimista, que ve en cada desafío una oportunidad para aprender y crecer. Este enfoque contagia a los demás con una mentalidad positiva, creando un ambiente donde el desempeño laboral florece.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que en la institución educativa el líder al aplicar el liderazgo resonante se observa una mejora el desempeño laboral de sus docentes ya que las variables de estudio presentan una correlación positiva muy fuerte con un nivel de confianza 99%; Sig. < 0,01; y Rho Spearman = 0,800.
2. Se concluye que en la institución educativa los docentes perciben que el líder posee una visión clara que los ayuda y los motiva a cumplir los objetivos propuestos esto va a mejorar el desempeño laboral de ellos, ya que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión visión y la variable desempeño laboral con Rho de Spearman de 0.789 y una significancia menor a 0.01.
3. Se concluye que en la institución educativa los docentes perciben en el líder un líder compasivo que conoce sus problemas, es empático con ellos, esto los hace sentir escuchados por ende su desempeño laboral aumenta. Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión compasión del líder y la variable desempeño laboral con Rho de Spearman 0.855 de y una p menor a 0.01.
4. Se concluye que en la institución educativa los docentes observan que su líder posee un estado de ánimo positivo esto les contagia y crea un buen ambiente lo cual va a mejorar el desempeño laboral de ellos. La investigación indica que existe correlación positiva muy fuerte entre la dimensión estado de ánimo positivo y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman igual a 0.786 y una significancia menor a 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directora de la institución educativa continuar impartiendo la Pedagogía del amor a través del liderazgo resonante con sus profesores ya que cada año se van incluyendo nuevos miembros en la plana docente y designar al próximo líder de la institución para formarlo y brindarle sus conocimientos para que este líder continúe la enseñanza de la pedagogía, de recomendación se elija entre varios candidatos que cuenten con habilidades emocionales.
2. Ofrecer programas de formación continua específicos para crear en los docentes líderes resonantes. Estos programas deben ser impartidos por el líder de esta institución e incluir a expertos en temas de liderazgo en el cual se pueden incluir talleres, seminarios y mentorías que fortalezcan las habilidades de liderazgo resonante necesarias para inspirar y guiar al personal docentes. Estos programas se deben dar de forma mensual y debe estar estipulado en el plan anual.
3. Establecer un sistema de retroalimentación constructiva mensual a través del cuestionario (con escala de Likert) dirigido a los docentes para evaluar la actitud del líder en la institución educativa. Para que así, esta práctica fortalezca el impacto del liderazgo resonante ya que los líderes resonantes deben recibir comentarios que les ayuden a mejorar continuamente. Que los cuestionarios sean elaborados por parte del área de RR.HH y es importante que el profesional encargado tenga un nivel de Excel avanzado.
4. Se recomienda que el líder de la institución educativa imparta a otros colegios cercanos a la institución sobre la pedagogía del amor para que en dichos colegios pueda haber una mejora el desempeño laboral de los profesores a través del liderazgo resonante. Primero solicitar el permiso respectivo y si se desea recibir conocimientos sobre esta iniciativa de la pedagogía del amor.

REFERENCIAS

- Ali, R., & Kashif, M. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22, 799-819.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/CxSSyGn9KJQnYJHVSqdrYvC/>
- Antequera R. y Ospino O. (2020). Liderazgo resonante en las pymes panificadoras de la ciudad de Barranquilla. Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7149>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/Arias_Gonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION/citation/download
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú SAC Retrieved from [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500,12390\(3109\),1](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500,12390(3109),1)
- Artigas, W., Perozo, E., Queipo, B. y Useche, M. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf?sequence=1>
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98.

<https://kkgpublications.com/wp-content/uploads/2022/12/ijbas.8.10001-4.pdf>

Barba, M. y Alouette, B. El inmenso poder del liderazgo compasivo. Infobae. <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/02/22/el-inmenso-poder-del-liderazgo-compasivo/>

Blánquez, N. (2017). Cuestionarios Validados: una potente herramienta para la investigación. *Actas Dermo Sifiliográficas* <https://www.actasdermo.org/es-cuestionarios-validados-una-potente-herramienta-articulo-S0001731017305197>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext

Castillo, A. (2020). Estudio del liderazgo y de la inteligencia emocional en las tiendas OKEY. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/229022/CastilloJimenezAndrea_TFGCiFa2019-20.pdf

Castro, N., Guevara, G. y Verdesoto, A. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [10.26820.recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

De Moura, A. A. D., Bernardes, A., Balsanelli, A. P., Dessotte, C. A. M., Gabriel, C. S., & Zanetti, A. C. B. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28, e3260. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/>

Flores, D., Martínez, L., & Flores, B. (2020). Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. *Revista Sociales*, 56-71.

- Fritsch, J. (2023). Los estados de ánimo en el ámbito laboral La capacidad del líder para inducir un estado de ánimo positivo y cooperativo resulta fundamental para determinar el éxito. *Catholic*.
<https://es.catholic.net/op/articulos/51965/cat/420/los-estados-de-animo-en-el-ambito-laboral.html#modal>
- García, J. y Sánchez P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000600159&script=sci_arttext
- García, L.(2022). Liderazgo y visión son clave del éxito. *Linkedin*.
<https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-y-visi%C3%B3n-son-la-clave-del-%C3%A9xito-garcia-giliberti>
- Giao, H., Tushar, H. y Vuong, B. (2023). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. [Artículo] *Cogent Business & Management*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Giao, H., Vuong, B. y Hung, D. (2020) How transformational leadership influences employees' job-related outcomes through public service motivation: Does power distance orientation matter? [Artículo]. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2176281.
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311975.2023.2176281?needAccess=true&role=button>
- Guzman, Y. (2017). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CASDEL HNOS SA.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7208>
- HARYONO, S. y Sulisty, BA (2020). Efectos de la motivación laboral y el liderazgo en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados:

evidencia de Indonesia. *La Revista de Finanzas, Economía y Negocios Asiáticos*, 7 (6), 387-397.

Hassan, M., & Qureshi, A. (2019). Resonant leadership at workplace: how emotional intelligence impacts employees' attitudes-a cross-sectional study. *Pakistan Business Review*, 21(2), 237-251.
https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2019&q=%22RESONANT+LEADERSHIP%22++JOB+PERFORMANCE&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&t=1702321252371&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Arip7ISqSB7gJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)), 75-79.

Kim, T. y Kwon, K. (2020). Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior. Revisiting the JD-R model. [Artículo]. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218305278>

Khushk, A. A. (2020). Impact of training, mood and motivation on employee performance in Universities of Sindh, Pakistan. *Journal of Management Info*, 7(4), 219-231. file:///C:/Users/john_/Downloads/admin,+1649-Article+Text-8258-1-11-20210109.pdf

Kurniadi, R., Lian, B., & Wahidy, A. (2020). Visionary leadership and organizational culture on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 249-256.
<https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/112>

Lay, N., Ramírez, R, Ramírez J. y Valle, M. Inteligencia Social y liderazgo resonante. *Editorial CIMTED*,1(34), 1-129 <https://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Inteligencia-social-y-liderazgo-resonante.pdf>

Lenka, U. y Tiwari, B. (2020). Compromiso de los empleados: un estudio de sobrevivientes en el sector indio de TI/ITES. *Revista de revisión de la*

gestión. (p. 249-266)
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389617302227?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=7dd0fe4008030de6

Le Sante, D. R., Eaton, A. A., & Viswesvaran, C. (2021). How contextual performance influences perceptions of personality and leadership potential. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 93-106.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231369562003/231369562003.pdf>

Mahfuz, J., Al-Ghasawneh, J., Al-Zu'bi, H., & Ngah, A. H. (2022). Linking resonant leadership, psychological ownership, and organizational commitment: The mediating role of employee empowerment. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 153-163.

