



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los
trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Castañeda Rodríguez, Walter Alexis (orcid.org/0000-0003-0358-9028)
Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5471-5672)

ASESORA:

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis; en primer lugar, a Dios, a mis padres Carlos Walter Castañeda Rojas y Marleni Rodríguez Vásquez, por siempre apoyarme, ayudarme y nunca dejarme solo en este trayecto de mi vida y a mi pequeña hermanita que quiero con todo mi corazón.

Walter Alexis, Castañeda Rodríguez

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios por haber iluminado mi camino hasta concluir mi carrera, A mis padres por siempre confiar en mí, así poder cumplir una de mis metas trazadas.

Cintia Elizabeth, Ramírez Mantilla

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres por todo el esfuerzo que hicieron para poder ayudarme a culminar mi carrera, por confiar en mí y apoyarme para poder cumplir con esta meta muy importante en mi vida, asimismo a mi asesora Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina agradecerle por sus enseñanzas compartidas, por su apoyo, paciencia y dedicación durante el desarrollo de la tesis.

Walter Alexis, Castañeda Rodríguez

Gracias a mi asesora Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina que compartió con dedicación y esmero sus conocimientos, además, de sus experiencias profesionales para la elaboración de la tesis. A mi familia, que durante estos años de mi carrera sentí su apoyo incondicional.

Cintia Elizabeth, Ramírez Mantilla

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre	14
Tabla 2: Nivel del liderazgo en la I.E. Jec Jorge Basadre	15
Tabla 3: Nivel de las dimensiones del liderazgo en la I.E. Jec Jorge Basadre	16
Tabla 4: Nivel del desempeño laboral en la I.E Jec Jorge Basadre.....	17
Tabla 5: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre	18
Tabla 6: Influencia de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre-Cajamarca 2023.....	19

RESUMEN

Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Jec Jorge Basadre – Cajamarca, 2023, se trabajó con una población de 30 trabajadores que, a la vez, fue la muestra censal, fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño no experimental y de corte transversal, el alcance fue correlacional causal. En la recolección de datos se aplicó el instrumento mediante la técnica de encuesta compuesta por 32 preguntas, en la escala de Likert. La validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de tres expertos de la universidad César Vallejo y la fiabilidad de los mismos se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos recolectados fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS v. 25 y mediante el Microsoft Excel. En los resultados se tuvo una correlación positiva alta con el 0.931, entre el liderazgo y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0.01 (p -valor <0.05) demostrando que existe influencia del liderazgo en la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

Influence of leadership on the work performance of workers in the I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023, had as main objective to determine the influence of leadership on the work performance of the workers of the I.E Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023, we worked with a population of 30 workers who, at the same time, were The census sample was applied with a quantitative approach, the non-experimental and cross-sectional design was used, the scope was causal correlation. In the data collection, the instrument was applied through the survey technique composed of 32 questions, on the Likert scale. The validation of the instruments was carried out through the judgment of three experts from the César Vallejo University and their reliability was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient. The collected data were processed and analyzed in the statistical program SPSS v. 25 and through Microsoft Excel. In the results there was a high positive correlation with 0.931, between leadership and job performance. Likewise, the level of significance was 0.01 (p-value <0.05), demonstrating that there is an influence of leadership on the work performance variable.

Keywords: Leadership, work performance, educational Institution

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño de los colaboradores es importante para mantener el dinamismo en el trabajo y se logre cumplir con las metas que una empresa se propone. Existen distintas formas y maneras en las que las organizaciones pueden utilizar como estrategias para mantener motivado a su personal y lograr que su desempeño sea eficiente, es por esto que se necesita de un líder competente que logre gestionar el recurso humano, adicional a ello el líder tiene la característica de buscar nuevos conocimientos, hacer uso de la tecnología y poder impartir este conocimiento a sus colaboradores para que de esta manera no permanezcan detenidos en el tiempo.

El líder es importante para el desarrollo organizacional, influye de manera efectiva en los trabajadores, logrando que los colaboradores trabajen de manera eficiente para así alcanzar las metas propuestas. Las empresas de este siglo requieren de líderes que estén dispuestos a impulsar a su grupo a trabajar con una visión, meta y conocimientos compartidos, logrando así, trabajar en equipo y con un ambiente laboral saludable. Pizzete y Birck (2019) mencionan que, en la actualidad, el líder debe tener una actitud influyente y democrática para que los empleados logren el trabajo en conjunto y se mejore el crecimiento organizativo y personal. Asimismo, se requiere que los líderes institucionales sean capaces de crear nuevas estrategias para responder los diversos cambios que han tenido lugar en la sociedad, la forma de enseñanza en la actualidad son poco estructuradas, ocasionado que los directivos de las instituciones camben su manera de enseñar acoplándose a las nuevas formas. (Guiquan et al. 2018)

En el ámbito internacional, el liderazgo del director es necesario para generar compromiso en los procesos, es un factor importante para la creación de instituciones educativas innovadoras. (Riveras, 2020). Además, Fierro et al. (2019) precisan que se requiere que el líder educativo debe mantener la comunicación y la motivación en sus docentes, si este no tiene una influencia positiva en ellos se verá reflejado en la productividad de los trabajadores.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Mori (2018) observó y recogió las opiniones de los docentes de un colegio primario estatal, quienes indicaron que el buen liderazgo del director es una opción que permite a los docentes a poder expresar incomodidades en su centro de labores además que se puede tomar decisiones en conjunto sin sentirse excluidos manteniendo así su creatividad para poder realizar propuestas innovadoras en la enseñanza mejorando así el desempeño laboral en la docencia.

En el artículo emitido en la República (2022) refiere que el 57% de dichos colegios del departamento de Cajamarca, no cuentan con la infraestructura adecuada y los servicios básicos son deficientes. Por ende, esto afecta a la motivación tanto para estudiantes y profesores pues no pueden realizar sus actividades con total normalidad, ocasionando así, que el desempeño no sea el conveniente en la institución.

La Institución Educativa (I.E) Jec Jorge Basadre es una entidad estatal que brinda la educación de nivel secundaria, trabaja en los turnos mañana y tarde, está ubicado en Lluchubamaba, Cajabamba - Cajamarca. Los estudiantes que conforman el colegio acuden de los centros poblados cercanos del distrito ya que es el único colegio a nivel distrital que existe. En dicha I.E se observa que la gestión del director es ausente ya que no cumple con sus labores de líder y conoce poco de los problemas existentes dentro del colegio, esto causando que la administración no sea la adecuada, fallas de infraestructura, y sobre todo el ambiente laboral no es el más conveniente ya que no utilizan estrategias de motivación hacia los trabajadores no existe trabajo en equipo cuando se trata de tomar decisiones, esto ocasiona que los trabajadores no se estén desempeñando de manera adecuado en la institución educativa.

La importancia de la investigación es que se realizó un análisis teniendo en cuenta las variables en estudio, para tener conocimiento de las deficiencias existentes en la institución, beneficiando al director de la institución a poder tomar acciones para mejorar o fortalecer las faltas del líder para motivar y mejorar el desempeño de los colaboradores.

