



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de  
una institución educativa privada, Chaclacayo, 2023**

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

**AUTORA:**

Castro Galindo, Beatriz Dina (orcid.org/0000-0003-0555-6342)

**ASESOR:**

Dr. Mestas Vega, Edwin Guillermo (orcid.org/0000-0003-4810-1786)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## Dedicatoria

Con todo mi corazón a mi familia que puso Dios en mis días, mis padres, mi tía Dina, hermanos e hijos, por ser fuente inagotable de inspiración en cada paso.

Beatriz Dina

## **Agradecimiento**

A todas las personas que confiaron en mi desarrollo académico.

A quienes proporcionaron su ánimo y colaboración en el presente estudio

A todos los que proporcionaron libros y/o materiales para la mejora de la investigación.

A todos los docentes de la escuela de Administración de la UCV, por cada enseñanza.

La autora



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MESTAS VEGA DARWIN GUILLERMO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023", cuyo autor es CASTRO GALINDO BEATRIZ DINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MESTAS VEGA DARWIN GUILLERMO <b>DNI:</b> 43345514 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4810-1786	Firmado electrónicamente por: DMESTASV el 30-06- 2023 14:08:14

Código documento Trilce: TRI - 0560961



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CASTRO GALINDO BEATRIZ DINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CASTRO GALINDO BEATRIZ DINA <b>DNI:</b> 07688592 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0555-6342	Firmado electrónicamente por: BCASTROGAL el 22- 07-2023 11:32:33

Código documento Trilce: INV - 1285634

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1	Test de normalidad de las variables Liderazgo y Desempeño laboral	20
Tabla 2	Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño laboral	21
Tabla 3	Niveles de la variable Liderazgo	22
Tabla 4	Niveles de la variable Desempeño laboral	23
Tabla 5	Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Capacidades respecto a la función asignada	24
Tabla 6	Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Equilibrio emocional	25
Tabla 7	Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones	26
Tabla 8	Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Relaciones interpersonales.	27

## Resumen

La investigación que se presenta ahora pretendió como objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Su metodología fue por entero dentro de lo no experimental, fue conforme a lo cuantitativo en cuanto a su enfoque, además de correlacional. La muestra se definió como su misma población, 33 trabajadores del referido plantel educativo. Fue necesario diseñar dos cuestionarios para medir las variables, tras sus validaciones y luego de garantizarse la confiabilidad estadística en cada caso se aplicó a la muestra. Los resultados evidenciaron que al 51,5 % de los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo que fueron encuestados existe un liderazgo regular, para un 39,4 % existe un eficiente desempeño laboral. Como conclusión, hay relación positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño laboral (0,902), tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ .

**Palabras clave:** Conducción institucional, conducción administrativa, conducción pedagógica, desempeño laboral y liderazgo.

## **Abstract**

The research that is presented now intended to determine the relationship between leadership and job performance in the collaborators of a Private Educational Institution, Chaclacayo, 2023. Its methodology was entirely within the non-experimental, it was in accordance with the quantitative in regarding its approach, as well as correlational. The sample was defined as its own population, 33 workers from the aforementioned educational establishment. It was necessary to design two questionnaires to measure the variables, after their validation and after guaranteeing the statistical reliability in each case, they were applied to the sample. The results showed that 51.5% of the collaborators of an I.E.P. Chaclacayo who were surveyed there is a regular leadership, for 39.4% there is an efficient job performance. In conclusion, there is a positive relationship between the variables Leadership and Job Performance (0.902), such a relationship is also significant because the Sig. obtained was 0.000, fulfilling the condition of  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Institutional management, administrative management, pedagogical management, work performance and leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones públicas y privadas vienen recuperándose tras casi tres años de pandemia, fueron circunstancias de enormes pruebas que pusieron a prueba tanto los liderazgos, así como desempeños laborales al interior. Parveen, et al. (2022) sostienen que debe brindarse soporte a los centros educativos para consolidar el efectivo liderazgo, se sabe que hay directa influencia por parte de los directores en toda una comunidad educativa (p. 2). Torlak, et al. (2021) afirman que la estructura burocrática debería ser desafiada por un estilo descentralizado de gestión. Urge que, durante la planificación de las actividades, los encargados de educar a los estudiantes se involucren con cada una de las etapas que conciernen a las actividades, lo que permitirá que se note un compromiso mayor para con los estudiantes (p. 94).

Para Andoh y Ghansah (2019) es necesario que en las instituciones educativas haya guías líderes que contribuyan con proveer dirección al personal y que sean su motivación para un mejor desempeño, que les ayuden a implementar planes que supere los objetivos de la organización (párr. 1). Bosada (5 de octubre del 2022) señala que debe entenderse el rol principal que asume el liderazgo para la innovación docente, esencialmente cuando se refiere al enfrentamiento de las adversidades. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ha pedido de que se potencie el liderazgo (párr. 1).

Torlak y Kuzey (2019) afirman que, en Pakistán, muchas instituciones educativas vienen enfrentando muchos desafíos que comprometen su liderazgo incluyendo el desempeño de sus empleados, la presión que experimentan se concentra en las necesidades de recursos e infraestructura, fortalecimiento de aprendizajes, contratación de docentes, además de la participación de los padres y la actualización con los avances tecnológicos (p. 3). En Ecuador, Quiñonez y Peralta (2016) tras encuestar a 157 docentes de los planteles de adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, se conoció que el 40

% reconoció un intermedio desempeño laboral, en un 32 % fue bajo, apenas en un 29 % fue alto (p. 59).

En el ámbito nacional, Mayuri (27 de marzo del 2022) manifestó que con la llegada del nuevo Coronavirus, los países, en todo el mundo asumieron una adaptación de existencia en cuanto a los aspectos políticos, sociales, económicos y lo más importante, en lo que respecta al tema educativo. Ante esto, se puede afirmar que el Perú es uno de los países en que más falta liderazgo pedagógico y de competencias de gestión (párr. 1).

Bravo (2020) ha señalado que en algunas instituciones educativas sus docentes y directivos carecen de algún tipo de competencia en cuanto a la gestión se refiere, es decir, les falta el complemento para el liderazgo, por lo que no se puede planificar, ejecutar, evaluar ni organizar ninguna actividad; el papel primario de un directivo es influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos en los documentos de gestión de la institución educativa (p. 2). Desde Cusco, Solís (2020) manifestó que las instituciones educativas que conforman el Consorcio de Colegios Católicos aspiran a consolidarse, uno muy conocido en la ciudad del Cusco, además de haber logrado un posicionamiento bueno, ha podido cubrir el 85% de las vacantes académicas. En la actualidad, el desafío es incrementar y reforzar la visión de ventaja en cuanto a la competencia, mediante la implementación de los indicadores administrativos y propuesta de mejora educativa (p. 10).

En la capital hay cientos de planteles educativos, en el distrito de Chaclacayo funcionan más de 60 instituciones educativas entre públicas y privadas. Hay una particular atención en una institución educativa privada que opera con muchos años de antigüedad, cuenta con todos los niveles. Al igual que todos los demás viene apostando por alcanzar una mayor captación de estudiantes para el siguiente año, en ese sentido, es oportuno e interesante conocer sus procesos y propia dinámica al interior. Nunca se ha consultado al personal docente respecto a su percepción del

liderazgo esperado o ejercido, como tampoco se les ha interrogado sobre si el ejercicio del director guardó relación alguna con su desempeño laboral, en ese sentido, plantearlo como tema a tratar académicamente lo amerita.

La formulación fue: ¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022? El presente estudio se justificó en cuanto a su conveniencia en beneficiar tanto a los directivos de la institución, así como al personal administrativo y docente para conocerse más. La relevancia social radicó en abordar dos variables muy sensibles en la gestión administrativa. En cuanto a la justificación práctica, se manifestaron recomendaciones oportunas para el plantel para contribuir con su mejora. La justificación teórica residió en el soporte de las teorías del desarrollo corporativo. La justificación metodológica fue atendida con la elaboración de instrumentos para recolectar datos, estos al finalizar el estudio quedaron disponibles.

En cuanto a objetivos, el general fue: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Como objetivos específicos: Analizar el liderazgo en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Analizar el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Identificar la relación entre el liderazgo y las Capacidades según las funciones asignadas en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Identificar la relación entre el liderazgo y el Equilibrio emocional en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Identificar la relación entre el liderazgo y la Responsabilidad al desempeñarse en las funciones en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Identificar la relación entre el liderazgo y las Relaciones interpersonales en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Respecto a las hipótesis (Hi): Existe relación entre el liderazgo y

desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023, la (Ho): No existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se contó con Ordóñez (2021) quien se planteó establecer la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo en los profesores de bachillerato de las instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena. Investigación de tipo mixta con diseño no experimental de tipo transversal, de alcance descriptivo, tuvo como población de estudio a la comunidad docente de las mencionadas instituciones, se les aplicó un cuestionario como medio de recolección de datos, teniendo como resultado que ambas variables de estudio se encuentran relacionados. En conclusión, el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el estilo de liderazgo del personal docente, lo cual se puede evidenciar en las unidades educativas fiscales del cantón Santa Elena, “donde los que conforman las directivas poseen predisposición al liderazgo transformacional” (p. 120).

Cakir y Adiguzel (2020) ambos se propusieron analizar la relación que existe entre la estrategia de la empresa y su desempeño así como la eficacia del liderazgo y el comportamiento del intercambio de conocimientos, investigación de tipo cualitativa con un diseño básico descriptivo que tuvo como población a 507 empleados a los cuales se le obtuvo un muestro aleatorio con trabajadores administrativos como fuente primaria, a estos se les aplicó el cuestionario de entrevista como medio para la recolección de datos, obteniéndose así como resultado que, el implementar y desarrollar de la mejor manera posible la comunicación, puede llegar a crearse un sistema de gestión de liderazgo que contribuya a la mejora de la organización, por otro lado, concluye que, “cuanto mayor sea la retroalimentación, más grande será la integridad en cuanto al proceso de intercambio, liderazgo y comunicación, por ende, el desempeño mejorará” (p. 11).

Clipa y Honciuc (2020) se propusieron analizar la importancia que tiene el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en la percepción de los docentes con respecto al logro del desempeño laboral.