Mamani Y. y Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. Universidad Peruana Unión
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mondragón, Y. D. C. R., Zanelly, G. A. L., Cárdenas, J. V. T., & González, G. F. L. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/29058776013.pdf>

Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV (27),
https://www.redalyc.org/pdf/4096/Resumenes/Resumen_409658132011_1.pdf

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
<https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429>

- Noreña, D. (2020). Diccionario de Investigación. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/No re%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/No%20re%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *Abac Journal*, 39(3), 90-110. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>
- Ramírez, R., Ramírez, R., Villalobos., Raby, N. y Marcano, M. (2021). Inteligencia social y liderazgo resonante. https://www.researchgate.net/profile/Reynier-Ramirez-Molina/publication/348886703_Inteligencia_social_y_liderazgo_resonante/links/6014c0c0299bf1b33e351015/Inteligencia-social-y-liderazgo-resonante.pdf
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057006/231362057006.pdf>
- Rastogi, A., Pati, S. P., Krishnan, T. N., & Krishnan, S. (2018). Causes, contingencies, and consequences of disengagement at work: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 17(1), 62-94.
- Rodríguez M., Poblano-Ojinaga, E., Alvarado, L., González, A., y Rodríguez, M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación

para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).
<https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/960/3213>

Ruiz, L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>

Saavedra, M. [Ministerio de educación del Perú] (26 de agosto de 2023). *Transformando corazones y mentes| Minedu Historias* [Video]. Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=XLJFsEy89fo>

Sabater, V. (2022). Liderazgo compasivo: un modo de impulsar al grupo. *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/liderazgo-compasivo-un-modo-de-impulsar-al-grupo/>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122.

Santacruz, E. P., Morocho, L. R., & Pineda, I. J. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8534727>

Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. [Tesis de bachiller]. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Solé, C. (2021). Liderazgo e Inteligencia emocional estilos de liderazgo. *Comillas*. Universidad Pontificia.
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/440350/retrieve>

Soto, E. (2023). Desafíos del Liderazgo en las Instituciones Educativas.
<https://es.linkedin.com/pulse/desaf%C3%ADos-del-liderazgo-en-las-instituciones-esaud-soto-vergara>

- Soto, S. (2018). Muestreo y tamaño de muestra para una tesis. *Tesis-ciencia*.
<https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Titin, M. M., Budiyanto, B., & Suhermin, S. (2022). The Effect of Leadership Capability and Collective Commitment With Personal Value Mediation on Cooperative Performance in Lamongan District. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 7(3), 4.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8694396>
- Ventura J. & Caycho T. (2018) El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *evista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 15, núm. 1, pp. 625-627.
<https://www.redalyc.org/journal/773/77349627039/html/>
- Villegas, D. (2021). Pedagogía del amor para una vida mejor. *Insurgencia Magisterial*. <https://insurgenciamagisterial.com/pedagogia-del-amor-para-una-vida-mejor/>
- Zuwefa, S., Syaifuddin, S., & Faris, S. (2023). The Influence of Locus Of Control and Resonant Leadership on Teacher Performance through Teacher Work Engagement in Gaung Anak Serka District. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 80-100.
<https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/view/196/182>

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Liderazgo resonante				Escala de Likert:	La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transversal.
¿Cuál es la relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los empleados en una institución educativa, San Antonio, ¿2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Existe relación entre el liderazgo resonante y el desempeño laboral de los empleados en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización. (Lenka y Tiwari, 2020)	Visión	<ul style="list-style-type: none"> • Visionario • Armonía • Empatía • Claridad • Seguridad • Confianza • Innovación • Sinceridad • Objetivos • Futuro • Metas • Solución 	1-12	1=Totalmente en desacuerdo	La población estuvo conformada por 50 docentes de una Institución Educativa. Para la recolección de información se empleó la encuesta y el
				Compasión	<ul style="list-style-type: none"> • Dignidad • Respeto • Colaboración • Opinión • Lealtad • Dedicación 	13-18	2=Algo en desacuerdo	
				Estado de ánimo positivo	<ul style="list-style-type: none"> • Atención • Participación • Motivación 	19-21	3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
							4=Algo de acuerdo	
							5=Totalmente de acuerdo	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desempeño laboral			
¿Cuál es la relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, ¿2023?	Determinar la relación que existe entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Existe relación entre la visión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra. (Giao et al. (2020)	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Actividades • Desempeño • Ideas • Relación • Tiempo vacacional 	22-27
¿Cuál es la relación de la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023?	Determinar la relación que existe entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Existe relación entre la compasión y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.		Compromiso de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alegría ▪ Oportunidad ▪ Tiempo ▪ Capacidades y conocimiento 	28-31
¿Cuál es la relación de estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023?	Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.	Existe relación entre el estado de ánimo positivo y el desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.				

cuestionario con 31 preguntas y escala Likert.

Para el análisis de la información se procesaron los datos estadísticamente, empleando los programas Excel y SPSS versión 26

Anexo 2: Matriz tabla de operacionalización de las variables

Variable: Liderazgo resonante

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización. (Lenka y Tiwari, 2020)	Se encuentra dimensionado en tres: Visión, Compasión y estado de ánimo positivo.	Visión	Visionario	Considera usted que el líder desarrolla una visión de mi futuro en la organización	Escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo 2=Algo en desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=Algo de acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Armonía	Considera usted que el líder promueve que el equipo se mantenga en armonía	
			Empatía	Considera usted que el líder es empático con los colegas	
			Claridad	Considera usted que el líder es claro con las tareas que debo realizar	
			Seguridad	Considera usted que el líder me garantiza la seguridad de mi puesto de trabajo.	
			Confianza	Considera usted que el líder brinda su confianza sobre las capacidades para lograr los objetivos	
			Innovación	Considera usted que el líder propone ideas innovadoras para la mejora de la Institución.	
			Sinceridad	Considera usted que el líder es sincero cuando me da un feedback sobre mi desempeño	
			Objetivos	Considera usted que el líder se asegura de que mis objetivos personales estén alineados con los objetivos de la organización.	
Futuro	Considera usted que el líder habla positivamente sobre la misión, visión y planes futuros de la Institución.				

	Metas	Considera usted que el líder ayuda establecer metas significativos para mi crecimiento.
	Solución	Considera usted que el líder está atento de algún problema que se presente, para una solución inmediata.
	Dignidad	Considera usted que el líder es digno de confianza.
	Respeto	Considera usted que el líder trata con respeto a sus colaboradores.
	Colaboración	Considera usted que el líder promueve valores para una mejor colaboración con mis colegas.
	Opinión	Considera usted que el líder valora las opiniones que brinda cada colaborador.
	Lealtad	Considera usted que el líder promueve la lealtad en el equipo.
Compasión	Dedicación	Considera usted que el líder reconoce mi dedicación en el trabajo
	Atención	Considera usted que el líder siempre está atento a nuestras inquietudes.
Estado de ánimo positivo	Participación	Considera usted que se realizan actividades de integración
	Motivación	Considera usted que el líder brinda motivación para trabajar aquí.