Considerando la problemática, se formuló lo siguiente: ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la IE Jec

Jorge Basadre – Cajamarca, 2023? Fernández (2020) menciona los siguientes criterios de justificación teórica, metodológica y práctica, son los más utilizados por los investigadores para poder indicar el motivo de su investigación. Por lo tanto, se utilizaron estos criterios para la justificación de la investigación, teórico ya que genera explicaciones acerca de las teorías que servirán para investigaciones similares. Además, fue metodológica donde se investigó la conexión o la relación de las variables de investigación, utilizando instrumentos, como el cuestionario para la recopilación de datos. También fue práctica ya que permitirá a la institución educativa a poder solucionar problemas encontrados en la institución educativa.

Asimismo, el objetivo general fue: Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Jec Jorge Basadre – Cajamarca, 2023. Los objetivos específicos fueron: 1) Determinar el nivel de liderazgo en la I.E. Jec Jorge Basadre – Cajamarca 2023. 2) Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre – Cajamarca 2023 y 3) Establecer la influencia de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre -Cajamarca 2023.

Se ha considerado las siguientes hipótesis:

Ha: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Jec Jorge Basadre - Cajamarca 2023.

Ho: El liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Jec Jorge Basadre - Cajamarca 2023

II. MARCO TEÓRICO

Para reforzar la investigación, citaremos a los siguientes autores nacionales:

Zegarra (2018) en su presente trabajo investigativo, tuvo como fin conocer la si el liderazgo transformacional tiene influencia en el desempeño de los docentes, teniendo un estudio cuantitativo, donde se aplicó la investigación a 30 mediante la encuesta, el resultado para esta investigación fue que existe influencia del líder frente al desempeño docente, concluyendo que los docentes que no se sienten influenciados positivamente por el director su desempeño laboral es bajo a diferencia de los que perciben la influencia del líder tienen un buen desempeño en sus labores dentro de la institución educativa.

León (2021) investigó la relación que tiene el liderazgo con el desempeño de los docentes, teniendo un estudio de enfoque cuantitativo, donde se aplicó la investigación a 14 docentes, utilizando una encuesta, el resultado fue que existe relación directa de las variables de estudio.

Díaz (2022) investigó la influencia que el liderazgo tiene en el desempeño laboral, el diseño empleado fue correlacional-causal, la muestra fueron 20 profesores, se usó la encuesta. Los resultados demostraron que, si existe influencia positiva de la variable independiente liderazgo con el desempeño del docente, lo que se concluye que si se tiene un buen liderazgo se podrá lograr mejoras en el crecimiento del desempeño de los docentes.

Espinoza y Rodríguez (2021) investigaron si el liderazgo del director se relaciona con el desempeño laboral, tuvo una metodología cuantitativa, utilizaron la encuesta, el resultado demostró que las variables de estudios guardan relación positiva. Por lo que concluyeron, que al mejorar la forma de liderar del director se reflejara en un buen desempeño de los docentes de dicha unidad educativa.

Yataco (2022) realizó una investigación en una institución educativa, para encontrar si el liderazgo del director influye en el desempeño de sus docentes, teniendo un estudio de tipo aplicada con diseño correlacional, donde aplicaron la investigación a 100 profesores, el resultado fue

que, si existe una influencia entre las variables, concluyendo que las instituciones

educativas deben desarrollar la gestión directiva bajo el liderazgo organizando priorizando el trabajo colaborativo para mejorar los procesos pedagógicos.

Del mismo modo, continuaremos citando trabajos previos realizados por autores internacionales:

Ordoñez et al. (2020) analizaron como el director influye mediante el liderazgo en el desempeño de los docentes. Asimismo, el enfoque fue cualitativo basándose en la verificación de documentos legales con los cuales están ligadas las instituciones educativas y el rol del líder encargado de dirigir las actividades que se desarrollen, donde el resultado que obtuvo es que hay un vínculo con las variables analizadas, donde el líder tiene un papel muy importante para el desempeño de los docentes.

Pardo y Calero (2019) realizaron una investigación en un instituto, se enfocaron en el liderazgo y la importancia del papel que desempeñan los directores de las instituciones, el objetivo planteado fue conocer un modelo de liderazgo que ayude a la consolidación del desempeño laboral de los funcionarios de dicho centro educativo, se aplicaron encuestas a una población de 85 personas, el resultado obtenido fue que existe influencia de las variables, concluyendo que establecer un buen liderazgo contribuye a mejorar el desempeño dentro de la entidad.

Koekemoer et al. (2021) investigaron con el propósito de medir el comportamiento del liderazgo frente al rendimiento laboral en tiempos de pandemia, tuvo un enfoque cuantitativo y como técnica se usó la encuesta que se aplicó a una muestra compuesta por empleados que trabajaban de manera remota. Para esta investigación el resultado mostro que el liderazgo tiene relación positiva sobre el compromiso laboral, concluyendo que el liderazgo es un tipo de recurso que apoya a la supervivencia y eficacia del equipo.

Galvis y Ramírez (2016) en su trabajo de investigación, plantearon el objetivo de fortalecer el liderazgo de una institución educativa mediante una propuesta de gestión directiva, se utilizó un enfoque mixto, las técnicas fueron la encuesta y la entrevista, la población fueron los docentes de dicho colegio, el resultado para esta investigación fue que existe una relación significativa con la gestión educativa, concluyeron que

la implementación de un liderazgo por parte del director es importante para tener una educación de calidad para todos.

Hasek y Ortiz (2021) elaboraron un artículo con el objetivo de considerar el liderazgo para mejorar la gestión educativa, después de realizar la investigación en distintas fuentes, concluyeron que el liderazgo es una pieza importante en la organización para lograr un buen desempeño, cumpliendo con el logro de los objetivos educativos.

A continuación, presentaremos aspectos teóricos sobre el liderazgo.

La teoría de los rasgos: según Ojeda (2017) menciona que los rasgos que deben poseer son: energía, ambición, honradez, integridad, deseo de dirigir, autoconfianza, inteligencia y conocimientos, estas son cualidades que hacen a la persona adecuada para ser líder.

La teoría del liderazgo situacional, según Noreña (2021), señala que la conducta de este liderazgo tiene relación con la tarea y el nivel de madurez de los seguidores, asimismo, el experto se basa en la busca de información y datos, como también, en la recompensa por el cumplimiento de las tareas y también en la conexión que posee con su equipo.

Petrone (2020) define al liderazgo como la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común permitiendo que sus colaboradores se desempeñen adecuadamente.

Un líder educativo debe tener habilidades y competencias personales para poner en práctica con su equipo, tal como lo refiere Manríquez y Reyes (2022) basándose en la confianza, reconociendo el trabajo colaborativo y valorando los talentos de las partes implicadas en la comunidad educativa. El liderazgo causa un impacto positivo en el grupo, para mantener un buen funcionamiento y se logre adaptarse al entorno; por lo tanto, dentro de una organización es oportuno tener un líder capaz de trabajar en equipo para tomar decisiones y alcanzar los objetivos propuestos.