La investigación fue cuantitativa, correlacional y con un diseño no experimental. Tuvo como muestra a 80 docentes de los cuales 40 fueron de nivel primario y 40 de nivel secundario. Se utilizó la técnica de la encuesta y se tuvo como instrumento al cuestionario que constó de 45 ítems puntualizados en 12 escalas las cuales evaluaron el comportamiento del liderazgo y el desempeño laboral, llegando a obtener como resultado que, un apropiado juicio de la escuela debe tener en cuenta sus elementos fundamentales como sistema social y la forma en que estos elementos se organizan para que el conjunto sea coherente, de esta manera se concluye que, existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las variables de estudio ( $r = ,313$ ,  $N = 80$ ,  $p = ,005$ ), está claro que, “cuanto más los docentes distinguen a los directores como líderes de desempeño, el nivel de su propia percepción con respecto al desempeño laboral crece más” (p. 102).

Jameel y Rahman (2020) tuvieron como objetivo desarrollar un marco conceptual para examinar el desempeño del personal académico en los países en desarrollo; la investigación fue cualitativa no experimental y utilizó el muestro estratificado o aleatorio, además, utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos; de tal manera se llegó a obtener como resultado que, la satisfacción laboral con respecto al ambiente de trabajo, el salario y el rebote, pueden mejorar la relación entre el liderazgo y desempeño del personal académico (PAS). La investigación concluye que, en una casa de estudios, “el liderazgo innovador y por ende solidario junto a un nivel alto de satisfacción por parte de colaborador o personal académico puede contribuir con la mejora fundamental de su desempeño” (p. 104).

Ordoñez, et al. (2020) se plantearon como objetivo analizar el desempeño de los docentes y el liderazgo directivo de las instituciones educativas que se encuentran en el nivel del bachillerato en lo que concierne al ámbito ecuatoriano legal para que se establezca un constructo teórico que brinde apoyo a la efectividad de la gestión institucional así como a la obtención de la calidad educativa, la investigación fue cualitativa y

utilizó como método de recolección de datos la revisión documental de la base legal y se obtuvo como resultado que, el liderazgo que practica el director juega un importante papel en el nivel del desempeño de los profesores dentro de las instituciones en cuanto a términos de participación, motivación y comunicación. Se concluyó que la legislación de Ecuador sitúa a la educación como un derecho fundamental para el ciudadano y como un inexcusable deber del estado “con el objetivo de lograr la calidad educativa que ayude a contribuir con los objetivos que se plantean como país” (p.11).

En Nicaragua, Ortiz (2018) se propuso como objetivo, evaluar la relación que existe entre las variables Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional dentro del Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”. Investigación mixta, tuvo como muestra a 89 encuestados que se dividen entre estudiantes, docentes y la directora del centro educativo. Como resultado se obtuvo que la relación entre ambas variables viene a ser un importante componente dentro de la gestión y la administración educativa. Se concluyó que el Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez “posee un clima organizacional muy bueno y esto se debe a aquellos mecanismos de comunicación que existe entre el equipo de docentes, estudiantes y directivos” (p. 66).

En cuanto a investigaciones peruanas: Villalba (2020) se planteó determinar la relación que existe entre las variables desempeño docente y liderazgo directivo en la I.E. de Educación Primaria en el distrito de La Yarada, Los Palos en la ciudad de Tacna en el 2019. Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, es de tipo básico y presenta un diseño no experimental, por su tipo de estudio fue transversal o transeccional y por su alcance es correlacional. Su muestra estuvo conformada por el total de su población que fueron 30 docentes de nivel primaria y 09 directores a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento para que se recolecte la información requerida. Como resultado se encontró que los directores de los colegios presentan un equilibrado liderazgo; de esta manera se concluye que, existe un liderazgo predominante dentro de las instituciones, asimismo, “es suficiente el nivel de desempeño laboral de los

docentes; también, se descubrió que es baja la relación entre la dimensión desempeño docente y estilo de liderazgo en las instituciones” (p. 111).

Montoya (2020) se planteó como objetivo analizar el nivel de desempeño laboral del colegio Mendel sede Umacollo (específicamente en el área académica), Arequipa 2019. La investigación es cuantitativa con diseño no experimental de tipo longitudinal. Fueron 34 docentes los que conformaron la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. La investigación arrojó como resultado que, del 100% de los docentes encuestados, el 2.9% considero que tienen un desempeño regular, mientras que el 38.2% indicó que el desempeño es bueno y el 58% (que viene a ser la mayoría), aseveró que el desempeño es muy bueno. Se concluyó entonces que “resulta bueno el nivel de desempeño laboral dentro del colegio mencionado, pues el nivel adquirido representa al 64% que se encuentra entre los rangos 84 y 113, siendo el de 120 el puntaje máximo” (p. 49).

Gómez (2019) se planteó como objetivo establecer si existe relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en la I.E.P.A. 28 de Juli, en Tacna durante el 2017; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue descriptivo correlacional de tipo no experimental; su muestra estuvo conformada por el total de docentes (78), de los cuales 10 pertenecían al nivel inicial, 38 al nivel secundario y los 30 restantes al nivel primario. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección datos y se obtuvo como resultado que del total de los encuestados, el 45% indicaron que el liderazgo directivo se aplica de manera usual, mientras que el 28% indicó que se aplica siempre y el 21% dijo que solo ocasionalmente; por tanto, la concentración porcentual mayor se ubicaría en el 74% y el 83% de los encuestados ya que sostuvieron que la gestión de proceso-enseñanza se aplica muy raramente, llegando concluir que, la hipótesis nula es la aceptada y que por lo tanto “el liderazgo autoritario no guarda relación con el desempleo docente en la I.E.P.A. 28 de Julio de Tacna en el año 2017” (p. 88).

Navarrete (2018) se propuso como objetivo conocer los mecanismos que presenta el liderazgo directivo desde una perspectiva de diferentes actores en lo que respecta al año 2016 y 2017 en la Escuela Enseñanza Básica de Colbún, Comuna de Colbún, VII región. Se trató de una investigación cualitativa, descriptiva y tuvo como población a 885 personas, de las cuales se tomó como muestra a 12 integrantes por categoría, siendo los participantes los docentes, asistentes, auxiliares, apoderados y alumnos. Tuvo como instrumento de recolección de datos a las entrevistas semiestructuradas con las que obtuvo como resultado que, la función directiva es muy esencial para todo tipo de desarrollo institucional por lo que debería someterse a un delicado cuestionamiento de manera periódica; sin embargo para que esto ocurra primero debe existir suficiente humildad, aceptar las críticas, apreciar los potenciales, valorar las practicas productivas, aceptar de buena manera las críticas, en definitiva, se debe creer en todo aquel que esté dispuesto a generar un aporte para el crecimiento de la institución. A manera de conclusión, la investigación permite que se conozcan los componentes que obstaculizan el liderazgo efectivo, revela el perfil del liderazgo autocrático, pues la mayoría de veces “es el director quien asume la responsabilidad de tomar decisiones, controlar, dirigir y motivar, creando un carente espacio de efectiva comunicación” (p. 200).

Mora (2017) se planteó investigar si existe relación entre las variables desempeño laboral y liderazgo en las instituciones educativas del distrito de San Martín Porres en el año 2016, la investigación surgió a través del método hipotético-deductivo y fue de tipo básico con diseño no experimental, transeccional-correlacional. Utilizó como muestra a 70 profesores del nivel primario y secundario que trabajan en la I.E. San Diego N.º 2026 y Santa Rosa de Lima N.º 2001 que se encuentran ubicados en el mismo distrito. Se utilizó como instrumento de recolección de datos, a la encuesta y como resultado se observa que, en la tabla número 21 se encuentra una moderada relación a nivel estadístico significativo entre ambas variables de estudio. Lo que demuestra que es significativa la relación entre participación en la gestión y el liderazgo, concluyendo así

que, “existe relación significativa entre las variables liderazgo y desempeño laboral en las instituciones que pertenecen al distrito de San Martín Porres en el año 2016” (p. 68).

Respecto al liderazgo, existe asidero al fundamentarla según Saldaña (27 de diciembre del 2018) desde la perspectiva de la gestión del talento por su carácter estratégico, desde dicha postura existe una visión aspiracional para unir a las personas y concretar una visión sobre su quehacer y a la vez del qué no hacer. “Los líderes sienten la necesidad de buscar y desarrollar el mejor talento posible, de lo contrario no se podrá implementar ninguna estrategia” (párr. 5).

Kotter (3 de marzo del 2020) afirma que se trata del desafío de combinar un fuerte liderazgo en una sólida administración, se trata de una articulación en la que ambos conceptos se equilibran. Ocurre que tanto “el liderazgo y la gestión constituyen dos sistemas de acción complementarios y distintivos, los dos necesarios cuando se trata del éxito empresarial” (párr. 1). Azad, et al. (2017) lo define como la práctica que ejerce el líder involucrado en su faceta de gerente, consiste en aquella persona que asume el liderazgo y simultáneamente es un gerente en una empresa. Tanto liderazgo y gestión no deben entenderse como complementarios meramente, “son el mismo concepto esencialmente cuando se refieren al desenvolvimiento de una organización con suma eficacia” (p. 1).

En cuanto a la importancia del liderazgo, Duraku y Hoxha (2021) explican que con el esfuerzo del líder pueden lograrse docentes empoderados, motivados y sobre todo bien calificados, que desempeñen el rol central en la educación tanto de los niños como de los adultos en cada uno de los países, con los valores, conocimientos y habilidades necesarias para que pueden gozar de una vida satisfactoria y sana, ya que, en el desarrollo educativo de las personas, esto tiene un fuerte impacto. Uno de los determinantes principales en la calidad educativa y en el resultado del aprendizaje es la plana docente, por ello, “son los profesores quienes

deberán rendir al máximo en sus actividades y habilidades educativas de manera que el impacto en los estudiantes sea positivo” (p. 1).