Fuente: elaboración propia

Variable: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
<p>Lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra. (Giao et al. (2020))</p>	<p>Se encuentra dimensionado en dos: Satisfacción laboral y Compromiso de los empleados</p>	Satisfacción laboral	energía	Considera usted que en el trabajo se siente lleno de energía	<p>Escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo 2=Algo en desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=Algo de acuerdo 5=Totalmente de acuerdo</p>
			Actividades	Considera usted que el ambiente laboral en el que se encuentra le permite cumplir con sus actividades de manera favorable.	
			Desempeño	Considera usted que la institución recompensa el desempeño de los trabajadores	
			Ideas	Considera usted que el líder prueba las ideas pactadas por los colaboradores	
			Relación	Considera usted que es fácil y agradable relacionarse con sus supervisores	
		Compromiso de los empleados	Tiempo vacacional	Considera usted que la institución respeta el tiempo vacacional que le corresponde	
			Alegría	Considera usted que se siente bastante contento con su trabajo actual	
			Oportunidad	Considera usted que existe oportunidad de progresar en la Institución	
			Tiempo	Considera usted que propone objetivos y metas en las actividades a realizar	
			Capacidades y conocimiento	Considera usted aplicar la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario – Liderazgo resonante y desempeño laboral

El presente instrumento de recolección de datos ha sido escogido para poder realizar las encuestas a nuestra población establecida y poder recolectar la información requerida para la investigación y así nos pueda brindar las respuestas a cada uno de los objetivos planteados.

Se le pide que lea y responda cuidadosamente y marque solo una opción en el cuadro que se adapte a su respuesta, se requiere su absoluta sinceridad, ya que es fundamental para el éxito del estudio.

Instrucciones:

El cuestionario cuenta con 21 ítems para la variable liderazgo resonante y 10 para la variable desempeño laboral. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta, las cuales usted solo podrá escoger una sola opción, es por ello que se le recomienda leer de manera cuidadosa leer las preguntas y respuestas.

Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE: LIDERAZGO RESONANTE						
Dimensión	Indicadores	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Visión	Visionario					
	1	Considera usted que el líder desarrolla una visión de mi futuro en la organización				
	Armonía					
	2	Considera usted que el líder promueve que el equipo se mantenga en armonía				
	Empatía					
	3	Considera usted que el líder es empático con los colegas				
Claridad						

	4	Considera usted que el líder es claro con las tareas que debo realizar						
	Seguridad							
	5	Considera usted que el líder me garantiza la seguridad de mi puesto de trabajo						
	Confianza							
	6	Considera usted que el líder brinda su confianza sobre las capacidades para lograr los objetivos						
	Innovación							
	7	Considera usted que el líder propone ideas innovadoras para la mejora de la Institución						
	Sinceridad							
	8	Considera usted que el líder es sincero cuando me da un feedback sobre mi desempeño						
	Objetivos							
	9	Considera usted que el líder se asegura de que mis objetivos personales estén alineados con los objetivos de la organización						
	Futuro							
10	Considera usted que el líder habla positivamente sobre la misión, visión y planes futuros de la Institución							
Metas								
11	Considera usted que el líder ayuda establecer metas significativos para mi crecimiento							
Solución								
12	Considera usted que el líder está atento de algún problema que se presente, para una solución inmediata							
Dimensión 2: Compasión	Dignidad							
	13	Considera usted que el líder es digno de confianza						
	Respeto							
	14	Considera usted que el líder trata con respeto a sus colaboradores						
	Colaboración							
15	Considera usted que el líder promueve valores para una mejor colaboración con							

		mis colegas					
	Opinión						
	16	Considera usted que el líder valora las opiniones que brinda cada colaborador					
	Lealtad						
	17	Considera usted que el líder promueve la lealtad en el equipo					
	Dedicación						
	18	Considera usted que el líder reconoce mi dedicación en el trabajo					
Dimensión 3: Estado de ánimo positivo	Atención						
	19	Considera usted que el líder siempre está atento a nuestras inquietudes					
	Participación						
	20	Considera usted que se realizan actividades de integración					
	Motivación						
	21	Considera usted que el líder brinda motivación para trabajar aquí					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión	Indicadores	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción laboral	Energía					
	1	Considera usted que en el trabajo se siente lleno de energía				
	Actividades					
	2	Considera usted que el ambiente laboral en el que se encuentra le permite cumplir con sus actividades de manera favorable				
	Desempeño					
	3	Considera usted que la institución recompensa el desempeño de los trabajadores				
	Ideas					
	4	Considera usted que el líder prueba las ideas pactadas por los colaboradores				
Relación						

	5	Considera usted que es fácil y agradable relacionarse con sus supervisores					
	Tiempo vacacional						
	6	Considera usted que la institución respeta el tiempo vacacional que le corresponde					
Dimensión 2: Compromiso de los empleados	Alegría						
	7	Considera usted que se siente bastante contento con su trabajo actual					
	Oportunidad						
	8	Considera usted que existe oportunidad de progresar en la Institución					
	Tiempo						
	9	Considera usted que propone objetivos y metas en las actividades a realizar					
	Capacidades y conocimiento						
	10	Considera usted aplicar la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo resonante y desempeño laboral en una Institución Educativa del distrito de San Antonio, 2023.

Investigador (a) (es): Revilla Lozano Christie Silvana
 Moreno Moreno Deysi Jackeline

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo resonante y desempeño laboral en una institución educativa, San Antonio, 2023.”, cuyo objetivo es conocer la aplicación de las dos variables en una institución educativa, en el distrito de San Antonio. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad Cesar Vallejo.

Se generará información relevante sobre cómo el liderazgo resonante influye en el desempeño laboral, en particular en la institución educativa en San Antonio en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo resonante y desempeño laboral en una Institución Educativa, San Antonio, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar s.us dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio

económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Revilla Lozano Christie Silvana con email crevillalo@ucvvirtual.edu.pe y Moreno Moreno Deysi Jackeline, con email djmorenom@ucvvirtual.edu.pe y con la Docente asesor De la Torre Cristhians Omar con email cdelatorrec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Nº1.-



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Asistente César Cifuentes La Rosa		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal- Tipo Likert
Autor(es):	Moreno Moreno, Deysi jackeline Revilla Lozano, Christie Silvana
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 21 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Liderazgo resonante



1



Según Lenka y Tiwari (2020) Definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización.

• **Variable 2: Desempeño laboral**

Giao et al (2020) Lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIONES
LIDERAZGO RESONANTE	Visión	Tiene un propósito hacia un objetivo con su desarrollo personal, tareas significativas y el apoyo de los colaboradores para lograr la meta propuesta
	Compasión	Trabajar emocionalmente en los colaboradores en observar, sentir y responder a las necesidades de los demás
	Estado de ánimo positivo	Es el optimismo que se refleja en los colaboradores, los cuales son útiles sus emociones positivas ayudando a motivar a las demás personas a conseguir los objetivos propuestos.
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción laboral	Se define como cuán felices se sienten los trabajadores en sus centros laborales, esto se adquiere cuando los empleados disfrutan de su trabajo u obtienen una emoción positiva después de la evaluación de su desempeño
	Compromiso de los empleados	Es la responsabilidad emocional que siente un trabajador hacia su organización que se caracteriza por la dedicación y el vigor con que trabajan

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023". elaborado por Moreno Moreno Deysi Jackeline Y Revilla Lozano, Christie Silvana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Energía	1	3	3	3	
Actividades	2	3	3	3	
Desempeño	3	3	3	3	
Ideas	4	3	3	3	
Relación	5	3	3	3	
Tiempo vacacional	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso de los empleados

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Alegría	7	3	3	3	
Oportunidad	8	3	3	3	
Tiempo	9	3	3	3	
Capacidades y conocimiento	10	3	3	3	

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 25534169

Agilberto César Cifuentes La Rosa

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Antonio Proaga Juarez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal- Tipo Likert
Autor(es):	Moreno Moreno, Deysi jackeline Revilla Lozano, Christie Silvana
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 21 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Liderazgo resonante