Para esta variable se consideró dos dimensiones, liderazgo democrático y liderazgo transformacional.

Liderazgo democrático: según Villalva y Fierro (2017) indica que es la participación de todos los integrantes de un equipo para trabajar de

manera conjunta en el cumplimiento de las metas trazadas este líder centra su atención en sus subordinados, además con en este estilo de liderazgo la conexión y comunicación entre líder y colaborador es asertiva.

Los indicadores de la dimensión liderazgo democrático serán; capacidad de escucha activa, carisma para relacionarse con facilidad, empatía para ponerse en las situaciones de los miembros del equipo, delega responsabilidades mostrando confianza y gran capacidad de comunicación para transmitir sus mensajes de manera eficaz. (Madrigal, 2020)

Liderazgo transformacional: según Maraboto (2021) señala que se basa en la motivación a los miembros de un grupo logrando influenciar de manera positiva en la conducta de sus trabajadores, este líder posee personalidad y visión al momento de trabajar, inspirando y orientando a sus seguidores para el cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a los indicadores, para esta dimensión, tenemos influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada los cuales reconocerán las necesidades de cada integrante para el buen desarrollo de sus habilidades. (Blass, 2006 citado en López et al., 2017)

Por otro lado, tenemos aspectos teóricos y conceptualización para la variable dependiente.

Teoría de la Equidad: es la precepción que tienen los colaboradores con lo que aportan y lo que reciben por su trabajo, la imparcialidad y la justicia que los jefes otorguen a sus empleados permitirán que se desenvuelvan con mayor eficacia y trabajen de buena voluntad. (Bohórquez et al., 2020)

Teoría de las Expectativas: centrado en la emoción que siente el trabajador al momento de cumplir una actividad, aportando de manera satisfactoria en su vida personal o carrera profesional, asimismo por el incentivo que recibirá por lograr la meta. (Suma, 2021)

El desempeño laboral, según Corvo (2022) definen con la medición de la calidad del trabajo, donde se evalúa el desenvolvimiento del empleado, teniendo en cuenta las obligaciones, expectativas y responsabilidades que a este le corresponden.

Evaluar el comportamiento y medir los resultados en base al trabajo realizado, permitirá descubrir la productividad de cada uno de los empleados, para que los empleadores tomen decisiones para mejorar o fortalecer el rendimiento del colaborador. (Mamani y Cáceres, 2019)

Las dimensiones que consideramos para esta variable son:

Desempeño de la tarea: según Bautista et al. (2022) mencionan que es el adecuado cumplimiento de las responsabilidades y actividades para los que fue contratado el colaborador, teniendo en cuenta las habilidades individualizadas, esto permitiendo que realicen sus actividades con entusiasmo, otorgando beneficios positivos a la organización ya que el cumplimiento de su tarea será efectivo.

Como indicadores de la dimensión desempeño de la tarea tenemos: planificación, al momento de realizar labores; organización, para mejorar la productividad; orientación a resultados cumpliendo las metas trazadas; asimismo la priorización del trabajo, gestionando el tiempo de la mejor manera y por último la eficiencia laboral, capacidad de usar inteligentemente los recursos otorgados. (Gabini, 2018)

Civismo, el autor Robbins (2009, citado en Flores et al., 2022) lo define como el buen desenvolvimiento de los individuos, esto permite mantener un ambiente laboral saludable y favorable para la organización, con la práctica del civismo el colaborador brinda ayuda, protege los objetivos de la empresa, respeta a sus compañeros sugiere enseñanzas provechosas.

Se ha considerado como indicador de la dimensión civismo: clima organizacional, un buen ambiente se verá reflejará en el desenvolvimiento de sus colaboradores y compromiso que es un indicador que todo colaborador debe mantener para lograr cumplir los objetivos con buenos resultados. (Requejo, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El tipo de la investigación fue aplicada, ya que se realizó la búsqueda de información que permitió ayudar a resolver situaciones. (Álvarez, 2020)

Además, se usaron instrumentos con el fin de lograr un proceso detallado, es por eso que el enfoque fue cuantitativo. Recopila y analiza la información después de la aplicación de un instrumento. (Alan y Cortez, 2018)

3.1.2 Diseño de investigación:

El trabajo de investigación permitió conocer la naturalidad de las variables utilizadas, si ser alteradas por esta razón fue no experimental, ya que es un estudio que realiza un análisis de los resultados encontrados, teniendo en cuenta el contexto de su origen. (Hernández et al., 2016)

Asimismo, fue de corte transversal ya que se recabó información en un tiempo único. Vega et al. (2021) señala que, se realiza el diagnóstico de un problema en un tiempo definido, además es rápido y económico.

Huaire (2019) indica que la investigación con alcance correlacional- causal busca la identificación de la relación o influencia de la variable independiente con la variable dependiente. Por lo mismo, la investigación, fue correlacional – causal.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Liderazgo

- **Definición conceptual:**

“El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común” (Petroni, 2020).

- **Definición operacional:**

Las dimensiones fueron el liderazgo democrático y liderazgo transformacional, referidas por (Villalva y Fierro, 2017).

- **Indicadores:**

Los indicadores de la dimensión liderazgo democrático: capacidad de escucha, carisma, empatía, delega responsabilidades y capacidad de comunicación; así mismo, los indicadores de la dimensión liderazgo transformacional son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.

- **Escala de medición:**

Ordinal.

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

“Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve en su puesto” (Corvo, 2022).

- **Definición operacional:**

Las dimensiones son: desempeño de la tarea establecida por Bautista et al. (2020) y civismo referido por Robbins (2009, citado en Flores et al., 2022).

- **Indicadores:**

Los indicadores de la dimensión desempeño de la tarea: planificación, organización del trabajo, orientación a resultados, priorización del trabajo y eficiencia laboral; así mismo, los indicadores de la dimensión civismo son: clima organizacional y compromiso.

- **Escala de medición:**

Ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Lo conformaron los trabajadores de la institución educativa Jec Jorge Basadre, siendo un total de 30 trabajadores (docentes y administrativos). Hernández et al. (2018) hace referencia al conjunto poblacional como el grupo de personas que formaran parte del estudio investigativo.

- **Criterios de inclusión:** Todos los trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre.
- **Criterios de exclusión:** Integrantes de los comités de colaboración de actividades de la I.E. Jec Jorge Basadre.

3.3.2. Muestra

Fue censal, se consideró los mismos elementos de la población (docentes y administrativos). Al respecto, Soto (2021) indica que es una parte de la población, la cual tiene características relevantes, es accesible y manejable para obtener la información deseada.

3.3.3. Muestreo

Debido a que la muestra fue censal no se procedió a la aplicación de técnica de muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada trabajador de la I.E. Jec Jorge Basadre.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó una encuesta a los docentes del colegio Jec Jorge Basadre para conocer el nivel del liderazgo y el desempeño laboral en el colegio. Según Kantz et al. (2019) este es un instrumento que ayuda en la obtención de información de un grupo de personas.