En cuanto a los tipos de la gestión del liderazgo, Mat, et al. (2020) afirman que hay en principio una gestión de liderazgo que contribuye en forma positiva respecto a los resultados, de esa forma hay un desempeño con garantía de seguridad, un buen clima de trabajo, participación, así como cumplimiento de funciones. La buena conducción se asegura de que se aproveche la tecnología y aplique lo mejor del conocimiento, se eleva la cultura de seguridad, también hay ventajas de rentabilidad en función a la calidad, integridad de activos y el ahorro de costos. Lo contrario es un deficiente liderazgo, en este caso hay un pésimo desempeño debido a una mala conducción, “el fracaso de la gestión es inminente sino próxima al interior de la organización, cunde el desorden, la indisciplina, la falta de producción y productividad” (p. 2).

Respecto a las dimensiones del liderazgo, se postula el aporte de Calero (2005) ya que se adecua al rubro educativo, es decir, propone dimensiones para el liderazgo directivo, estos son:

Conducción institucional. Mohamed y Ghani (2021) aseguran que el líder debe estar al tanto de las inquietudes y expectativas que tienen los docentes, de manera que pueda resolverlas con el objetivo de concretar un buen clima laboral, así como el buen trabajo colegiado de las partes que permitan que la calidad educativa de los alumnos sea perfecta. Por ello se deduce que se encuentra relacionado con la edificación de relaciones interpersonales entre el clima laboral y los agentes educativos, que “son aquellos quienes tienen influencia en los resultados de creatividad, productividad, satisfacción y calidad educativa” (p. 235). Como indicadores se tiene a: Clima institucional, relaciones, capacidad de escucha y cumplimiento de normas.

Conducción administrativa. Tran y Smith (2020, p. 875) aseguran que, para el progreso de las escuelas es una parte fundamental, ya que el

director siempre deberá realizar y considerar una serie de funciones que se enmarquen en la evaluación, la planificación estratégica y la ejecución acerca de los distintos aspectos con la finalidad de mejorar continuamente la escuela. Como indicadores se tiene a: Funciones administrativas, presupuesto, recursos materiales y financieros.

Conducción pedagógica. DeMartino y Weiser (2021, p. 3) la definen como un proceso que se enfoca a mejorar el logro de la carrera docente; asimismo, tiene influencia indirecta en el progreso ecuménico de los estudiantes y en el beneficio de competencias que son necesarias para que se desenvuelvan en cualquier área de su vida, ya sea, personal, profesional y social. Se puede deducir que la gestión pedagógica se encuentra enfocada en el proceso enseñanza-aprendizaje, en donde se puede reconocer claramente los intereses y necesidades de los estudiantes. Parveen, et al. (2022) afirman que el área encargada de la parte administrativa deberá responsabilizarse en mejorar y facilitar “la gestión moderna del aula y el conocimiento con instrucciones que aseguren el desempeño laboral y el óptimo logro educativo” (p. 2). Como indicadores se tiene a: Enseñanza y práctica pedagógica, trabajo en equipo, evaluación y supervisión.

El desempeño laboral se fundamenta según Kosec, et al. (2022) en la perspectiva del bienestar integral, este se ha definido como la combinación de funcionar y sentirse bien; de tener experiencias emocionales positivas tales como la satisfacción y la felicidad, así como también, el desarrollo del potencial propio tomando el control de su vida, experimentar relaciones y desarrollar el potencial. Varias áreas han sido estudiadas por distintos investigadores, entre ellas lo social, psicológico, bienestar físico, económico y satisfacción tanto del dominio como de la vida, de esa manera, el desempeño laboral puede definirse como “el valor esperado o el rendimiento del trabajo total a la formación de sucesos de conducta discreta que un individuo lleva consigo durante una etapa estándar” (p. 2).

Karimi & Razavi (2018) aseguran que el desempeño laboral son las ocupaciones que se le asignan a los colaboradores según la conformidad del encargo logrado con una institución, así como también con sus objetivos definidos. Es toda acción que conduce a resultados esperados y concretos y que generan ganancias y beneficios a la institución que las protege, “el desempeño laboral se torna crucial para que se pueda continuar en la situación” (p. 387). López-Cabarcos, et al. (2021) lo definen como un comportamiento productivo, como aquello que las personas hacen y que genera algún valor para la institución, “es un comportamiento que se encuentra relacionado con algún componente educativo y con el logro” (p. 361). De acuerdo a Fogaça, et al. (2018) es un mecanismo organizacional muy importante que se encarga de las gestiones de la institución de manera general, así como de ejecutar las decisiones. Establece que “se cumplan los deberes por parte del área de recursos humanos, abarcando el total del comportamiento dentro de la institución por parte de los colaboradores al momento de que este se implique con sus labores” (p. 233).

En torno al desempeño laboral hay expectativas, Kruijen y Van Genugten (2019) aseguran que es urgente “estimular el desempeño extendiendo las competencias dentro de las instituciones” (p. 119). Para Inayat y Jahanzeb (2021) seres humanos tienden a valorar las cosas por la importancia que eso significa para sus vidas, lo que les ocurre en su vida social serán las motivaciones que influyan en su rendimiento laboral y su estilo de vida y debido “a que dependen de sus empleos puede resultar forzoso que la mano de obra se mantenga compensada por la institución” (p. 2).

Respecto a las características del desempeño laboral, tenemos a Bashir, et al. (2019) nos indican que la conducta que muestran los trabajadores en su centro de labores está sometido a distintos factores que les causan algún tipo de efecto, por ejemplo, “en el caso de las formas de motivación que concierne a las restricciones y sanciones que se les imponen para trabajar” (p. 4). Rosales, et al. (2017) complementan lo anterior agregando que el desempeño involucra habilidades que todo

colaborador extiende según su función, desarrolla hábitos, se dispone a afrontar de la mejor forma sus desafíos, “pone en juego sus conocimientos, ejerce sus aptitudes, su repertorio de experiencias y sus capacidades operativas” (p. 6).

Respecto a las dimensiones pertenecientes al desempeño laboral, Sánchez (2008) como se citó en Nuñuero (2019, p. 33), aporta con las siguientes:

Capacidades respecto a la función asignada. Sandall, et al. (2022) las denomina como el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para ejecutar un completo y agradable trabajo. Como indicadores tiene a: Dominio tecnológico, destreza técnica, practicidad, conocimientos de la normativa institucional.

Equilibrio emocional. Para Kosec, et al. (2022) sostienen que todo el bienestar mental debe ser “entendido como un principio de eficacia” (p. 2), por ende, esto forma parte de la madurez ante algún tipo de circunstancia en el trabajo, cada una de estas requiere que los empleados se encuentren al nivel de los acontecimientos y se les exija disposición psicológica. Sus indicadores son: Autocontrol, resistencia a la presión laboral y compromiso institucional.

Responsabilidad en el desempeño de funciones. Para Sonnentag, et al. (2007) consideran es el cumplimiento a cabalidad de las tareas asignadas, “no corresponde solamente a los resultados finales que podría ser o no aprobado, sino que se interesa por el asunto mismo”. Sus indicadores son: Práctica de valores, asistencia, puntualidad, asistencia a capacitaciones, cumplimiento de instrucciones (p. 428).

Relaciones interpersonales. Según Raziq y Maulabakhsh (2015) establece la manera con “cómo se relaciona un colaborador con sus compañeros incluyendo a sus superiores”. Sus indicadores son: Comunicación eficiente, respeto a la jerarquía y trabajo en equipo (p. 718).

### III. METODOLOGÍA

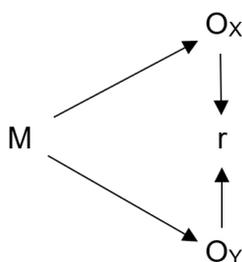
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación.** Por el tipo fue no experimental, de acuerdo a Kothari (2018, p. 27) se trata de investigaciones que solo recopilan datos, es decir, no requieren de experimentos para cambiar la realidad.

**Enfoque.** Se consideró el método cuantitativo, en este caso Bernardo, et al. (2019) precisan que son estudios en el que se apela a técnicas estadísticas para los resultados (p. 21).

**Método.** Chu & Ke (2017) explican que se requiere del método deductivo, en particular para la discusión de rigor de los resultados con los aportes teóricos y antecedentes considerados (p. 288). Recopilar datos en un solo momento se denomina según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como un procedimiento transeccional (p. 127).

**Diseño.** El estudio planteó un diseño específicamente correlacional, según Sánchez y Reyes (2016), en este caso los investigadores están interesados en la medición de dos variables y a continuación estimar su relación estadística (p. 48).



Donde:

M: Trabajadores de una Institución Educativa Privada.

O<sub>x</sub>: Liderazgo.

O<sub>y</sub>: Desempeño laboral.

r: Relación.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 01: Liderazgo.**

Definición conceptual. Azad, et al. (2017) lo define como la práctica que ejerce el líder involucrado en su faceta de gerente, consiste en aquella persona que asume el liderazgo y simultáneamente es un gerente en una empresa. Tanto liderazgo y gestión no deben entenderse como complementarios meramente, son el mismo concepto esencialmente cuando se refieren al desenvolvimiento de una organización con suma eficacia (p. 1).

Definición operacional. Percepciones recopiladas mediante encuesta respecto al liderazgo gracias a interrogantes operacionalizados de sus dimensiones.

Indicadores. Dimensión Conducción institucional (Clima institucional, relaciones, capacidad de escucha y cumplimiento de normas). Dimensión Conducción administrativa (Funciones administrativas, presupuesto, recursos materiales y financieros). Dimensión Conducción pedagógica (Enseñanza y práctica pedagógica, trabajo en equipo, evaluación y supervisión).

Escala. Escalamiento ordinal conforme al tipo Likert.

#### **Variable 02: Desempeño Laboral.**

Definición conceptual. Según Kosec, et al. (2022) se ha definido como la combinación de funcionar y sentirse bien; de tener experiencias emocionales positivas tales como la satisfacción y la felicidad, así como también, el desarrollo del potencial propio tomando el control de su vida, experimentar relaciones y desarrollar el potencial (p. 2).

Definición operacional. Percepciones recopiladas mediante encuesta respecto al desempeño laboral gracias a interrogantes operacionalizados de sus dimensiones.

Indicadores. Dimensión Capacidades respecto a la función asignada (Dominio tecnológico, destreza técnica, practicidad y conocimientos de la normativa institucional). Dimensión Equilibrio emocional (Autocontrol, resistencia a la presión laboral y compromiso institucional). Dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones. (Práctica de valores, asistencia, puntualidad, asistencia a capacitaciones y cumplimiento de instrucciones). Dimensión Relaciones interpersonales. (Comunicación eficiente, respeto a la jerarquía y trabajo en equipo).