Según Lenka y Tiwari (2020) Definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Giao et al (2020) Lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIONES
LIDERAZGO RESONANTE	Visión	Tiene un propósito hacia un objetivo con su desarrollo personal, tareas significativas y el apoyo de los colaboradores para lograr la meta propuesta
	Compasión	Trabajar emocionalmente en los colaboradores en observar, sentir y responder a las necesidades de los demás
	Estado de ánimo positivo	Es el optimismo que se refleja en los colaboradores, los cuales son útiles sus emociones positivas ayudando a motivar a las demás personas a conseguir los objetivos propuestos.
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción laboral	Se define como cuán felices se sienten los trabajadores en sus centros laborales, esto se adquiere cuando los empleados disfrutan de su trabajo u obtienen una emoción positiva después de la evaluación de su desempeño
	Compromiso de los empleados	Es la responsabilidad emocional que siente un trabajador hacia su organización que se caracteriza por la dedicación y el vigor con que trabajan

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023", elaborado por Moreno Moreno Deysi Jackeline Y Revilla Lozano, Christie Silvana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo resonante

• Primera dimensión: Visión

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Visionario	1	4	3	4	
Armonía	2	3	3	3	
Empatía	3	3	4	4	
Claridad	4	3	4	4	
Seguridad	5	3	4	4	
Confianza	6	3	3	3	
Innovación	7	4	3	3	
Sinceridad	8	4	4	4	
Objetivos	9	3	4	4	
Futuro	10	3	4	4	
Metas	11	4	3	3	
Atención	12	3	3	3	

• Segunda dimensión: Compasión

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Dignidad	13	3	3	3	
Respeto	14	3	4	4	
Colaboración	15	3	4	4	
Opinión	16	3	3	4	
Lealtad	17	3	3	4	
Dedicación	18	3	3		

• Tercera dimensión: Estado de ánimo positivo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Atención	19	3	3	4	
Participación	20	3	3	4	
Motivación	21	3	3	4	



Variable del instrumento: Desempeño laboral

• Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Energía	1	3	4	3	
Actividades	2	3	4	3	
Desempeño	3	3	4	3	
Ideas	4	3	4	3	
Relación	5	4	4	3	
Tiempo vacacional	6	4	4	3	

• Segunda dimensión: Compromiso de los empleados

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Alegría	7	4	3	3	
Oportunidad	8	4	3	3	
Tiempo	9	4	4	3	
Capacidades y conocimiento	10	3	4	3	

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 822164256

Mag. José Antonio Pucage Sibares

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Plasencia Mariños, Yvette Cecilia		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal- Tipo Likert
Autor(es):	Moreno Moreno, Deysi jackeline Revilla Lozano, Christie Silvana
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 21 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Liderazgo resonante





Según Lenka y Tiwari (2020) Definen al liderazgo resonante como aquel en que los líderes son empáticos, manejan las emociones propias y de los demás y motivan a los subordinados para lograr las metas de la organización.

• **Variable 2: Desempeño laboral**

Giao et al (2020) Lo definen como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado. Cuando las metas de los empleados se vinculan con las metas organizacionales, la producción hacia una es igual al logro de la otra.

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIONES
LIDERAZGO RESONANTE	Visión	Tiene un propósito hacia un objetivo con su desarrollo personal, tareas significativas y el apoyo de los colaboradores para lograr la meta propuesta
	Compasión	Trabajar emocionalmente en los colaboradores en observar, sentir y responder a las necesidades de los demás
	Estado de ánimo positivo	Es el optimismo que se refleja en los colaboradores, los cuales son útiles sus emociones positivas ayudando a motivar a las demás personas a conseguir los objetivos propuestos.
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción laboral	Se define como cuán felices se sienten los trabajadores en sus centros laborales, esto se adquiere cuando los empleados disfrutan de su trabajo u obtienen una emoción positiva después de la evaluación de su desempeño
	Compromiso de los empleados	Es la responsabilidad emocional que siente un trabajador hacia su organización que se caracteriza por la dedicación y el vigor con que trabajan

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE SAN ANTONIO - 2023". elaborado por Moreno Moreno Deysi Jackeline Y Revilla Lozano, Christie Silvana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Liderazgo resonante

- Primera dimensión: Visión

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Visionario	1	4	4	4	
Armonía	2	4	4	4	
Empatía	3	4	4	4	
Claridad	4	4	4	4	
Seguridad	5	4	4	4	
Confianza	6	4	4	4	
Innovación	7	4	4	4	
Sinceridad	8	4	4	4	
Objetivos	9	4	4	4	
Futuro	10	4	4	4	
Metas	11	4	4	4	
Solución	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compasión

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Dignidad	13	4	4	4	
Respeto	14	4	4	4	
Colaboración	15	4	4	3	
Opinión	16	4	4	4	
Lealtad	17	4	4	4	
Dedicación	18	4	4	3	

- Tercera dimensión: Estado de ánimo positivo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Atención	19	4	4	4	
Participación	20	4	4	4	
Motivación	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Energía	1	4	4	4	
Actividades	2	4	4	4	
Desempeño	3	4	4	4	
Ideas	4	4	4	4	
Relación	5	4	4	4	
Tiempo vacacional	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de los empleados

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe renci	Rele vanci	Observaciones
Alegría	7	4	4	4	
Oportunidad	8	4	4	4	
Tiempo	9	4	4	4	
Capacidades y conocimiento	10	4	4	4	



.....
 Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
 DNI N° 18099550

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Anexo 7: Correlación Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman

Rango	Grado de Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 8: Nombres y apellidos de los expertos

Tabla 12

Nombres y apellidos de los expertos

EXPERTO N° 1	Dra. Plasencia Mariños, Yvette Cecilia
EXPERTO N° 2	Dr. Picoaga Linares, José Antonio
EXPERTO N° 3	Dr. Cifuentes La Rosa, Agliberto Cesar

Anexo 9: Fiabilidad de las variables de estudio

Tabla 13

Fiabilidad de la variable Liderazgo resonante

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.991	21

Tabla 14

Fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	10

Anexo 10: Autorización de la aplicación del instrumento

Autorización de la Institución Educativa

20955-27 Veritatis Esplendor

Lima, 30 de octubre de 2023

Señores

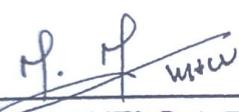
Universidad César Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de encuesta

Habiendo revisado la encuesta a realizar de la tesis titulada “LIDERAZGO RESONANTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SAN ANTONIO, 2023” por las autoras Moreno Moreno Deysi Jackeline y Revilla Lozano Christie Silvana, la Institución autoriza la ejecución de la encuesta para dicho fin educativo.

Atte.



M. MARÍA SAAVEDRA ZAPATA
Directora

Anexo11: Pedagogía del Amor



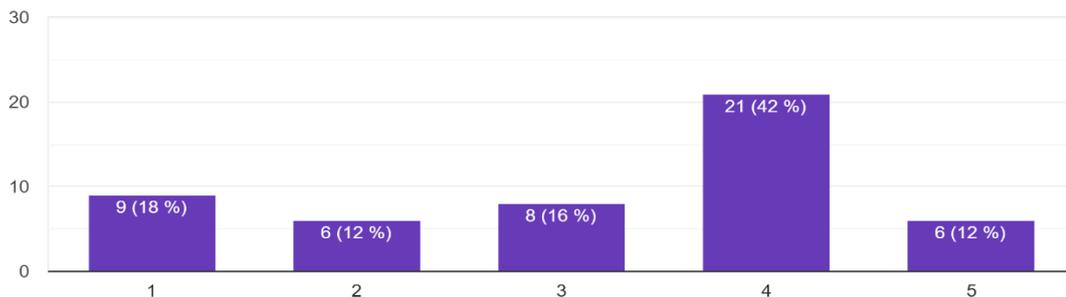
Fuente: Ministerio de Educación- Youtube (2023)