Instrumentos

Se aplicó dos cuestionarios cada uno con 16 ítems con una escala Likert para medir las variables. Según Arias (2020) refiere que los cuestionarios permiten recolectar información.

Validez

El instrumento elaborado fue validado tres especialistas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo.

Confiabilidad

El grado de confiabilidad, fue medido con el software estadístico SPSS, v. 25, mediante el Alfa de Cronbach. La confiabilidad permite tener la seguridad de que los instrumentos estén aptos para su aplicación. (Niño, 2019)

De acuerdo con la variable liderazgo, se hizo el proceso de confiabilidad basado en el cuestionario, como resultado se obtuvo un 0,821 en el Alfa de Cronbach lo que indica que es un instrumento confiable para su ejecución y el cuestionario de la variable desempeño laboral, tuvo un resultado de 0,812 interpretando que es confiable para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se solicitó el permiso a la I.E. Jec Jorge Basadre, para realizar la investigación correspondiente, luego de ello, se realizó una visita a las instalaciones que permitió dar conocer el problema de la investigación. Posteriormente, se averiguó información para poder formar el marco teórico. Luego, se procedió a realizar los cuestionarios, para su debida aplicación. Después se recolecto y proceso los datos que se obtuvo de los instrumentos lo que sirvió para poder realizar los resultados finales.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizó el software estadístico SPSS v. 25 y Excel office, nos sirvió para el proceso de información, después de haber aplicado los instrumentos. Posteriormente, se recopiló la información en el software, luego de ello, se creó baremos que indicaron su frecuencia. Finalmente, al ser un estudio

correlacional, se conocieron los resultados lo que permitió aceptar o rechazar las hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En cuando a los principios éticos más importantes se consideró el respeto es uno de los principios más relevantes actualmente; puesto que, los individuos parten de conocimiento y en base a ello, generan oportunidades para una mejor investigación. Por otro lado, se encuentra la beneficencia en donde es necesario y requerido proteger a los que forman parte de la investigación ante un perjuicio. Por último, se tiene en cuenta no realizar ningún tipo de daño y aprovechar los beneficios siempre con justicia.

IV. RESULTADOS

Los resultados del objetivo general se indican a continuación:

Tabla 1

Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre

Variable	Coficiente	Desempeño laboral
Liderazgo	Rho de Spearman	0.931
	Sig.	0.01

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre.

Interpretación:

Según el coeficiente Rho Spearman, en la tabla 1, tenemos el resultado de 0.931, lo cual determina la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo y el desempeño laboral. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0.01 ($p\text{-valor} < 0.05$) demostrando que entre el liderazgo y la variable desempeño laboral existe un valor altamente significativo, esto quiere decir que, si el liderazgo presenta mejoras, el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

En relación al objetivo específico 1 se tiene los siguientes resultados:

Tabla 2

Nivel del liderazgo en la I.E. Jec Jorge Basadre

Variable	Nivel	ni	%
Liderazgo	Bajo	9	30%
	Medio	14	47%
	Alto	7	23%
Total		30	100%

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre

Interpretación:

Con respecto al objetivo específico 1; la tabla 2 muestra que los colaboradores de la I.E. Jec Jorge Basadre, al valorar las categorías, se observa que el liderazgo en la institución educativa, presenta un nivel bajo con el 30%, un nivel medio con el 47% y un nivel alto con el 23%, manifestando que el líder de la institución educativa si mantiene un liderazgo pero este no es el adecuado ya que de acuerdo a la percepción de los colaboradores, el director no siempre está dispuesto a escuchar y a respetar opiniones de sus colegas, además, no mantiene un comunicación efectiva donde pueda transmitir positivismo y entusiasmo a la hora de trabajar, no motiva ni inspira al grupo a ser creativos al momento de dar soluciones de alguna problemática que se da en el plantel, es por esto que el nivel del liderazgo del director de la institución educativa, tiene un nivel medio.

Tabla 3*Nivel de las dimensiones del liderazgo en la I.E. Jec Jorge Basadre*

Dimensión	Nivel	fi	%
Liderazgo Democrático	Bajo	11	37%
	Medio	14	47%
	Alto	5	17%
Liderazgo Transformacional	Bajo	7	23%
	Medio	17	57%
	Alto	6	20%

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 3, el nivel que tiene el liderazgo mediante sus dimensiones, donde se muestra al liderazgo democrático con un nivel bajo con el 37%, un nivel medio de 47% y un nivel alto con el 17%, dichos resultados demuestran que el director en la institución educativa tiene deficiencias para escuchar y respetar las opiniones de sus seguidores, solo lo hace en muy pocas ocasiones, además no siempre muestra empatía con sus colegas y cuando se trata de trabajar por la mejora del colegio no muestra entusiasmo. Por otro lado, la dimensión liderazgo transformacional presenta un nivel bajo, 23%, un nivel medio del 57% y un nivel alto con el 20%, demostrando que el director no siempre inspira confianza en todos sus colegas, los trabajadores perciben también que el líder se muestra negativo al momento de trabajar en el cumplimiento de metas, no motiva y no logra impulsar la creatividad para dar soluciones a los problemas que afecten en la institución, por estos motivos es que los trabajadores de la institución educativa califican en un nivel medio al liderazgo transformacional del director.

En cuanto al objetivo específico 2 se tiene los siguientes resultados:

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral en la I.E Jec Jorge Basadre

Variable	Nivel	ni	%
Desempeño Laboral	Bajo	15	50%
	Medio	6	20%
	Alto	9	30%
Total		30	100%

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre

Interpretación:

Con respecto al objetivo específico 2, la tabla 4 muestra que los colaboradores tienen un nivel bajo con el 50%, el 20% un nivel medio y el 30% un nivel alto, estos resultados demuestran que la mayoría de colaboradores de la institución educativa no están desempeñándose de manera eficiente en sus labores, no tienen una adecuada organización y planificación de las actividades que realizan, al no tener un adecuado plan de trabajo siempre están abrumados, además el trabajo que realizan no siempre está orientado al cumplimiento de las metas que se proponen, esto debido a factores como falta de motivación y comunicación.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre

Dimensión	Nivel	ni	%
Desempeño de la Tarea	Bajo	14	47%
	Medio	11	37%
	Alto	5	17%
Civismo	Bajo	15	50%
	Medio	7	23%
	Alto	8	27%

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre

Interpretación:

En la tabla 5, se aprecia que los colaboradores de la I.E. Jec Jorge Basadre, respecto a la dimensión desempeño de la tarea, obtuvieron un nivel bajo del 47%, un nivel medio con el 37% y el 17% un nivel alto, demostrando que en la institución educativa los trabajadores no realizan sus actividades de manera satisfactoria, esto debido a que no tienen una planificación de sus tareas, no tienen horarios definidos cuando trabajan, no priorizan las actividades a realizar y esto ocasiona que el rendimiento de su tarea no sea eficiente, por otro lado, la dimensión civismo presenta un nivel bajo con el 50%, un nivel medio del 23% y el 27% un nivel alto, esto quiere decir que, en la I.E. el ambiente laboral no es el adecuado, existen problemas entre compañeros, no pueden trabajar en equipo, la mayoría de trabajadores no se involucran en el desarrollo de actividades y tampoco se sienten identificados con la institución educativa Jec Jorge Basadre.