Escala. Escalamiento ordinal conforme al tipo Likert

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

A criterio de para Salazar y Del Castillo (2018) toda población consiste en ser un conjunto de “unidades de análisis que comparten características en común, siendo estas de interés para algún investigador” (p. 13). En el presente estudio la población ascendió a todo el personal directivo (04), administrativos (03) y pedagógico (26) cuya cifra fue 33.

Benites y Villanueva (2015) consideran que toda muestra constituye un segmento representativo de una población, sin embargo, excepcionalmente hay necesidad de requerir de un muestreo, cuando no ocurre así, se asume de inmediato a todos los elementos que conforman la población simultáneamente como muestra. “Se trata de una población-muestral” (p. 152). La muestra se definió entonces como su población, 33.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica** La técnica a emplear fue la encuesta, Arias (2018, p. 81) la considera como técnica ideal para recabar percepciones de un grupo de personas (p. 81).

**Instrumentos** Para la variable Liderazgo, se elaboró, validó y aplicó un cuestionario con 16 preguntas de alternativa única, en total las alternativas por cada interrogante fueron cinco: MA fue Muy de acuerdo y valió 5 puntos, DA fue De acuerdo y valió 4 puntos, IN fue Indeciso y valió 3 puntos, DS fue Desacuerdo y valió 2 puntos y MD fue Muy en desacuerdo con un solo punto. La medición de la variable tuvo como niveles a: Inadecuado liderazgo (16 – 37), regular liderazgo (38 – 59) y adecuado liderazgo (60 – 80).

Para el desempeño laboral, se elaboró, validó y aplicó un cuestionario con 16 preguntas de alternativa única, en total las alternativas por cada interrogante fueron cinco: MA fue Muy de acuerdo y valió 5 puntos, DA fue De acuerdo y valió 4 puntos, IN fue Indeciso y valió 3 puntos, DS fue Desacuerdo y valió 2 puntos y MD fue Muy en desacuerdo con un solo punto. La medición de la variable tuvo como niveles a: Deficiente desempeño laboral (16 – 37), regular desempeño laboral (38 – 59) y eficiente desempeño laboral (60 – 80).

Previo a la recopilación de datos con la muestra, ambos cuestionarios fueron cuidadosamente revisados y aprobados por profesionales (Juicio de expertos). Respecto a la confiabilidad estadística, se practicó una prueba piloto (20 voluntarios), dichos resultados se sometieron electrónicamente a la prueba Alpha de Cronbach y se verificó su alta confiabilidad: 0.9339 en Liderazgo y 0.9278 en el caso de Desempeño laboral.

### **3.5. Procedimientos**

La investigadora tuvo en cuenta las necesarias coordinaciones de rigor con la institución educativa para aplicar los instrumentos. Al aceptarse formalmente el pedido de llenado se realizaron las coordinaciones respecto

al día y hora, así como lugar para encuestar a los elementos de la población.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al culminarse la recogida de los datos fue necesario seguir lo establecido por Ali y Bhaskar (2016), ambos señalan que es necesario consolidar una base de datos, la alternativa electrónica puede ser con el paquete electrónico SPSS versión 26. Con la organización de los datos podrán obtenerse puntajes globales de cada variable, establecer los niveles de medición en conformidad a lo solicitado por los objetivos. “Mediante la estadística descriptiva se obtuvieron y presentaron tablas de frecuencias, con la estadística inferencial pudieron realizarse las correlaciones con un coeficiente que debió definirse con la prueba de normalidad” (p. 665).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio, la investigadora se comprometió a desenvolverse con transparencia total con los datos, su compromiso ético conforme lo espera la UCV. Se siguió únicamente el bienestar académico con la investigación, se descartó todo beneficio personal. Hubo un respeto total a las fuentes consultadas ya se consignaron las autorías con la norma APA. No se incurrió en maleficencia alguna con el trabajo en toda su extensión ya que todo el texto fue sometido a filtro anti plagio (Turnitin). La autora demostró autonomía y asumió toda observación que provino de las asesorías.

#### IV. RESULTADOS

Al finalizar las actividades del levantamiento de datos, de inmediato se procedió con el almacenamiento de los mismos en un archivo SPSS versión 27. La tabulación permitió organización y orden, de ese modo, se obtuvo el subtotal por variable, dichas puntuaciones se sometieron a un Test de Normalidad, es así que pudo obtenerse el coeficiente adecuado para las correlaciones, debe tenerse en consideración que los resultados fueron evaluados en base a las hipótesis que siguen:

- Ho: Debe darse por admitida la hipótesis nula debido a que se trata de puntuaciones homogéneas, por tanto, cumplen con la premisa de  $p > 0,05$ . Dichas puntuaciones, tienen indiscutiblemente una distribución normal.

- Hi: No debe darse por admitida la hipótesis nula debido a que se trata de puntuaciones heterogéneas, por tanto, cumplen con la premisa de  $p < 0,05$ . Dichas puntuaciones, no tienen indiscutiblemente una distribución normal.

**Tabla 1**

Test de normalidad de las variables Liderazgo y Desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,161	33	,001	,939	33	,005
Desempeño laboral	,100	33	,200*	,959	33	,041

**Interpretación:** En principio, debió tomarse en consideración la muestra conformada por 33 personas, ello no supera a las 50 unidades, correspondió, por tanto, tomar los valores Sig. de Shapiro-Wilk y descartar los valores Sig. que correspondieron a Kolmogorov-Smirnov, Claramente, quedó en evidencia que para Liderazgo y Desempeño no hay distribución normal ( $p < 0,05$ ), se aplicó entonces el estadígrafo Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y Desempeño laboral*

Correlación Rho de Spearman		Desempeño
Liderazgo	Coficiente de correlación	0,902**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	33

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.902 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidenció categóricamente una relación positiva entre las variables Liderazgo y Desempeño laboral, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la otra variable.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable Liderazgo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado liderazgo	6	18,2
Regular liderazgo	17	51,5
Adecuado liderazgo	10	30,3
Total	33	100,0

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** Considerando los datos procesados, de acuerdo al 51,5 % de los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo que fueron encuestados existe un liderazgo regular en el plantel educativo, en un 30,0 % el liderazgo es adecuado y en el restante 18,2 % es inadecuado.

**Tabla 4**

*Niveles de la variable Desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente desempeño laboral	8	24,2
Regular desempeño laboral	12	36,4
Eficiente desempeño laboral	13	39,4
Total	33	100,0

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** Considerando los datos procesados, de acuerdo al 36,4 % de los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo que fueron encuestados existe un regular desempeño laboral en el plantel educativo, en el 39,4 % existe un eficiente desempeño laboral y para el restante 24,2 % hay un deficiente desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Capacidades respecto a la función asignada*

Correlación Rho de Spearman		Capacidades respecto a la función asignada
Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,846**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	33

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.846 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidenció categóricamente una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Capacidades respecto a la función asignada, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la dimensión que se aludió.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Equilibrio emocional*

Correlación Rho de Spearman		Equilibrio emocional
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,881**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	33

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.881 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidenció categóricamente una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Equilibrio emocional, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la dimensión que se aludió.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones*

Correlación Rho de Spearman		Responsabilidad en el desempeño de funciones
Liderazgo	Coficiente de correlación	0,891**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	33

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.891 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidenció categóricamente una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la dimensión que se aludió.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación estadística entre Liderazgo y la dimensión Relaciones interpersonales*

Correlación Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,881**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	33

Fuente: Colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo

**Interpretación:** El valor reportado fue de 0.881 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, ello evidenció categóricamente una relación positiva entre la variable Liderazgo y la dimensión Relaciones interpersonales, tal relación es significativa además porque la Sig. que se obtuvo fue de 0,000, cumpliéndose la condición de un  $p < 0,05$ . Se entiende que en caso los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la dimensión que se aludió.

## V. DISCUSIÓN

Continuando con el desarrollo del presente trabajo, es imperativo iniciar indicando que los desafíos en la administración permiten abordar tanto al liderazgo, así como al desempeño laboral como variables de estudio con una amplia necesidad de incursionar en el plano científico. En lo que se refiere a la metodología, el estudio se limitó a ser de enfoque cuantitativo no experimental con uso del método deductivo. La elaboración se enmarcó dentro de la vertiente de la Línea de Investigación: Gestión de Organizaciones; asimismo, la Línea de Responsabilidad Social Universitaria corresponde a: Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

Se contextualizó apropiadamente la problemática dentro del ámbito internacional, nacional y local, proporcionando y puntualizando una peculiar atención a una Institución Educativa Privada, Chaclacayo en el año 2023. Como interrogante de estudio se formuló ¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023?, relativamente se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023.

La investigadora pudo obtener antecedentes respecto al estudio en el ámbito internacional y nacional, lo que determinó el beneficio de tal investigación abordando dichas variables. Para que se pueda sustentar los aportes teóricos, se recurrió a los aportes científicos que vienen, en el caso de liderazgo, desde la psicología organizacional y en cuanto al desempeño laboral en correlato a la orientación administrativa. Para el quehacer de documentaciones y gabinete no existió ningún tipo de limitación.

Para la realización del trabajo de campo, los miembros de la Institución Educativa Privada, Chaclacayo en el año 2023 brindaron siempre su colaboración plena, de tal manera que se pudo formalizar junto con la

Universidad César Vallejo una solicitud correspondiente para que sus colaboradores puedan responder los cuestionarios elaborados.

A modo de garantizar la calidad de cada uno de los cuestionarios se requirió a tres expertos en el tema para que revisen cada instrumento y posteriormente lo validen. No fue necesario atender observaciones, ello porque expresaron su conformidad y aprobación en el formato oficial (ver anexo). Respecto a la confiabilidad estadística, se practicó una prueba piloto (20 voluntarios), dichos resultados se sometieron electrónicamente a la prueba Alpha de Cronbach y se verificó su alta confiabilidad: 0.9339 en Liderazgo y 0.9278 en el caso de Desempeño laboral.