Nota: la líder de la institución explica sobre su pedagogía del amor y la importancia en su institución educativa

Anexo 12: Datos del cuestionario tomado a los docentes de la institución educativa – Google forms

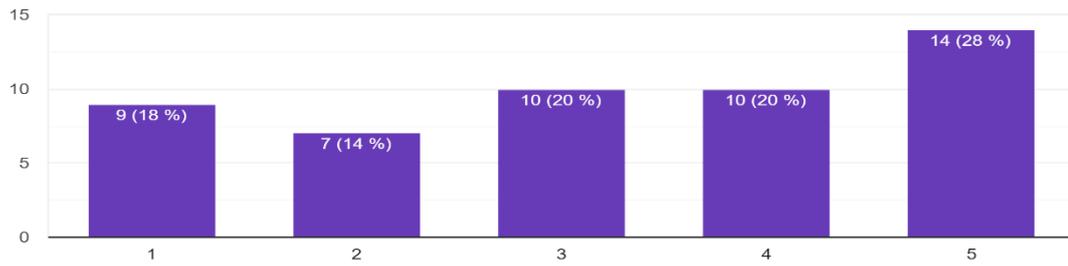
1. ¿Considera usted que el líder desarrolla una visión de mi futuro en la organización?

50 respuestas



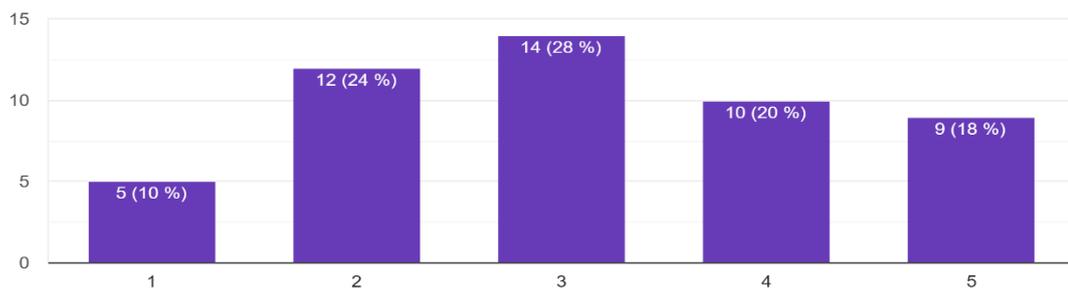
2. ¿Considera usted que el líder promueve que el equipo se mantenga en armonía?

50 respuestas



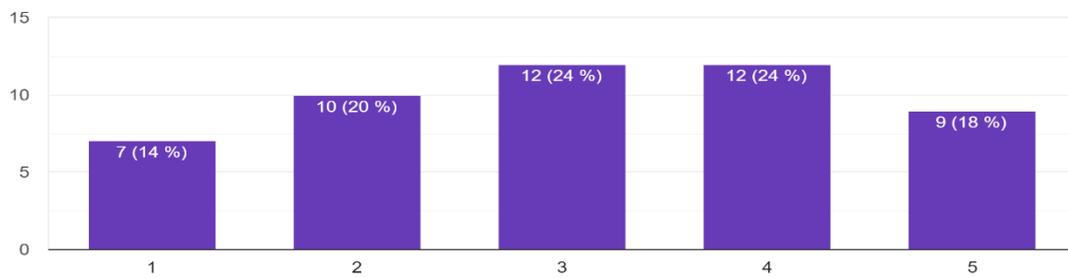
3. ¿Considera usted que el líder es empático con los colegas?

50 respuestas



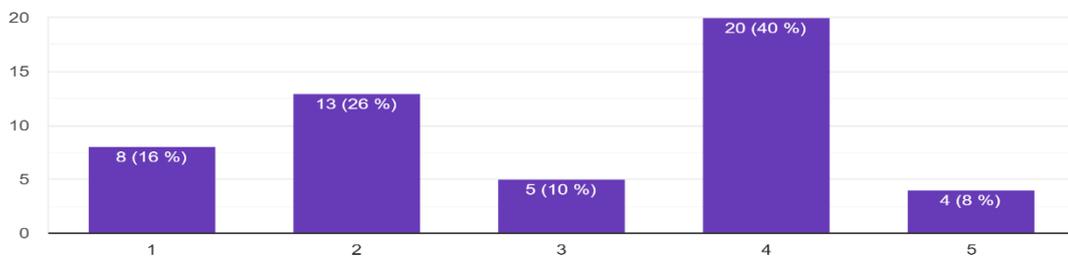
4. ¿Considera usted que el líder es claro con las tareas que debo realizar?

50 respuestas



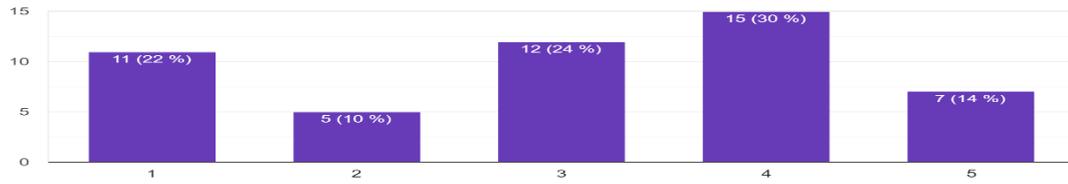
5. ¿Considera usted que el líder me garantiza la seguridad de mi puesto de trabajo?

50 respuestas



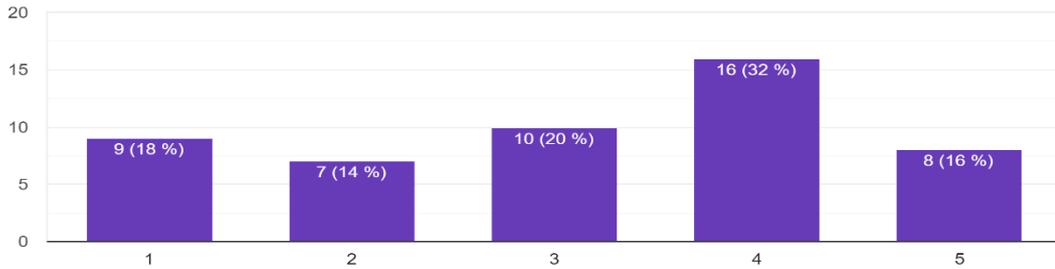
6. ¿Considera usted que el líder brinda su confianza sobre las capacidades para lograr los objetivos?

50 respuestas



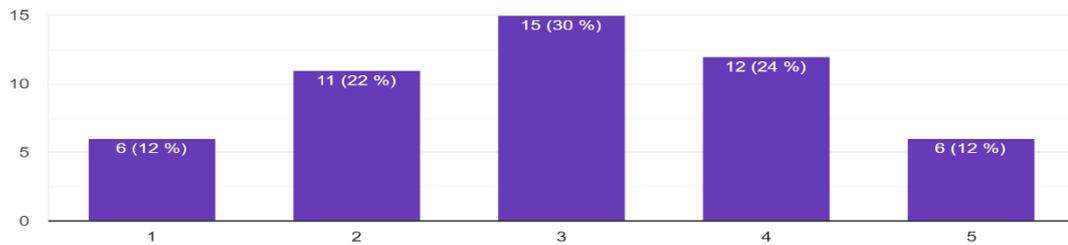
7. ¿Considera usted que el líder propone ideas innovadoras para la mejora de la Institución?