En relación al objetivo específico 3 se tienen los siguientes resultados:

Tabla 6

Influencia de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre-Cajamarca 2023

Dimensiones liderazgo	Coefficiente	Desempeño laboral
Liderazgo democrático	Rho de Spearman	0.934
	Sig.	0.000
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.912
	Sig.	0.000

Nota. Información obtenida de los 30 trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre

Interpretación:

Según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor de 0,934, resultado que indica que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral, también se observa que la significancia es menor a 0.05, esto confirma que la relación es significativa, además, con respecto a la dimensión liderazgo transformacional con relación al desempeño laboral el resultado fue de 0,912, donde se demuestra que existe una correlación positiva alta y se visualiza que la significancia es de 0,000 lo que precisa que son altamente significativos. Entonces las dimensiones liderazgo democrático y liderazgo transformacional están directamente influenciados con el desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis de investigación

Se propuso la siguiente hipótesis alterna: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E Jec Jorge Basadre - Cajamarca 2023.

De acuerdo con los resultados se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, los resultados obtenidos, según la correlación de rho Spearman de 0,931, es equivalente a una correlación positiva alta entre las variables. Además, demuestra que nivel de significancia es alta con el 0.01 ($p\text{-valor}<0.05$) por lo que se aceptó la hipótesis alterna, el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral, esto muestra que al establecer un liderazgo participativo y carismático se verá reflejado en el desempeño laboral. Coincidiendo con Díaz (2022) quien en su investigación obtuvo un resultado según rho Spearman de 0.01 ($p\text{-valor}<0.05$) demostrando que la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral fue altamente significativo. Concluyendo que si existe un mejor liderazgo el trabajo será eficiente. De igual manera, según Petrone (2020) indica que el liderazgo es la persona que incentiva e influye en un grupo de manera positiva. Después de analizar los resultados podemos confirmar que el líder debe poseer habilidades, como la empatía, respeto, entusiasmo, saber escuchar y que se transmitan de manera positiva en sus seguidores, para mantener un equipo de trabajo sólido y con buen desempeño en sus actividades.

En cuanto al objetivo específico 1, se observó que el liderazgo tiene un nivel medio con el 47%, mostrando que los colaboradores de la institución perciben que el liderazgo del director no está influenciando de manera positiva en ellos, evidenciando que el líder no está siendo eficaz, debido a que no es capaz de promover las habilidades y competencias, no fomenta el crecimiento personal de sus seguidores para que trabajen con entusiasmo y disposición en el logro de sus metas. Los resultados se corroboran con Zegarra (2018) en su investigación, obtuvo un nivel medio del liderazgo con un 40%, concluyendo que el director de la institución no está influenciando de manera efectiva en su equipo de trabajo, ya que no impulsa el trabajo en equipo y ni la creatividad para resolver situaciones. Por otro parte, Manríquez y Reyes (2022) señalan que el liderazgo debe basarse en el trabajo en equipo, en la confianza, reconociendo el trabajo colaborativo y valorando los talentos de los colaboradores, esto significa que el líder debe tener la capacidad de confiar y valorar el trabajo de sus

seguidores, y de esa forma ellos perciban de manera positiva la influencia del liderazgo.

En cuanto al objetivo específico 2, se encontró un nivel bajo del desempeño laboral con el 50 %, esto demuestra que las actividades que desarrollan los trabajadores no están orientados al cumplimiento de metas, por falta de planificación, organización, sumado a ello por el ambiente laboral negativo que existe en el colegio. A diferencia de los resultados en la investigación de León (2021) donde el nivel de desempeño laboral de dicha institución educativa fue alto con un 64,3%, concluyendo que el desempeño tiene un nivel destacado debido a que se puede organizar el trabajo y los resultados se orienten a cumplir los objetivos, además, que existe un trabajo en equipo logrando un ambiente laboral positivo. Por ello, en la teoría de Bohórquez et al. (2020) mencionan que los jefes deben trabajar con equidad, imparcialidad y justicia, esto permitirá que los trabajadores se desenvuelvan con mayor eficacia y trabajen de buena voluntad. De este modo, un desempeño de excelencia del trabajador se genera con una buena práctica del liderazgo.

Con respecto al objetivo específico 3, se encontró los siguientes resultados, según el análisis de rho Spearman, el valor 0,934, por lo que existe una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo democrático y el desempeño laboral, el resultado de 0,912 muestra la existencia de una correlación positiva de la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral, en cuanto a la significancia fue de 0,000 ($p\text{-valor} < 0,05$) lo cual demuestra que las dimensiones del liderazgo con la variable desempeño laboral son altamente significativos.