Una vez llegada la fecha de levantamiento de datos, la investigadora tuvo en cuenta las necesarias coordinaciones de rigor con la institución educativa para aplicar los instrumentos. Al aceptarse formalmente el pedido de llenado se realizaron las coordinaciones respecto al día y hora, así como lugar para encuestar a los elementos de la población. La aplicación de instrumentos por parte de quienes conformaron la muestra oficial no tuvo percance alguno.

En la tabla 1 se consideró el test de Normalidad, dado que la muestra la muestra estuvo conformada por 33 personas, ello no supera a las 50 unidades, correspondió, por tanto, tomar los valores Sig. de Shapiro-Wilk y descartar los valores Sig. que correspondieron a Kolmogorov-Smirnov, Claramente, quedó en evidencia que para Liderazgo y Desempeño no hay distribución normal ( $p < 0,05$ ), se aplicó entonces el estadígrafo Rho de Spearman.

En conformidad a los objetivos, fue necesario seguir lo establecido por Ali y Bhaskar (2016), ambos señalan que es necesario consolidar una base de datos, la alternativa electrónica puede ser con el paquete electrónico SPSS versión 26. Con la organización de los datos pudieron obtenerse puntajes globales de cada variable, establecer los niveles de medición en conformidad a lo solicitado por los objetivos. Mediante la estadística descriptiva se

obtuvieron y presentaron tablas de frecuencias, con la estadística inferencial pudieron realizarse las correlaciones con un coeficiente que debió definirse con la prueba de normalidad. Dichos resultados se discutieron tal y como sigue:

Según el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023, el resultado de la tabla N° 2 que responde al objetivo general antes mencionado, pudo evidenciar claramente que existe una positiva relación entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, esto, se debe al valor reportado que fue de 0.891 de Rho de Spearman; asemejándose al estudio realizado por Mora (2017) quien en su estudio de investigación también pudo concluir que entre las variables de estudio existe una significativa relación en las instituciones que pertenecen al distrito de San Martín Porres en el año 2016; asimismo, se iguala con los resultados que obtuvo Ordóñez (2021) el cual pudo evidenciar en su trabajo investigativo que la variable desempeño laboral se encuentra estrechamente relacionado con el estilo de liderazgo del personal docente en las unidades educativas fiscales del cantón Santa Elena, “donde los que conforman las directivas poseen predisposición al liderazgo transformacional; sin embargo, es diferido por Gómez (2019) quien llegó a concluir en su estudio que el liderazgo autoritario no guarda relación con el desempeño docente en la I.E.P.A. 28 de Julio de Tacna en el año 2017; por otro lado, Villalba (2020) también se encontró en desacuerdo ya que descubrió en su estudio que la relación entre la dimensión desempeño docente y estilo de liderazgo en las instituciones, es baja. Los resultados mencionados, son fundamentados por Mat, et al. (2020) quien asegura que en la medida de que exista principios en la gestión de liderazgo, obviamente los resultados serán positivos y por lo tanto el desempeño laboral será seguro y garantizado en cuanto a participación, clima de trabajo y cumplimiento de funciones.

Según el objetivo específico 1: Analizar el liderazgo en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023, en la tabla N° 3 que permite responder al primero objetivo mencionado, nos brinda una clara

evidencia que en la I.E.P. Chaclacayo el liderazgo es regular (52%) pues el 18 % de encuestados aseguraron que el liderazgo es inadecuado, mientras que el 30 % respondieron que existe un adecuado liderazgo; este resultado se asemeja a la conclusión a la que llegó Navarrete (2018) quien en su estudio pudo deducir que más de las veces es el director del plantel quien asume la responsabilidad de asumir el liderazgo por tanto el que toma las decisiones, asume las responsabilidades, dirige, controla y motiva lo que genera un espacio carente de comunicación efectiva por que lleva a la I. E. a no mantener un buen liderazgo y por ende un buen desempeño en las labores. Por su parte Duraku y Hoxha (2021) contribuyen con los resultados gracias a la teoría referente al líder que se esfuerza a ser cada vez mejor, las instituciones pueden llegar a tener docentes empoderados, calificados y, sobre todo, motivados que desarrollen bien su rol en la educación; esta teoría es fundamentada por Mat, et al. (2020) quienes aseguran que cuando se tiene una gestión con principios, entonces se puede contribuir de manera positiva en los resultados.

Según el objetivo específico 2: Analizar el desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023, en respuesta al objetivo específico descrito, pudo conocerse que los encuestados en la tabla N° 4 respondieron de manera sincera cada una de las interrogantes, aseguraron que dentro de I.E.P. Chaclacayo existe un desempeño laboral eficiente; este resultado se asemeja a los obtenido por Montoya (2020) quien en su investigación pudo deducir que en el colegio en el que se llevó cabo la investigación, el nivel de desempeño laboral fue bueno, pues obtuvo un puntaje de 120 siendo este el máximo en los rangos descritos en el estudio. Los resultados de la variable analizada anteriormente se fundamentan por la teoría de Karimi & Razavi (2018) quienes aseguran que el desempeño laboral son las ocupaciones que se le asignan a los colaboradores según la conformidad del encargo logrado con una institución, así como también con sus objetivos definidos. Es toda acción que conduce a resultados esperados y concretos y que generan ganancias y beneficios a la institución que las protege; asimismo Kosec, et al. (2022) lo respaldan asegurando que en la perspectiva del bienestar integral, este se ha definido

como la combinación de funcionar y sentirse bien; de tener experiencias emocionales positivas tales como la satisfacción y la felicidad, así como también, el desarrollo del potencial propio tomando el control de su vida, experimentar relaciones y desarrollar el potencial.

Según el objetivo específico 3: Identificar la relación entre el liderazgo y las Capacidades según las funciones asignadas en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023, los resultados de la tabla N° 5, dan respuesta al tercer objetivo específico manifestado. Fue evidente que de acuerdo al valor reportado según Rho de Spearman fue de 0.846, permite asegurar que existe relación entre la variable Liderazgo con la dimensión Capacidades, asegurando de que en la medida que la variable disminuya o aumente en su defecto, pasará lo mismo para la dimensión en mención. El resultado antes mencionado es fundamentado por Sandall, et al. (2022) quienes denominan a la dimensión Capacidades como el conjunto de conocimientos y habilidades que son muy necesarios para que se puede llevar a cabo un trabajo completo y agradable; asimismo lo respaldan Duraku y Hoxha (2021) quienes aseguran que con el esfuerzo del líder pueden lograrse docentes empoderados, motivados y sobre todo bien calificados, que desempeñen el rol central en la educación tanto de los niños como de los adultos en cada uno de los países, con los valores, conocimientos y habilidades necesarias para que pueden gozar de una vida satisfactoria y sana, ya que, en el desarrollo educativo de las personas, esto tiene un fuerte impacto

Según el objetivo específico 4: Identificar la relación entre el liderazgo y el Equilibrio emocional en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. Como respuesta a este objetivo, los resultados de la tabla N° 6 nos permiten verificar que al obtenerse un valor de 0,881 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, podemos afirmar que entre la variable Liderazgo y la dimensión Equilibrio emocional existe una relación muy significativa por tanto, en caso de que la variable aumente o disminuya, sucederá lo mismo con el puntaje para la dimensión Equilibrio emocional; este resultado es fundamentado por Kosec, et al. (2022) quienes

aseguran que la salud y el bienestar de la mente debe entenderse como el principio eficaz, por lo tanto, formara parte de la madurez ante algún tipo de circunstancia en el trabajo, cada una de estas requiere que los empleados se encuentren al nivel de los acontecimientos y se les exija disposición psicológica; esto es respaldado por Rosales, et al. (2017) quienes complementan lo mencionado asegurando que todo desempeño trae consigo a las habilidades y destrezas que todo trabajador manifiesta según su función pues pone en juego a sus capacidades operativas, sus conocimientos, su repertorio de experiencias y ejerce sus aptitudes.

Según el objetivo específico 5: Identificar la relación entre el liderazgo y la dimensión Responsabilidad al desempeñarse en las funciones en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. La tabla N° 7 que permite dar respuesta al quinto objetivo expresado, pudo llegar a evidenciar de manera categórica la relación positiva que existe entre la variable Liderazgo y la dimensión Responsabilidad en el desempeño (0,891) de las funciones, entendiéndose que en el caso de los puntajes pertenecientes a Liderazgo aumenten o en su defecto disminuyan, lo mismo ha de suceder con los puntajes de la dimensión mencionada; este resultado es fundamentado por Sonnentag, et al. (2007) quienes aseguran que el desempeño en las actividades asignadas no solamente corresponde a los resultados finales que puede o no llegar a ser aprobados sino que siente un interés por el mismo asunto; asimismo lo respaldan López-Cabarcos, et al. (2021) quienes definen el desempeño aboral y sus dimensiones como el comportamiento productivo de una persona y que permite que se genere algún valor para la institución, por tanto es el comportamiento que se relaciona con algún componente educativo además del logro. Fogaça, et al. (2018) por su parte nos dicen que el desempeño laboral junto a sus dimensiones que lo caracteriza, es un mecanismo organizacional muy importante que se encarga de las gestiones de la institución de manera general, así como de ejecutar las decisiones.

Según el objetivo específico 6: Identificar la relación entre el liderazgo y las Relaciones interpersonales en los colaboradores de una Institución

Educativa Privada, Chaclacayo, 2023. El último objetivo específico es respondido por el resultado de la tabla N° 8 donde se puede apreciar el reporte de 0.881 de acuerdo al procesamiento con la prueba Rho de Spearman, lo que evidencia claramente que existe una positiva relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Relaciones interpersonales; este resultado es respaldado por la teoría de Raziq y Maulabakhsh (2015) quienes establecen que dicha dimensión es la forma en cómo se relaciona un trabajador con sus compañeros de tareas e incluso con sus superiores; asimismo lo complementan Rosales, et al. (2017) aludiendo que la dimensión Relaciones interpersonales, involucra habilidades que todo colaborador extiende según su función, desarrolla hábitos, se dispone a afrontar de la mejor forma sus desafíos. Cakir y Adiguzel (2020) aseguran que mientras mayor sea la retroalimentación, más grande será la integridad en cuanto al proceso de intercambio, liderazgo y comunicación, por ende, el desempeño mejorará, según la teoría de Bashir, et al. (2019) quienes indican que la conducta que muestran los trabajadores en su centro de labores está sometido a distintos factores que les causan algún tipo de efecto en sus actividades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se obtuvo con el análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0,902 indicando que existe una contundente relación positiva entre Liderazgo y Desempeño laboral según los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues, se obtuvo un Sig. categórico de 0,000, ( $p < 0,05$ ). Suficiente para admitir la hipótesis de investigación que afirma la correlación, se descartó en absoluto la hipótesis nula.