50 respuestas



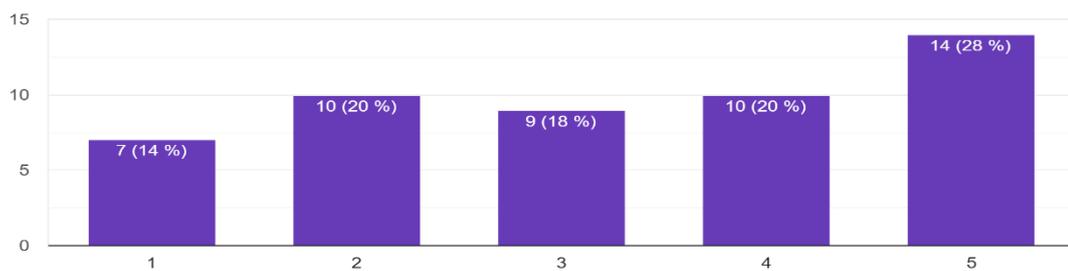
8. ¿Considera usted que el líder es sincero cuando me da un feedback sobre mi desempeño?

50 respuestas



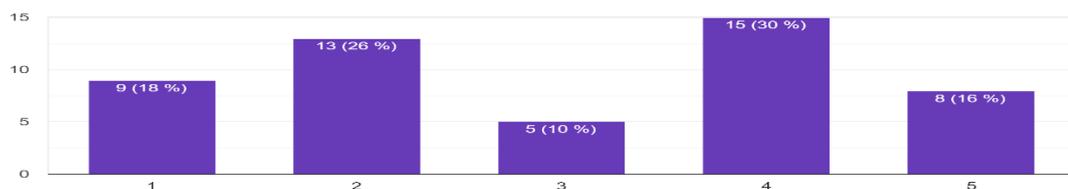
9. ¿Considera usted que el líder se asegura de que mis objetivos personales estén alineados con los objetivos de la organización?

50 respuestas

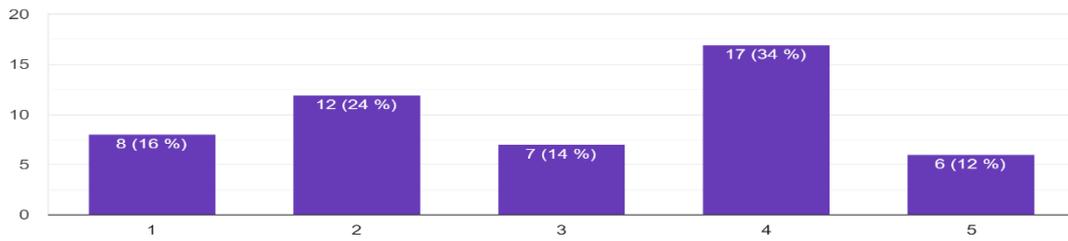


10. ¿Considera usted que el líder habla positivamente sobre la misión, visión y planes futuros de la Institución?

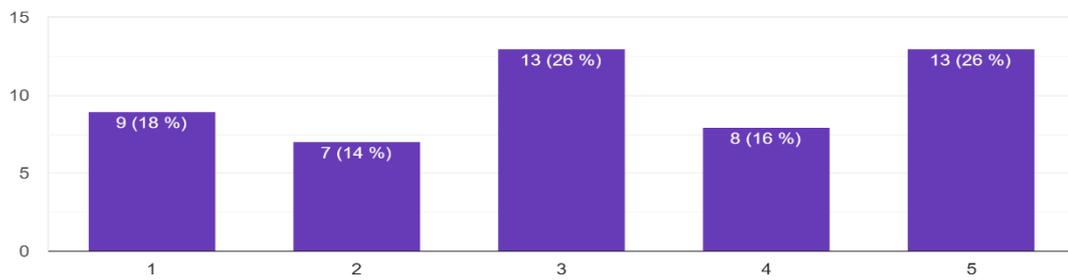
50 respuestas



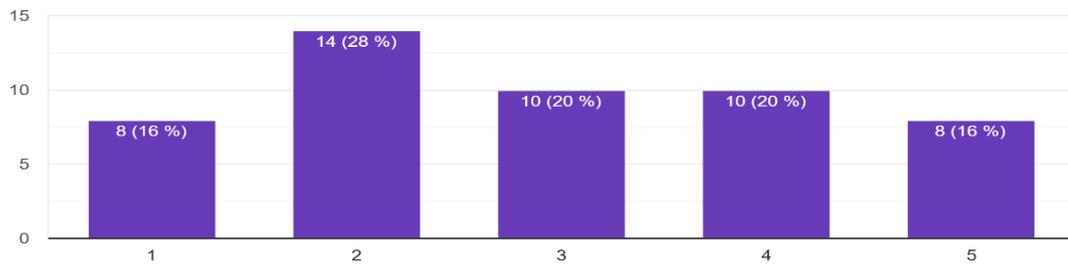
11. ¿Considera usted que el líder ayuda establecer metas significativos para mi crecimiento?
50 respuestas



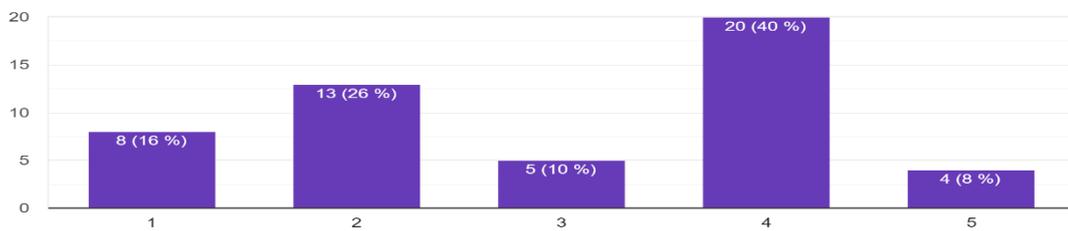
12. ¿Considera usted que el líder está atento de algún problema que se presente, para una solución inmediata?
50 respuestas



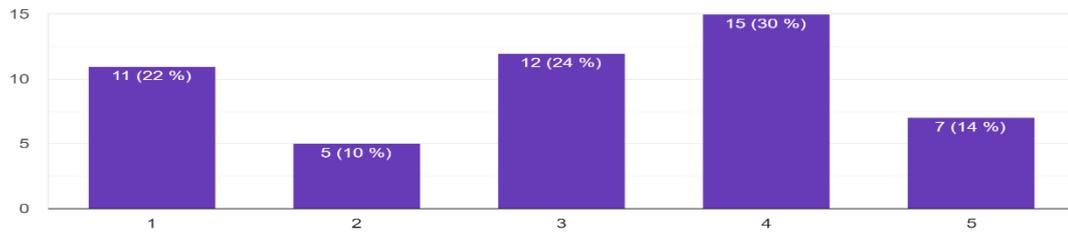
13. ¿Considera usted que el líder es digno de confianza?
50 respuestas



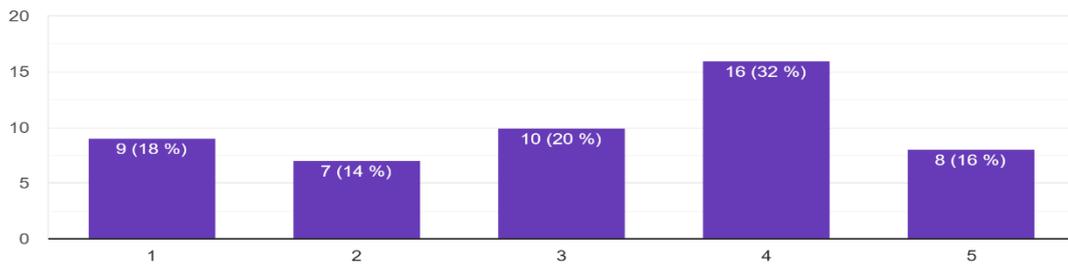
14. ¿Considera usted que el líder trata con respeto a sus colaboradores?
50 respuestas