Estos resultados coinciden con Yataco (2021), quien en su estudio determinó que el liderazgo democrático y el liderazgo transformacional influyen significativamente en el desempeño laboral con una significancia de 0,01. Asimismo, Pardo y Calero (2019) sostienen que un buen modelo de liderazgo sirve de herramienta de gestión que ayuda a contribuir a mejorar el desempeño dentro de la entidad. Esto demostrando que elegir un buen modelo de liderazgo podrá repercutir de manera positiva en mejorar el desempeño de los docentes de la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se concluye, que el coeficiente de Rho Spearman obtuvo un valor de 0.931 indicando una correlación positiva alta entre el liderazgo y el desempeño laboral y una significancia alta con un valor de 0,01. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación, lo cual refleja que, si la institución educativa logra fortalecer el liderazgo tendrá una influencia positiva con el desempeño laboral de los colaboradores.
2. Respecto al objetivo específico 1, se concluye que existe un nivel medio del liderazgo en la institución educativa Jec Jorge Basadre, con el resultado del 47%, lo que manifiesta que si existe un liderazgo pero no es el adecuado ya que el director no siempre está dispuesto a escuchar y a respetar opiniones, no existe una buena comunicación, no logra transmitir positivismo y entusiasmo, no motiva ni inspira al grupo a ser creativos para dar soluciones de alguna problemática que se da en el plantel.
3. Mediante al resultado del objetivo específico 2, se concluye que la variable desempeño laboral obtuvo un resultado de 50% en un nivel bajo, esto demuestra que los colaboradores de la institución educativa no están logrando desempeñarse eficientemente en sus actividades, debido a factores como un ambiente laboral no adecuado, falta de organización y planificación en las actividades a realizar en la institución educativa.
4. En el objetivo específico 3, concluimos que, según el análisis de Rho Spearman el valor de 0.934, indicó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo democrático y la variable desempeño laboral, también se evidenció un 0.912, indicando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión del liderazgo transformacional con el desempeño laboral. Esto significa que, al mejorar particularmente en cualquiera de las dimensiones del liderazgo, conllevará a tener un mejor desempeño de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la institución educativa investigar sobre los tipos de liderazgo y pueda aplicarlos en su vida profesional y, de esta manera, mejorar la relación con los colaboradores inspirando a sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus actividades.
2. Se recomienda al director de la institución educativa a realizar reuniones frecuentes donde el líder logre interactuar y conocer sobre los problemas o necesidades de los colaboradores para poder dar soluciones, con ello mejorando su liderazgo en la institución educativa.
3. Al director de la institución educativa se le sugiere promover la organización y planificación de las actividades a realizar, para lograr que el desempeño de los colaboradores sea eficiente y con ello se obtenga buenos resultados en el cumplimiento de los objetivos.
4. Se sugiere al director de la institución educativa a motivar a sus colaboradores brindándoles, comodidad en sus puestos de trabajo, otorgando reconocimientos cuando cumplan de manera satisfactoria sus actividades, además de brindar un buen trato, para que así se logre una influencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alan, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la investigación Científica* (1°ed). <https://cutt.ly/s1kQC6j>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://n9.cl/i65t5>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e Instrumentos de investigación científica* (1°ed).
- Bautista, R; Cienfuegos, R y Aguilar, D. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. (7)1, 109-121. 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). *Revista Universidad y Sociedad: La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización* 12(3), 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Corvo, H. (2022) *Lifeder: Desempeño Laboral*. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Díaz, O. (2022). *Liderazgo pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca-2022*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación] Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/w1kYttC>
- Espinoza, P., y Rodríguez, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Huaraz – 2021*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/q1kzhIF>
- Fernández, v. (2020). *Espíritu de Emprendedores: Tipos de Justificación en la Investigación Científica*. 4(3), 65-76. <https://cutt.ly/y1ApjyA>
- Fierro, I., Alejandro, M., Alejandro, C. y Ramos, J. (2017). *Revista Caribeña de Ciencias Sociales: Influencia Del Liderazgo Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. 2254-7630. <https://cutt.ly/d1kIPfY>
- Flores, J., Gil, A., Moran, A., y Contreras, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. 7(3), 278-306. <https://cutt.ly/i1AsyAq>

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del Rendimiento Laboral. (1° ed). UAI Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Galvis, J. y Ramírez, S. (2016). *El liderazgo eje central de una propuesta directiva, desde una perspectiva humanista en las instituciones educativas distritales Chuniza y José Joaquín Martínez Castro Martínez*. [Trabajo de grado para obtener el título de Maestría en educación con énfasis en gestión]. Universidad Libre. <https://cutt.ly/fNgqVCV>
- Guiquan, I., Haixin, L. y Yaxuan, L., (2018). *Leadership and Innovative Behaviors in Construction Projects: Dual-Edged Sword Effects and Social Information Processing Perspective*, Journal of Management in Engineering. 1943-5479. <https://cutt.ly/C1kzB8e>
- Hasek, S. y Ortiz, I. (2022). *Leadership: An opportunity for Educational Management*. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2226-40002021000200405&script=sci_abstract
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. (1era. ed). Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://cutt.ly/U1kkKNr>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.academica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Kantz, M.; Seid, G., y Abiuso, F. (2019). *La técnica de la encuesta: características y aplicaciones* <https://acortar.link/JTWWoF>
- Koekemoer, L., Beer, L., Govender, K., y Brouwers, M. (2021). *Leadership behavior, team effectiveness, technology flexibility, job engagement, and performance during the COVID-19 lockdown: An exploratory study*. Journal of Industrial Psychology Johannesburg. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8111706/>
- La Republica. (2022, Marzo 16). *Cajamarca: 57% de colegios tienen deficiencias en infraestructura y servicios básicos*. <https://cutt.ly/e1xpmzG>

- León, F. (2021). *El liderazgo y el desempeño docente en el Colegio de Ciencias CEPAE, Trujillo 2021* [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración]. Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/X1xpV0I>
- López, E., Hincapie, S., y Zuluaga, Y. (2017). *Revistas Espacios: Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes.* 38(57). 0798-1015. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Madrigal, B. (2020). *Habilidades Directivas.* (2da ed). Mc Graw Hill. <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Mamani, Y., y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica.* [Tesis para obtener el grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales] Universidad Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yi_ni_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manríquez, K., y Reyes, M. (2022). *Revista Educación: Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno.* 46(1). 0379-7082. <https://www.redalyc.org/journal/440/44068165028/44068165028.pdf>
- Maraboto, J (2021) *Egade Ideas: Liderazgo Transformacional.* <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Mori, V. (2018). *Liderazgo de directores en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Tingo María.* [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Educación]. Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20_500.12894/5236/T01_0_43589043_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noreña, D. (2021, septiembre 17). *Teorías del liderazgo.* <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2021/09/teorias-del-liderazgo.html/?ref=gesr>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2.ª ed.). Ediciones de la U.
- Ordoñez, A., Ordoñez, C., Castillo, D., y Orbe, M. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano.* 4(1).1-

2020.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Ojeda, L. (2017, Julio-Septiembre). Conceptos de las teorías del liderazgo.

<https://core.ac.uk/download/pdf/154797603.pdf>

Pardo E., y Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Chimborazo*. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Administración de empresas]. Pontifica Universidad Católica del Ecuador.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2788>

Petrone, P. (2020). *Revista Colombiana de Cirugía: ¿Cómo se hace un líder?*.

35(1). 14-16. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v35n1/2619-6107-rcci-35-01-00014.pdf>

Pizzete, M., y Birck, E. (2019). *Núcleo do conhecimento: Liderazgo y Gestión de las Personas Hoy en Día*. 6(2). 2448-0959. <https://cutt.ly/N1xl9nm>

Requejo, L. (2018). *Aplicación de Estrategias de Motivación Laboral para Mejorar el Desempeño Laboral en La Municipalidad Distrital de La Victoria, Periodo 2018*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28448>

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis para obtener el grado de doctor en Educación]. Universidad Autónoma de Barcelona.