**Segunda:** Existe una contundente regularidad en el liderazgo, tal y como lo reconoce el 51,5 % de los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo que fueron encuestados, en un 30,0 % el liderazgo es adecuado y en el restante 18,2 % es inadecuado.

**Tercera:** Existe una abultada eficiencia en el desempeño laboral, tal como lo reconoce el 39,4% de los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo que fueron encuestados, para un 36,4% existe un regular desempeño laboral en el plantel educativo y para el restante 24,2 % hay un deficiente desempeño laboral.

**Cuarta:** Se obtuvo con el análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0,846 indicando que existe una contundente relación positiva entre Liderazgo y la dimensión Capacidades respecto a la función asignada, según los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues, se obtuvo un Sig. categórico de 0,000, ( $p < 0,05$ ).

**Quinta:** Se obtuvo con el análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0.881 indicando que existe una contundente relación positiva entre Liderazgo y la dimensión Equilibrio emocional, según los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues, se obtuvo un Sig. categórico de 0,000, ( $p < 0,05$ ).

**Sexta:** Se obtuvo con el análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0,891 indicando que existe una contundente relación positiva entre Liderazgo y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de funciones, según los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues, se obtuvo un Sig. categórico de 0,000, ( $p < 0,05$ ).

**Séptima:** Se obtuvo con el análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0,881 indicando que existe una contundente relación positiva entre Liderazgo y la dimensión Relaciones interpersonales, según los colaboradores de una I.E.P. Chaclacayo, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues, se obtuvo un Sig. categórico de 0,000, ( $p < 0,05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de la Institución Educativa Privada ubicada en Chaclacayo que sirvió al estudio, fortalecer su liderazgo para elevarlo más en la percepción de sus colaboradores, ello mediante el asesoramiento de un experto en Coaching.

**Segunda:** Al personal administrativo de la Institución Educativa Privada ubicada en Chaclacayo que sirvió al estudio, colaborar con la dirección elevando aportes para fortalecer el liderazgo, en particular, fortaleciendo las cualidades necesarias que están implícitas en las relaciones laborales.

**Tercera:** A los docentes de la Institución Educativa Privada ubicada en Chaclacayo que sirvió al estudio, mantener y acrecentar su eficiente desempeño proponiendo alternativas de mejora y capacitación a la dirección en cuanto a temáticas concretos que se necesiten.

**Cuarta:** A las promociones futuras en Administración, impulsar e involucrarse con tesis experimentales cuyas variables sean el Liderazgo y el Desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Andoh, S. y Ghansah, B. (2019). A Study of Leadership Style on Employees' Performance in some Selected Private Universities in Ghana. *International Journal of Engineering Research in Africa*. 43(1), 157-167.
- Arias, J. (2018). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Azad, A., Anderson, G., Brooks, A. Stutz, O. y Sobotka, J. (2017). Leadership and Management Are One and the Same. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 81(6), 1-5.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5607712/pdf/ajpe816102.pdf>
- Bashir, A., Mehwish, A. & Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. 7(1), 1-16.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima. Fondo editorial Cultura Peruana.
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Bosada (5 de octubre del 2022). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. Educaweb.  
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>

- Bravo, Y. (2020). *Estilos de liderazgo y clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Punchao - Huánuco 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio unheval.edu.pe <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6541/PPE00264B81.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cakir, F. y Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*. 10(1), 1-14.
- Calero, M. (2005). *El profesor del siglo XXI*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Clipa, O. y Honciuc, I. (2020). Educational Leadership – Roles on Work Performance. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 12(3), 90-106. [https://www.researchgate.net/publication/346103781\\_Educational\\_Leadership\\_-\\_Roles\\_on\\_Work\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/346103781_Educational_Leadership_-_Roles_on_Work_Performance)
- Chu, H. & Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *ScienceDirect*: 39(4), 284-294. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818816302274>
- DeMartino, L. y Weiser, S. (2021). Administrative Leadership in Times of a Global Health Crisis: Voices and Images From the Field. *Frontiers in Education*. 6(617857), 1-15. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.617857/full>
- Duraku, Z. y Hoxha, L. (2021). Impact of transformational and transactional attributes of school principal leadership on teachers' motivation for work. *Frontiers in Education*. 6(659919), 1-9. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.659919/full>

- Fogaça, N., Barbosa, M., Campos, M. & Pereira, L. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main. *International Society for Performance Improvemen.* 30(4), 231-247. [https://www.researchgate.net/publication/322702019\\_Job\\_Performance\\_Analysis\\_Scientific\\_Studies\\_in\\_the\\_Main\\_Journals\\_of\\_Management\\_and\\_Psychology\\_from\\_2006\\_to\\_2015](https://www.researchgate.net/publication/322702019_Job_Performance_Analysis_Scientific_Studies_in_the_Main_Journals_of_Management_and_Psychology_from_2006_to_2015)
- Gómez, E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución Educativa Particular Adventista “28 de julio” de Tacna – 2017.* [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio upt.edu.pe <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1095/Gomez-Coapaza-Edwin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa cualitativa y mixta.* España. Mc Graw Hill.
- Inayat, W. y Jahanzeb, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International.* 1(1), 1-9. <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495.pdf>
- Jameel, A. y Rahman, A. (2020). Leadership and Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management.* 10(1), 6101-6106. [https://www.researchgate.net/publication/335302202\\_Leadership\\_and\\_Performance\\_of\\_Academic\\_Staff\\_in\\_Developing\\_Countries](https://www.researchgate.net/publication/335302202_Leadership_and_Performance_of_Academic_Staff_in_Developing_Countries)
- Karimi, S. & Razavi, A. (2018). The effect of organizational training on job satisfaction and individual performance of ahwaz oil company employees. *Islamic Azad University.* 15(2), 385-401. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf\\_104](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1378/pdf_104)

- Kothari, R. (2018). *Research Methodology: Métodos y Técnicas*. EEUU: New Age International.
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M. y Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 19(10427), 1-14.
- Kotter, J. (3 de marzo del 2020). *Gestión y Liderazgo: Entendiendo las Diferencias*. COORD. <https://www.bcoord.cl/post/gesti%C3%B3n-y-liderazgo-entendiendo-las-diferencias>
- Kruyen, P. & Van Genugten, M. (2019). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*. 22(1), 118-140. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/14719037.2019.1638442?needAccess=true>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Quiñoá-Piñeiro, P. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*. 140(2022), 361–369. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0148296321008110?token=CB53AA5E07E90CCDA4D2EC547F8FA6444F983A39688922F256F83455283F4ED5A0970D1F6367B9DEF27EDDC98FA680F9&originRegion=us-east-1&originCreation=20221018133152>
- Mat, S., Arifin, K., Abas, A., Khairil, M., Nur, M., Lampe, I., Ahsan, M., Mahfudz, O. y Basir, M. (2020). A Systematic literature review on leadership practices for safety in the education sector. *Sustainability*. 14(8262). 1-16.
- Mayuri, G. (27 de marzo del 2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar>

Mohamed, I. y Ghani, E. (2021). Institutional Leadership. In universities: Does talent management matter? *Revista Universidad y Sociedad*. 13(4), 234-240.

Montoya, L. (2020). *Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio utp.edu.pe [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mora, F. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio ucv.edu.pe [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora\\_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Navarrete, O. (2018). *Liderazgo directivo en la Escuela de Enseñanza Básica de Colbún, VII Región: Estudio de casos*. [Tesis doctoral, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio upt.edu.pe <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/844/Navarrete-Ramos-Omar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio unt.edu.pe.

Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial*. 4(1), 1-12.

Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf>

Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio unan.edu.ni <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>

Parveen, K., Quang, P., Kumar, T. y Shah, A. (2022). Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance: An Empirical Investigation. *Frontiers in Education*. 7(814159), 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.814159/full>

Quiñonez, C. y Peralta, M. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*. 6(1), 54-65.

Raziq, A. y Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *ScienceDirect*. 23(1), 717–725. <https://cyberleninka.org/article/n/461929/viewer>

Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. & Bunay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*. 21(3), 1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>

Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. México, Trillas.

- Saldaña, V. (27 de diciembre del 2018). *Los 6 fundamentos del liderazgo que no han cambiado*. Reinventare Coaching & Consulting. <https://www.reinventare.mx/blog/los-6-fundamentos-del-liderazgo-que-no-han-cambiado/>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima Editorial Visión Universitaria.
- Sandall, H., Mourão, L. y Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *Brazilian Administration Review*. 19(2), 1-7. <https://www.redalyc.org/journal/841/84171352006/html/>
- Solís, E. (2020). *Propuesta metodológica de un sistema de evaluación de desempeño laboral por competencias para docentes y personal administrativo de una institución educativa privada de la ciudad del Cusco*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Pacífico]. Repositorio up.edu.pe [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2794/SolisEva\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2794/SolisEva_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sonnentag, S., Volmer, J. y Spsychala, A. (2007). Job performance. *Konstanzer Online Publikations Systems*. 1(1), 427-447. <https://d-nb.info/1096470748/34>
- Torlak, N., Demir, A. y Budur, T. (2021). Decision-making, leadership and performance links in private education institutes. *Rajagiri Management Journal*. 16(1), 63-85. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-10-2020-0061/full/pdf?title=decision-making-leadership-and-performance-links-in-private-education-institutes>
- Torlak, N. y Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance*. 10(1), 1-22. [https://www.researchgate.net/publication/327103946\\_Leadership\\_job\\_satisf](https://www.researchgate.net/publication/327103946_Leadership_job_satisf)

action\_and\_performance\_links\_in\_private\_education\_institutes\_of\_Pakistan

Tran, H. y Smith, D. (2020). The Strategic Support to Thrive Beyond Survival Model: An Administrative Support Framework for Improving Student Outcomes and Addressing Educator Staffing in Rural and Urban High-Needs Schools Henry Tran. *Research in Educational Administration & Leadership*. 5(3), 870-919. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1279157.pdf>