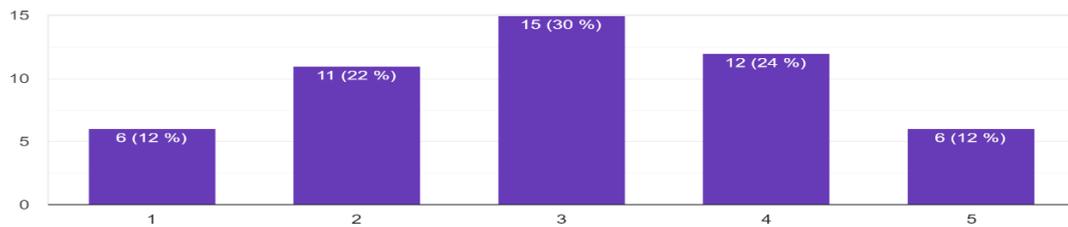
15. ¿Considera usted que el líder promueve valores para una mejor colaboración con mis colegas?
50 respuestas



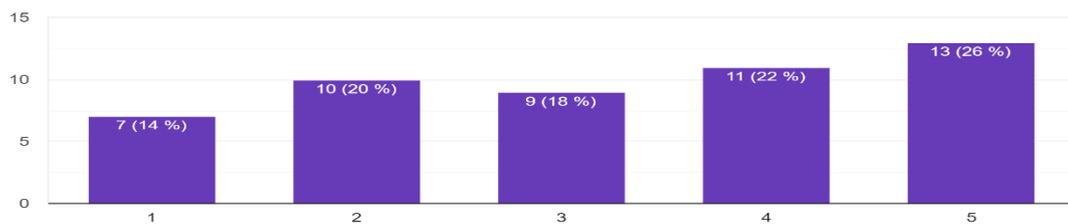
16. ¿Considera usted que el líder valora las opiniones que brinda cada colaborador?
50 respuestas



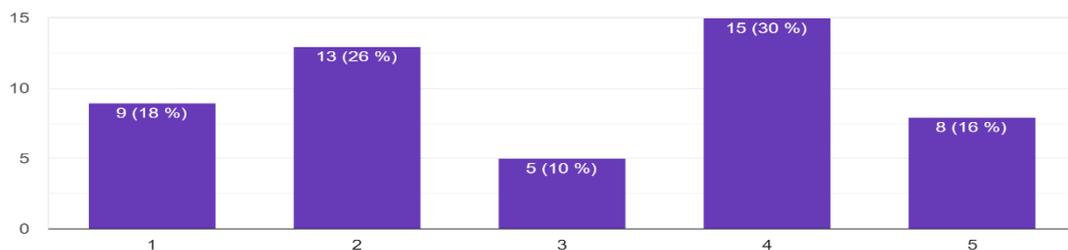
17. ¿Considera usted que el líder promueve la lealtad en el equipo?
50 respuestas



18. ¿Considera usted que el líder reconoce mi dedicación en el trabajo?
50 respuestas

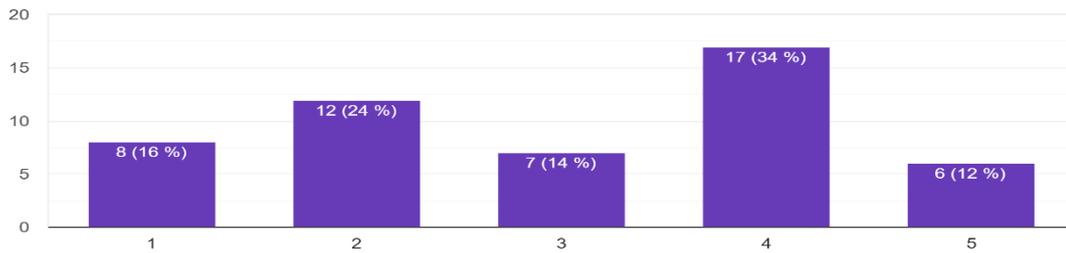


19. ¿Considera usted que el líder siempre está atento a nuestras inquietudes?
50 respuestas



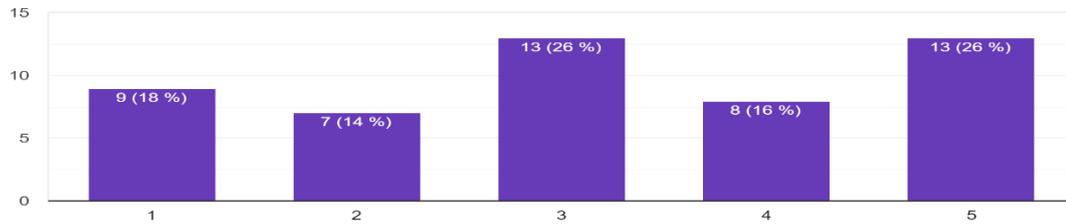
20. ¿Considera usted que se realizan actividades de integración?

50 respuestas



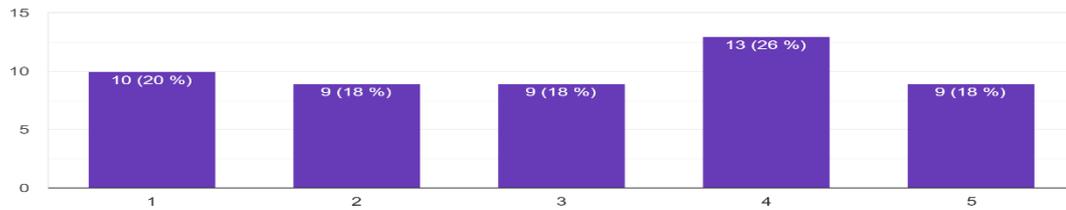
21. ¿Considera usted que el líder brinda motivación para trabajar en la institución?

50 respuestas



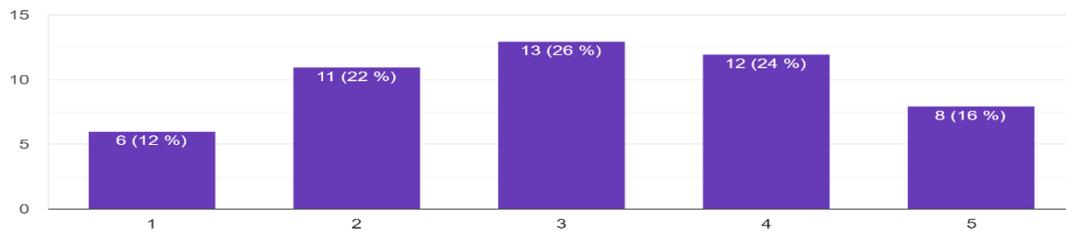
22. ¿Considera usted que en el trabajo se siente lleno de energía?

50 respuestas



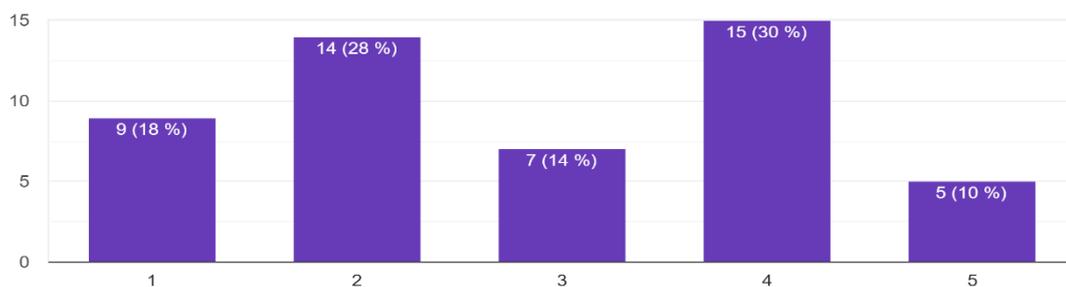
23. ¿Considera usted que el ambiente laboral en el que se encuentra le permite cumplir con sus actividades de manera favorable?