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcr11de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soto, E. (2018). *Tesis Ciencia: ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?*. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>

Suma, M. (2021). *El Employee Engagement como un Aliado Estratégico Para Optimizar el Desempeño Laboral*. [Tesis presentada para obtener el grado de maestra en ciencias]. Universidad nacional de San Agustín.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vega, A; Maguiña, J; Soto, A; Lama, J y Correa, L (2021) Estudios transversales. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
- Villalva, M y Fierro, I (2017) El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. (2) 4, 155-1662. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>
- Yataco, M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Ana de chincha en el año 2021*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/g1xl6oU>
- Zegarra, A. (2018). *Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos – 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Administración de la Educación]. Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/o1PIN7z>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Liderazgo	El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)	La variable será medida considerando las siguientes dimensiones: liderazgo democrático (Villalva y Fierro, 2017) y liderazgo transformacional referidas por Pírela et al. (2004, citado en Jiménez et al., 2018)	Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de escucha. • Carisma • Empatía • Delega Responsabilidades. • Capacidad de comunicación 	Ordinal
			Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Motivación inspiracional. • Estimulación intelectual. • Consideración individualizada. 	
VD: Desempeño Laboral	"Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto" (Corvo, 2022).	La variable será medida según las dimensiones, desempeño de la tarea (Bautista et al., 2020) y civismo establecido por Robbins (2009, citado en Flores et al., 2022)	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización del trabajo. • Orientación de resultados. • Priorización del trabajo. 	Ordinal
			Civismo	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia laboral • Clima organizacional • Compromiso 	

Anexo 2: Formato para la obtención del consentimiento informado.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre – Cajamarca, 2023.**

Autores:

Castañeda Rodríguez, Walter Alexis

Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth

Asesora: Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre – Cajamarca, 2023**, cuyo propósito es **determinar la Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre – Cajamarca, 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y el permiso de la institución Jec Jorge Basadre.

Procedimiento

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [15] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus 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 alcanzarán 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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor: Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina, al correo electrónico **gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe** o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

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

[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].

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

El presente instrumento forma parte de esta investigación con la intención de medir la variable Liderazgo en colegio Jec Jorge Basadre.

Valoración por cada Ítem: 1: Nunca (N), 2: Casi Nunca (CN), 3: A veces (AV), 4: Casi Siempre (CS), 5: Siempre (S).

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Liderazgo Democrático						
1	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre está dispuesto a escuchar opiniones.					
2	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, se comunica adecuadamente con los trabajadores					
3	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, tiene carisma para trabajar en equipo.					
4	El director transmite entusiasmo en el desarrollo de actividades en la I.E. Jec Jorge Basadre.					
5	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, comprende las necesidades de los trabajadores.					
6	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, muestra empatía con sus compañeros de trabajo					
7	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre muestra confianza en sus docentes al delegar responsabilidades					
8	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, respeta las opiniones de sus compañeros					

DIMENSIÓN: Liderazgo Transformacional						
9	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, genera confianza hacia sus trabajadores.					
10	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, es respetuoso con sus compañeros de trabajo					
11	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, inspira optimismo al momento de trabajar					
12	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, tiene la habilidad de motivar a sus trabajadores.					
13	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, utiliza y estimula la creatividad para resolver problemas.					
14	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, valora las habilidades de cada trabajador en el desarrollo de las actividades.					
15	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre motiva, las aspiraciones personales y profesionales de los trabajadores de la Institución					
16	El director de la I.E. Jec Jorge Basadre, apoya a sus trabajadores en el cumplimiento de sus metas					

El presente instrumento forma parte de esta investigación con la intención de medir la variable Desempeño Laboral en colegio Jec Jorge Basadre.

Valoración por cada Ítem: 1: Nunca (N), 2: Casi Nunca (CN), 3: A veces (AV), 4: Casi Siempre (CS), 5: Siempre (S).

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Desempeño de la Tarea						
17	Las actividades programadas en la I.E Jec Jorge Basadre cuentan con una planificación adecuada.					
18	En la I.E. Jec Jorge Basadre existe un plan de trabajo antes de realizar una actividad					
19	En la I.E. Jec Jorge Basadre se organizan horarios para poder realizar los trabajos					
20	Existe una debida organización en el trabajo para la realización de actividades en la I.E. Jec Jorge Basadre					
21	El trabajo realizado en la I.E. Jec Jorge Basadre se orienta a cumplir las metas propuestas					
22	Las actividades realizadas cumplen con los objetivos establecidos por la I.E Jec Jorge Basadre.					
23	Se prioriza el trabajo de las actividades más complejas que tiene I.E Jec Jorge Basadre.					
24	En la I.E Jec Jorge Basadre, el desarrollo de actividades se cumple de manera eficiente.					

DIMENSIÓN: Civismo						
25	Se siente satisfecho con el ambiente laboral que existe en la I.E. Jec Jorge Basadre.					
26	El ambiente laboral en la I.E. Jec Jorge Basadre, es positivo.					
27	Los trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre se sienten satisfechos con su entorno laboral					
28	En la I.E Jec Jorge Basadre se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.					
29	En la I.E Jec Jorge Basadre existe una comunicación efectiva entre los trabajadores.					
30	Se siente comprometido al realizar las actividades de la I.E. Jec. Jorge Basadre.					
31	Los trabajadores de la I.E. Jec Jorge Basadre se involucran en el desarrollo de las actividades.					
32	Se siente satisfecho cuando la I.E Jec Jorge Basadre cumple con las metas propuestas.					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos-Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza	
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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castañeda Rodríguez, Walter Alexis Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable; contiene dos dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable; contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo
El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
- **Variable 2:** Desempeño Laboral
Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto". (Corvo, 2022)

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo democrático • Liderazgo transformacional 	El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Civismo 	“Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto”. (Corvo, 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023” elaborado por Castañeda Rodríguez, Walter Alexis y Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth 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	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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

- Primera dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de escucha	1.2	4	4	4	
Carisma	3,4	4	4	4	
Empatía	5,6	4	4	4	
Delega responsabilidades	7	4	4	4	
Capacidad de comunicación	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	9.10	4	4	4	
Motivación inspiracional	11,12	4	4	4	
Estimulación intelectual	13,14	4	4	4	

Consideración individualizada	15,16	4	4	4	
-------------------------------	-------	---	---	---	--

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	17,18	4	4	4	
Organización del trabajo	19,20	4	4	4	
Orientación de resultados	21,22	4	4	4	
Priorización del trabajo	23	4	4	4	
Eficiencia laboral	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	25,26 ,27,28,29	4	4	4	
Compromiso	30,31 ,32	4	4	4	



.....
(Mg. Hugo Manuel Cervantes Mendoza)

DNI N°41034487

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).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos- Mg. Jesús Palacios Rodríguez

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Mg. Jesús Palacios Rodríguez	
Nombres y Apellidos del juez:	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
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 (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castañeda Rodríguez, Walter Alexis Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable; contiene dos dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable; contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo
El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto". (Corvo, 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo democrático • Liderazgo transformacional 	El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Civismo 	"Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto". (Corvo, 2022)

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023" elaborado por Castañeda Rodríguez, Walter Alexis y Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth 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	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.

indicador que está midiendo.	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

- Primera dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de escucha	1,2	4	4	4	
Carisma	3,4	4	4	4	
Empatía	5,6	4	4	4	
Delega responsabilidades	7	4	4	4	
Capacidad de comunicación	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	9,10	4	4	4	
Motivación inspiracional	11,12	4	4	4	
Estimulación intelectual	13,14	4	4	4	
Consideración individualizada	15,16	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	17,18	4	4	4	
Organización del trabajo	19,20	4	4	4	
Orientación de resultados	21,22	4	4	4	
Priorización del trabajo	23	4	4	4	
Eficiencia laboral	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	25,26 ,27,28,29	4	4	4	
Compromiso	30,31 ,32	4	4	4	