Villalba, K. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de La Yarada-Los Palos*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio [upt.edu.pe](https://repositorio.upt.edu.pe) <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Título:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2023

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	Azad, et al. (2017) lo define como la práctica que ejerce el líder involucrado en su faceta de gerente, consiste en aquella persona que asume el liderazgo y simultáneamente es un gerente en una empresa. Tanto liderazgo y gestión no deben entenderse como complementarios meramente, son el mismo concepto esencialmente cuando se refieren al desenvolvimiento de una organización con suma eficacia (p. 1).	Percepciones recopiladas mediante encuesta respecto al liderazgo gracias a interrogantes operacionalizados de sus dimensiones.	Conducción institucional	Clima institucional	1	Ordinal  Inadecuado liderazgo (16 – 37)
				Relaciones	2, 3	
				Capacidad de escucha	4, 5	
				Cumplimiento de normas	6, 7	
			Conducción administrativa	Funciones administrativas	8	Regular liderazgo (38 – 59)
				Presupuesto	9	
				Recursos	10	
				Materiales	11	
			Conducción pedagógica	Financieros	12	Adecuado liderazgo (60 – 80)
				Enseñanza y práctica pedagógica	13	
Trabajo en equipo	14					
Evaluación	15					
				Supervisión	16	
Desempeño laboral	Según Kosec, et al. (2022) se ha definido	Percepciones recopiladas mediante		Dominio tecnológico	1	Ordinal

<p>como la combinación de funcionar y sentirse bien; de tener experiencias emocionales positivas tales como la satisfacción y la felicidad, así como también, el desarrollo del potencial propio tomando el control de su vida, experimentar relaciones y desarrollar el potencial (p. 2).</p>	<p>encuesta respecto al desempeño laboral gracias a interrogantes operacionalizados de sus dimensiones.</p>	<p>Capacidades respecto a la función asignada</p>	<p>Destreza técnica</p>	<p>2</p>	<p>Deficiente desempeño laboral (16 – 37)</p> <p>Regular desempeño laboral (38 – 59)</p> <p>Eficiente desempeño laboral (60 – 80)</p>
			<p>Practicidad</p>	<p>3</p>	
			<p>Conocimientos de la normativa institucional</p>	<p>4</p>	
		<p>Equilibrio emocional</p>	<p>Autocontrol</p>	<p>5</p>	
			<p>Resistencia a la presión laboral</p>	<p>6</p>	
			<p>Compromiso institucional</p>	<p>7</p>	
		<p>Responsabilidad en el desempeño de funciones</p>	<p>Práctica de valores</p>	<p>8. 9</p>	
			<p>Asistencia</p>	<p>10</p>	
			<p>Puntualidad</p>	<p>11</p>	
			<p>Asistencia a capacitaciones</p>	<p>12</p>	
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Cumplimiento de instrucciones</p>	<p>13</p>	
			<p>Comunicación eficiente</p>	<p>14</p>	
			<p>Respeto a la jerarquía</p>	<p>15</p>	
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>16</p>	

**CUESTIONARIO  
ANEXO 02**

**Cuestionario respecto al liderazgo**

Estimado(a) colaborador(a), se solicita tu colaboración sincera y desinteresada para colaborar con un estudio cuyos fines son académicos. Se le solicita marcar una sola vez, para ello debe revisar detenidamente los interrogantes, pero considerando el listado de alternativas detalladas, en seguida:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
MA	DA	IN	DS	MD

N°	Preguntas	Alternativas				
		MA	DA	IN	DS	MD
<b>D1: Conducción institucional</b>						
1	¿Hay un esmero del líder por mantener un adecuado clima institucional?					
2	¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores?					
3	¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales entre los trabajadores?					
4	¿Se promueve una política de escucha con todos los trabajadores dentro?					
5	¿Se promueve una política de escucha con todos los usuarios o clientes?					
6	¿Ejemplifica el líder el cumplimiento de normas?					
7	¿Promueve el líder el cumplimiento de normas?					
<b>D2: Conducción administrativa</b>						
8	¿Conduce el líder correctamente las funciones administrativas?					
9	¿Aplica mucha responsabilidad el líder en cuanto al presupuesto de la institución?					
10	¿Se esmera el líder en proveer los recursos necesarios?					
11	¿Se esmera el líder en proveer los materiales necesarios?					
12	¿Se encarga el líder de contar con todo el apoyo financiero que requiere la institución?					
<b>D3 Conducción pedagógica</b>						
13	¿Procura el líder garantizar la correcta enseñanza y práctica pedagógica?					
14	¿Integra el líder a los docentes a trabajar en equipo?					
15	¿Monitorea el líder los procesos de evaluación?					

16	¿Supervisa el líder los aprendizajes de los alumnos?					
Total						

**¡Gracias por su valiosa colaboración!**

## Cuestionario respecto al desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a), se solicita tu colaboración sincera y desinteresada para colaborar con un estudio cuyos fines son académicos. Se le solicita marcar una sola vez, para ello debe revisar detenidamente los interrogantes, pero considerando el listado de alternativas detalladas, en seguida:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Muy en desacuerdo
MA	DA	IN	DS	MD

N°	Preguntas	Alternativas				
		MA	DA	IN	DS	MD
<b>D1: Capacidades respecto a la función asignada</b>						
1	¿Domina la tecnología que se le asigna para trabajar?					
2	¿Demuestra destreza técnica al trabajar?					
3	En ocasiones ¿Se desempeña en forma práctica?					
4	¿Aplica los conocimientos adquiridos respecto a la normativa institucional?					
<b>D2: Equilibrio emocional</b>						
5	¿Tiene capacidad de autocontrolarse en su trabajo?					
6	¿Puede resistir la presión laboral en su trabajo?					
7	¿Trabaja con mucho compromiso institucional?					
<b>D3: Responsabilidad en el desempeño de funciones</b>						
8	¿Pone en práctica sus valores cuando trabaja?					
9	¿Pone en práctica los valores que promueve la institución cuando trabaja?					
10	¿Cumple con todas las asistencias exigidas al trabajar?					
11	¿Cumple con la puntualidad exigida de sus horarios de trabajar?					
12	¿Asiste a las capacitaciones necesarias para desenvolver mejor en su trabajo?					
13	¿Cumple con todas las instrucciones que le encomiendan en su trabajo?					
<b>D4: Relaciones interpersonales</b>						
14	¿Se comunica en forma eficiente al trabajar?					
15	¿Muestra sumo respeto por la jerarquía institucional?					
16	¿Se adapta al trabajo en equipo?					
<b>Total</b>						

**¡Gracias por su valiosa colaboración!**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Ricardo Antonio Guerrero Vilchez							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Liderazgo	Conducción institucional	Clima institucional	¿Hay un esmero del líder por mantener un adecuado clima institucional?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<b>X</b>		
		Relaciones	¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores?		<b>X</b>		
			¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales entre los trabajadores?		<b>X</b>		
		Relaciones Capacidad de escucha	¿Se promueve una política de escucha con todos los trabajadores dentro?		<b>X</b>		
			¿Se promueve una política de escucha con todos los usuarios o clientes?		<b>X</b>		
		Cumplimiento de normas	¿Ejemplifica el líder el cumplimiento de normas?		<b>X</b>		
		Clima institucional	¿Promueve el líder el cumplimiento de normas?		<b>X</b>		

	Conducción administrativa	Funciones administrativas	¿Conduce el líder correctamente las funciones administrativas?		X		
		Presupuesto	¿Aplica mucha responsabilidad el líder en cuanto al presupuesto de la institución?		X		
		Recursos	¿Se esmera el líder en proveer los recursos necesarios?		X		
		Materiales	¿Se esmera el líder en proveer los materiales necesarios?		X		
		Financieros	¿Se encarga el líder de contar con todo el apoyo financiero que requiere la institución?		X		
	Conducción pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	¿Procura el líder garantizar la correcta enseñanza y práctica pedagógica?		X		
		Trabajo en equipo	¿Integra el líder a los docentes a trabajar en equipo?		X		
		Evaluación	¿Monitorea el líder los procesos de evaluación?		X		
		Supervisión	¿Supervisa el líder los aprendizajes de los alumnos?		X		

### Datos del experto

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Ricardo Antonio Guerrero Vilchez</b>	<b>DNI N°</b>	<b>43780851</b>
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>Las mandarinas 185 Urb: Las delicias</b>	<b>Teléfono / Domicilio</b>	-----
<b>Título profesional / Especialidad</b>	<b>Licenciado en administración</b>	<b>Teléfono celular</b>	<b>982539654</b>
<b>Grado académico</b>	<b>Maestro</b>		
<b>Mención</b>	<b>En gestión pública</b>		
<b>Firma</b>	 <b>Lic. Ricardo Guerrero</b>	<b>Lugar y fecha</b>	<b>Trujillo, 18/11/2022</b>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Ricardo Antonio Guerrero Vílchez							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Desempeño laboral	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	¿Domina la tecnología que se le asigna para trabajar?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	X		
		Destreza técnica	¿Demuestra destreza técnica al trabajar?		X		
		Practicidad	En ocasiones ¿Se desempeña en forma práctica?		X		
		Conocimientos de la normativa institucional	¿Aplica los conocimientos adquiridos respecto a la normativa institucional?		X		
	Equilibrio emocional	Autocontrol	¿Tiene capacidad de autocontrolarse en su trabajo?		X		
		Resistencia a la presión laboral	¿Puede resistir la presión laboral en su trabajo?		X		
		Compromiso institucional	¿Trabaja con mucho compromiso institucional?		X		

	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Práctica de valores	¿Pone en práctica sus valores cuando trabaja?		X		
			¿Pone en práctica los valores que promueve la institución cuando trabaja?		X		
		Asistencia	¿Cumple con todas las asistencias exigidas al trabajar?		X		
		Puntualidad	¿Cumple con la puntualidad exigida de sus horarios de trabajar?		X		
		Asistencia a capacitaciones	¿Asiste a las capacitaciones necesarias para desenvolver mejor en su trabajo?		X		
		Cumplimiento de instrucciones	¿Cumple con todas las instrucciones que le encomiendan en su trabajo?		X		
	Relaciones interpersonales	Comunicación eficiente	¿Se comunica en forma eficiente al trabajar?		X		
		Respeto a la jerarquía	¿Muestra sumo respeto por la jerarquía institucional?		X		
		Trabajo en equipo	¿Se adapta al trabajo en equipo?		X		