50 respuestas



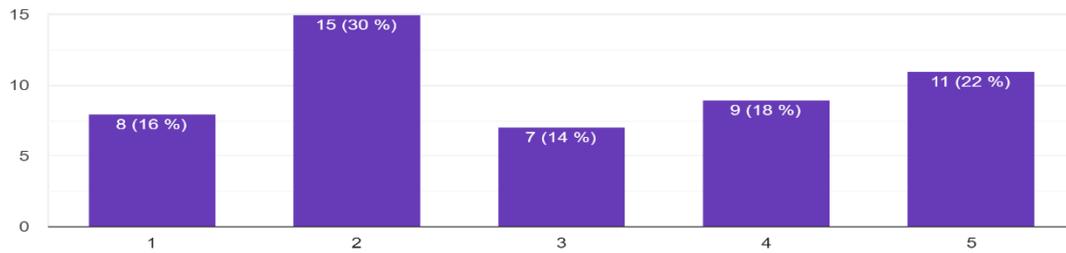
24. ¿Considera usted que la institución recompensa el desempeño de los trabajadores?

50 respuestas



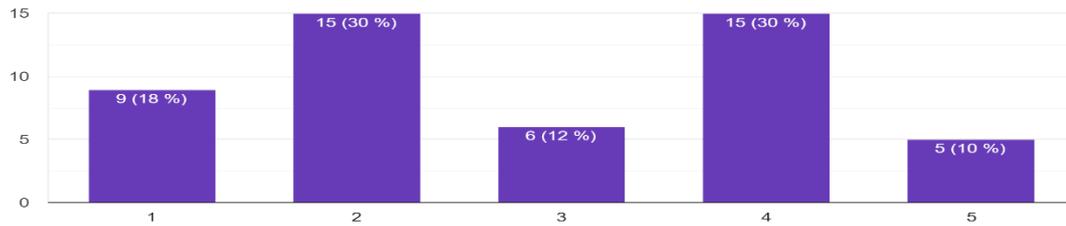
25. ¿Considera usted que el líder prueba las ideas pactadas por los colaboradores?

50 respuestas



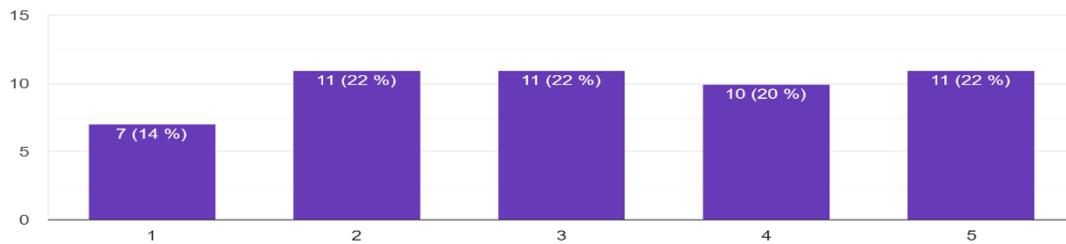
26. ¿Considera usted que es fácil y agradable relacionarse con su líder?

50 respuestas



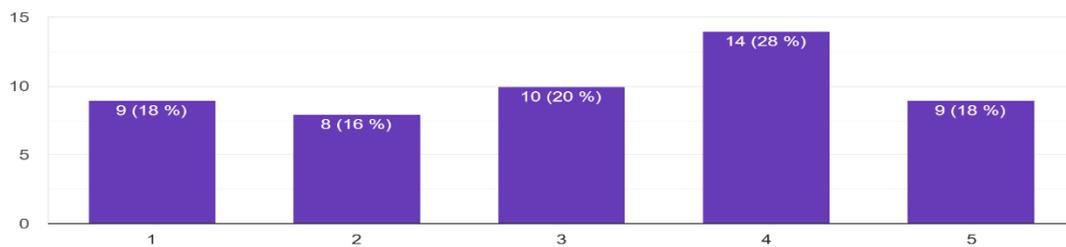
27. ¿Considera usted que la institución respeta el tiempo vacacional que le corresponde?

50 respuestas



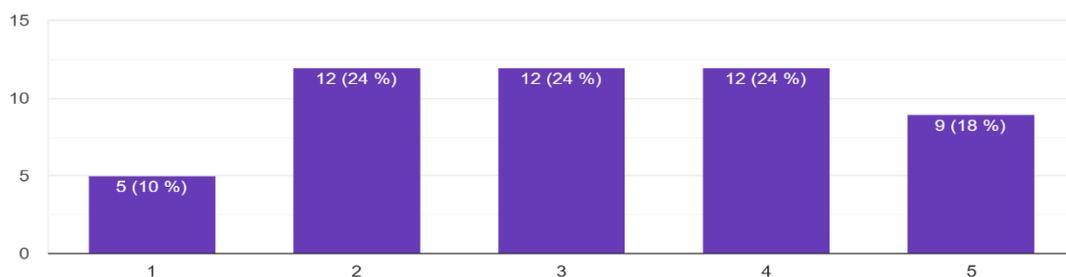
28. ¿Considera usted que se siente bastante contento con su trabajo actual?

50 respuestas



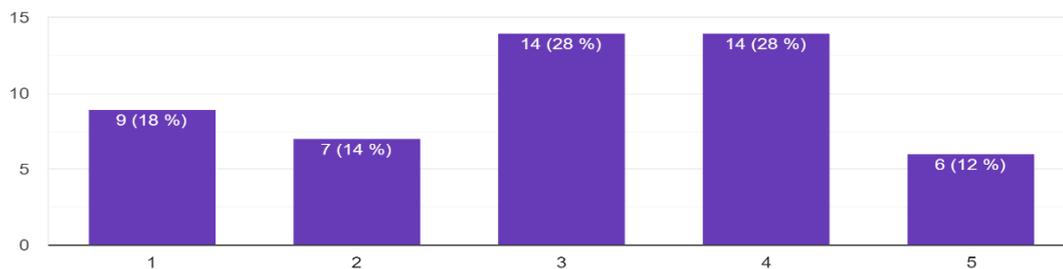
29. ¿Considera usted que existe oportunidad de progresar en la Institución?

50 respuestas



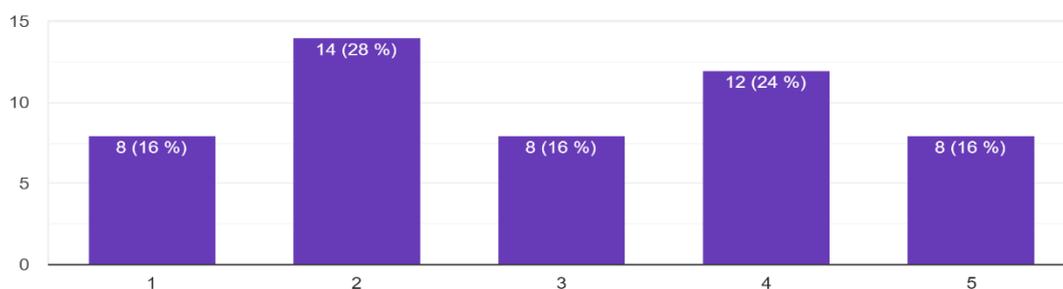
30. ¿Considera usted que propone objetivos y metas en las actividades a realizar?

50 respuestas



31. ¿Considera usted aplicar la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados?

50 respuestas



Nota: se observan los gráficos de las respuestas al cuestionario realizado por los 50 docentes de la institución educativa en el distrito de San Antonio en el año 2023.