.....
Mg. Jesús Palacios Rodríguez
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 41639320

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).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos- Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 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 quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
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 (<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castañeda Rodríguez, Walter Alexis Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth

Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable; contiene dos dimensiones, de 9 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable; contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo
El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
- **Variable 2:** Desempeño Laboral
Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto". (Corvo, 2022)

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo democrático • Liderazgo transformacional 	El liderazgo es la persona que dirige un grupo, incentivando e influyendo en ellos de manera positiva para trabajar en el logro de un objetivo en común. Petrone (2020)
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Civismo 	“Calidad del trabajo de un empleado después de realizar una medición, evaluando, la eficacia y eficiencia con la que se desenvuelve su puesto”. (Corvo, 2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023" elaborado por Castañeda Rodríguez, Walter Alexis y Ramírez Mantilla, Cintia Elizabeth 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

- Primera dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad de escucha	1,2	4	4	4	
Carisma	3,4	4	4	4	
Empatía	5,6	4	4	4	
Delega responsabilidades	7	4	4	4	
Capacidad de comunicación	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada	9,10	4	4	4	
Motivación inspiracional	11,12	4	4	4	
Estimulación intelectual	13,14	4	4	4	
Consideración individualizada	15,16	4	4	4	

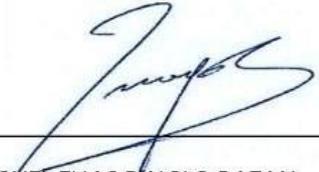
Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	17,18	4	4	4	
Organización del trabajo	19,20	4	4	4	
Orientación de resultados	21,22	4	4	4	
Priorización del trabajo	23	4	4	4	
Eficiencia laboral	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	25,26 ,27,28,29	4	4	4	
Compromiso	30,31 ,32	4	4	4	



MIGUEL ELIAS PINGLO BAZAN
40717454

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).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

VARIABLE LIDERAZGO

Alfa de Cronbach																	
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	3	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	39
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	43
5	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	31
6	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	37
7	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	48
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
9	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	43
10	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	52
PROMEDIO	2.50	2.30	2.60	2.50	2.50	2.50	2.80	3.00	2.80	2.40	2.70	2.70	2.80	3.00	2.60	2.60	Varianza Total
DESV EST S _i	0.71	0.95	0.70	0.71	0.71	0.71	0.42	0.67	0.42	0.84	0.48	0.82	0.63	0.82	0.70	0.52	Columnas
VARIANZA por ítem	0.50	0.90	0.49	0.50	0.50	0.50	0.18	0.44	0.18	0.71	0.23	0.68	0.40	0.67	0.49	0.27	Varianzas total de ítems S _r ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	7.63																33.12
N° Ítems: K=	16																
Reemplazando:																	
α=	0.821																

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
6	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	
7	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
10	5	2	3	3	3	2	2	5	4	4	3	3	2	3	3	4	
PROMEDIO	2.50	2.40	2.50	2.80	2.70	2.60	2.60	3.10	2.80	2.80	3.00	2.90	2.90	2.90	2.40	2.50	
DESV EST S _i	1.18	0.70	0.71	0.42	0.48	0.52	0.52	0.88	0.63	0.63	0.00	0.32	0.32	0.32	0.97	1.08	
VARIANZA por ítem	1.39	0.49	0.50	0.18	0.23	0.27	0.27	0.77	0.40	0.40	0.00	0.10	0.10	0.10	0.93	1.17	
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	7.29																
N° Ítems: K=	16																
Reemplazando:																	
α=	0.812																

Anexo 6: Autorización de la empresa.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 603-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Código Modular: 0521591
I.E. JEC Jorge Basadre	
Nombre del Titular o Representante legal: Castañeda Rojas, Carlos Walter	
Nombres y Apellidos: Castañeda Rodriguez, Walter Alexis Ramirez Mantilla, Cintia Elizabeth	DNI: 73054952 70171875

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "T" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del Liderazgo en el Desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre, Cajamarca 2023	
Nombre del Programa Académico: Pregrado	
Autor: Nombres y Apellidos Castañeda Rodriguez, Walter Alexis Ramirez Mantilla, Cintia Elizabeth	DNI: 73054952 70171875

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo, 2022

Firma y sello:

Castañeda Rojas, Carlos Walter



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "T" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Base real de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
N1	3	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
N2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
N3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
N4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
N5	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	
N6	1	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1
N7	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
N8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
N9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
N10	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	2	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
N11	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
N12	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	
N13	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
N14	5	5	3	2	4	3	3	2	4	4	4	1	4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	
N15	3	3	2	2	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	
N16	3	4	3	4	4	2	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	
N17	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
N18	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
N19	1	4	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	2	
N20	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	
N21	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	
N22	1	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	4	
N23	3	2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	2	4	
N24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	
N25	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	4	3	1	2	1	2	2	2	1	4	
N26	1	1	2	2	1	2	3	3	1	4	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	
N27	3	3	2	4	3	2	4	4	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	
N28	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	
N29	3	2	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	
N30	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	

Anexo 8: Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk				
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.		
V1	0.101	30	,200 [*]	0.951	30	0.181	parametrico	cuando las variables no son iguales
V2	0.156	30	0.060	0.922	30	0.030	no parametrico	se aplica

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones				
			v1	v2
Rho de Spearman	v1	Coefficiente de correlación	1.000	0.285
		Sig. (bilateral)		0.126
		N	30	30
	v2	Coefficiente de correlación	0.285	1.000
		Sig. (bilateral)	0.126	
		N	30	30

CORRELACION POSITIVA BAJA
no es significativa

VARIABLES Y DIMENSIONES				
Correlaciones				
			D1	V1
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1.000	,930**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	V1	Coefficiente de correlación	,930**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

VARIABLES Y DIMENSIONES				
Correlaciones				
			D1	V2
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1.000	,934**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	V2	Coefficiente de correlación	,934**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Correlaciones				
			D2	V1
Rho de Spearman	D2	Coefficiente de correlación	1.000	,918**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	V1	Coefficiente de correlación	,918**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Correlaciones				
			D2	V2
Rho de Spearman	D2	Coefficiente de correlación	1.000	,912**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	V2	Coefficiente de correlación	,912**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Correlaciones

			D1	D2	V2
Rho de Spearman	D1	Coefficiente de correlación	1.000	,726**	0.260
		Sig. (bilateral)		0.000	0.165
		N	30	30	30
	D2	Coefficiente de correlación	,726**	1.000	0.299
		Sig. (bilateral)	0.000		0.108
		N	30	30	30
	V2	Coefficiente de correlación	0.260	0.299	1.000
		Sig. (bilateral)	0.165	0.108	
		N	30	30	30

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023", cuyos autores son CASTAÑEDA RODRIGUEZ WALTER ALEXIS, RAMIREZ MANTILLA CINTIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

TRUJILLO, 04 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 07-07-2023 12:35:50

Código documento Trilce: TRI - 0570735