**Datos del experto**

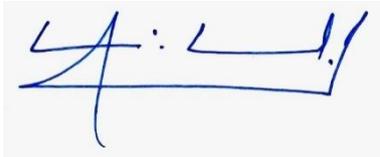
<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Ricardo Antonio Guerrero Vilchez</b>	<b>DNI N°</b>	<b>43780851</b>
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>Las mandarinas 185 Urb: Las delicias</b>	<b>Teléfono / Domicilio</b>	<b>-----</b>
<b>Título profesional / Especialidad</b>	<b>Licenciado en administración</b>	<b>Teléfono celular</b>	<b>982539654</b>
<b>Grado académico</b>	<b>Maestro</b>		
<b>Mención</b>	<b>Gestión pública</b>		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b>	<b>Trujillo, 18/11/2022</b>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Dr, Mario Augusto Merchan Gordillo							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Liderazgo	Conducción institucional	Clima institucional	¿Hay un esmero del líder por mantener un adecuado clima institucional?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<b>x</b>		
		Relaciones	¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores?		<b>x</b>		
			¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales entre los trabajadores?		<b>x</b>		
		Relaciones Capacidad de escucha	¿Se promueve una política de escucha con todos los trabajadores dentro?		<b>x</b>		
			¿Se promueve una política de escucha con todos los usuarios o clientes?		<b>x</b>		
		Cumplimiento de normas Clima institucional	¿Ejemplifica el líder el cumplimiento de normas?		<b>x</b>		
			¿Promueve el líder el cumplimiento de normas?		<b>x</b>		

	Conducción administrativa	Funciones administrativas	¿Conduce el líder correctamente las funciones administrativas?		x		
		Presupuesto	¿Aplica mucha responsabilidad el líder en cuanto al presupuesto de la institución?		x		
		Recursos	¿Se esmera el líder en proveer los recursos necesarios?		x		
		Materiales	¿Se esmera el líder en proveer los materiales necesarios?		x		
		Financieros	¿Se encarga el líder de contar con todo el apoyo financiero que requiere la institución?		x		
	Conducción pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	¿Procura el líder garantizar la correcta enseñanza y práctica pedagógica?		x		
		Trabajo en equipo	¿Integra el líder a los docentes a trabajar en equipo?		x		
		Evaluación	¿Monitorea el líder los procesos de evaluación?		x		
		Supervisión	¿Supervisa el líder los aprendizajes de los alumnos?		x		

### Datos del experto

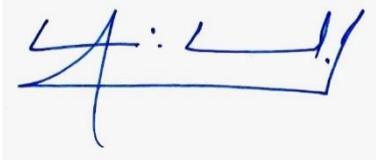
<b>Nombres y apellidos</b>	MARIO AUGUSTO MERCHAN GORDILLO	<b>DNI N°</b>	32764139
<b>Dirección domiciliaria</b>	Av. José Pardo 724 - Chimbote	<b>Teléfono / Domicilio</b>	943749632
<b>Título profesional / Especialidad</b>	Abogado	<b>Teléfono celular</b>	943749632
<b>Grado académico</b>	Doctor en Derecho		
<b>Mención</b>			
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b>	Chimbote, 18/11/2022

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Dr, Mario Augusto Merchan Gordillo							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Desempeño laboral	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	¿Domina la tecnología que se le asigna para trabajar?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	X		
		Destreza técnica	¿Demuestra destreza técnica al trabajar?		X		
		Practicidad	En ocasiones ¿Se desempeña en forma práctica?		X		
		Conocimientos de la normativa institucional	¿Aplica los conocimientos adquiridos respecto a la normativa institucional?		X		
	Equilibrio emocional	Autocontrol	¿Tiene capacidad de autocontrolarse en su trabajo?		X		
		Resistencia a la presión laboral	¿Puede resistir la presión laboral en su trabajo?		X		
		Compromiso institucional	¿Trabaja con mucho compromiso institucional?		X		

	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Práctica de valores	¿Pone en práctica sus valores cuando trabaja?		X		
			¿Pone en práctica los valores que promueve la institución cuando trabaja?		X		
		Asistencia	¿Cumple con todas las asistencias exigidas al trabajar?		X		
		Puntualidad	¿Cumple con la puntualidad exigida de sus horarios de trabajar?		X		
		Asistencia a capacitaciones	¿Asiste a las capacitaciones necesarias para desenvolver mejor en su trabajo?		X		
		Cumplimiento de instrucciones	¿Cumple con todas las instrucciones que le encomiendan en su trabajo?		X		
	Relaciones interpersonales	Comunicación eficiente	¿Se comunica en forma eficiente al trabajar?		X		
		Respeto a la jerarquía	¿Muestra sumo respeto por la jerarquía institucional?		X		
		Trabajo en equipo	¿Se adapta al trabajo en equipo?		X		

### Datos del experto

<b>Nombres y apellidos</b>	MARIO AUGUSTO MERCHAN GORDILLO	<b>DNI N°</b>	32764139
<b>Dirección domiciliaria</b>	Av. José Pardo 724 - Chimbote	<b>Teléfono / Domicilio</b>	943749632
<b>Título profesional / Especialidad</b>	Abogado	<b>Teléfono celular</b>	943749632
<b>Grado académico</b>	Doctor en Derecho		
<b>Mención</b>			
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b>	Chimbote, 18/11/2022

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Máximo Antonio Bocanegra Cruzado							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Liderazgo	Conducción institucional	Clima institucional	¿Hay un esmero del líder por mantener un adecuado clima institucional?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	<b>X</b>		
		Relaciones	¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales con sus trabajadores?		<b>X</b>		
			¿Se empeña el líder en construir adecuadas relaciones laborales entre los trabajadores?		<b>X</b>		
		Relaciones Capacidad de escucha	¿Se promueve una política de escucha con todos los trabajadores dentro?		<b>X</b>		
			¿Se promueve una política de escucha con todos los usuarios o clientes?		<b>X</b>		
		Cumplimiento de normas Clima institucional	¿Ejemplifica el líder el cumplimiento de normas?		<b>X</b>		
			¿Promueve el líder el cumplimiento de normas?		<b>X</b>		

	Conducción administrativa	Funciones administrativas	¿Conduce el líder correctamente las funciones administrativas?		X		
		Presupuesto	¿Aplica mucha responsabilidad el líder en cuanto al presupuesto de la institución?		X		
		Recursos	¿Se esmera el líder en proveer los recursos necesarios?		X		
		Materiales	¿Se esmera el líder en proveer los materiales necesarios?		X		
		Financieros	¿Se encarga el líder de contar con todo el apoyo financiero que requiere la institución?		X		
	Conducción pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	¿Procura el líder garantizar la correcta enseñanza y práctica pedagógica?		X		
		Trabajo en equipo	¿Integra el líder a los docentes a trabajar en equipo?		X		
		Evaluación	¿Monitorea el líder los procesos de evaluación?		X		
		Supervisión	¿Supervisa el líder los aprendizajes de los alumnos?		X		

### Datos del experto

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Máximo Antonio Bocanegra Cruzado</b>	<b>DNI N°</b>	<b>18011299</b>
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>Augusto Salazar Bondi 588 - D 106</b>	<b>Teléfono / Domicilio</b>	<b>734427</b>
<b>Título profesional / Especialidad</b>	<b>Licenciado en Administración</b>	<b>Teléfono celular</b>	<b>957517819</b>
<b>Grado académico</b>	<b>Magister</b>		
<b>Mención</b>	<b>Administración de Negocios</b>		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b> <b>Trujillo</b> <b>16/11/2022</b>	

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Título: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo, 2022							
Apellidos y nombres de la investigadora: Castro Galindo, Beatriz Dina							
Apellidos y nombres del experto: Máximo Antonio Bocanegra Cruzado							
Aspectos por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem /pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones / sugerencias
Desempeño laboral	Capacidades respecto a la función asignada	Dominio tecnológico	¿Domina la tecnología que se le asigna para trabajar?	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	X		
		Destreza técnica	¿Demuestra destreza técnica al trabajar?		X		
		Practicidad	En ocasiones ¿Se desempeña en forma práctica?		X		
		Conocimientos de la normativa institucional	¿Aplica los conocimientos adquiridos respecto a la normativa institucional?		X		
	Equilibrio emocional	Autocontrol	¿Tiene capacidad de autocontrolarse en su trabajo?		X		
		Resistencia a la presión laboral	¿Puede resistir la presión laboral en su trabajo?		X		
		Compromiso institucional	¿Trabaja con mucho compromiso institucional?		X		

	Responsabilidad en el desempeño de funciones	Práctica de valores	¿Pone en práctica sus valores cuando trabaja?		X		
			¿Pone en práctica los valores que promueve la institución cuando trabaja?		X		
		Asistencia	¿Cumple con todas las asistencias exigidas al trabajar?		X		
		Puntualidad	¿Cumple con la puntualidad exigida de sus horarios de trabajar?		X		
		Asistencia a capacitaciones	¿Asiste a las capacitaciones necesarias para desenvolver mejor en su trabajo?		X		
		Cumplimiento de instrucciones	¿Cumple con todas las instrucciones que le encomiendan en su trabajo?		X		
	Relaciones interpersonales	Comunicación eficiente	¿Se comunica en forma eficiente al trabajar?		X		
		Respeto a la jerarquía	¿Muestra sumo respeto por la jerarquía institucional?		X		
		Trabajo en equipo	¿Se adapta al trabajo en equipo?		X		

## Datos del experto

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Máximo Antonio Bocanegra Cruzado</b>	<b>DNI N°</b>	
<b>Dirección domiciliaria</b>	<b>Augusto Salazar Bondi 588 - D 106</b>	<b>Teléfono / Domicilio</b>	
<b>Título profesional / Especialidad</b>	<b>Licenciado en Administración</b>	<b>Teléfono celular</b>	
<b>Grado académico</b>	<b>Magister</b>		
<b>Mención</b>	<b>Administración de Negocios</b>		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y fecha</b> <b>Trujillo</b> <b>16/11/2022</b>	