



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución
educativa en la ciudad de Sullana 2024

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

AUTORA:

Saavedra Rubio, Maryuri Anabel (orcid.org/0009-0006-9546-3770)

ASESOR:

Mg. Aparicio Flores Daysi (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios quien guía mi camino y con su mano de fidelidad siempre está a mi lado.

A mi hija, que desde el momento que supe que llegaría, se convirtió en mi mayor motivación para seguir cumpliendo cada uno de mis metas.

A mis padres, quienes a pesar de todas las adversidades no me dejaron sola y me permitieron continuar.

Agradecimiento

A Dios, quien me brinda cada día las fuerzas, valor y sabiduría para continuar en este largo trayecto; además, por haberme regalado una niña y unos padres tan maravillosos los cuales han creído en mí y es por ellos que he llegado hasta aquí.

A todas las personas que han apoyado y han hecho que esta tesis con éxito, en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución educativa en la ciudad de Sullana 2024", cuyo autor es SAAVEDRA RUBIO MARYURI ANABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 06 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE DNI: 44489276 ORCID: 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 16- 07-2024 11:34:06

Código documento Trilce: TRI - 0756686

Piura 27, de enero de 2024



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, SAAVEDRA RUBIO MARYURI ANABEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución educativa en la ciudad de Sullana 2024", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
MARYURI ANABEL SAAVEDRA RUBIO DNI: 70319659 ORCID: 0009-0006-9546-3770	Firmado electrónicamente por: MASAAVEDRA el 06-06-2024 15:15:12

Código documento Trilce: TRI - 0756685

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento de recolección de datos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de la variable liderazgo	21
Tabla 2.	Nivel de orientación	21
Tabla 3.	Nivel de persuasión	22
Tabla 4.	Nivel de Comunicación	22
Tabla 5.	Nivel de la variable desempeño laboral	23
Tabla 6.	Nivel de enfoque en los resultados	23
Tabla 7.	Nivel de relaciones interpersonales	24
Tabla 8.	Nivel de trabajo en equipo	24
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	25
Tabla 10.	Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en un centro escolar en Sullana	26
Tabla 11.	Correlación entre la dimensión orientación del liderazgo y el desempeño laboral	27
Tabla 12.	Correlación entre la dimensión persuasión del liderazgo y el desempeño laboral	28
Tabla 13.	Correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo y el desempeño laboral	29

RESUMEN

La presente investigación presentó como objetivo general, determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; se hizo uso de una metodología de diseño no experimental, tipo aplicada, cuantitativa y correlacional transversal. Por otro lado, se consideró como población a la totalidad del personal que labora en un centro escolar de Sullana, siendo un total de 59 trabajadores. Además, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultados descriptivos se obtuvo que el liderazgo se encuentra en un nivel medio con un 55.9% al igual que el desempeño laboral con un 74,6%; asimismo, todas las dimensiones de ambas variables se encuentran en un nivel medio. Se concluyó a través del correlacional se Spearman cuyo valor del sig bilateral fue de 0.000 inferior a 0,05 por tanto se afirma que, si existe relación positiva significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por consiguiente, se concluye que existe relación entre las variables de estudio, así como en cada una de las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, orientación, persuasión, comunicación

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between leadership and the performance of staff in a school in the city of Sullana 2024; A non-experimental, applied, quantitative and cross-correlational design methodology was used. On the other hand, the entire staff working in a school in Sullana was considered as the population, with a total of 59 workers. In addition, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. As descriptive results, it was obtained that leadership is at a medium level with 55.9%, as is job performance with 74.6%; Likewise, all the dimensions of both variables are at a medium level. It was concluded through the Spearman correlation whose bilateral sig value was 0.000 less than 0.05, therefore it is stated that there is a significant positive relationship between leadership and work performance in a school in the city of Sullana 2024. Therefore, it is concluded that there is a relationship between the study variables, as well as in each of the dimensions of leadership and job performance.

Keywords: Leadership, job performance, guidance, persuasion, communication

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Davis (2023) señaló que, en el competitivo contexto actual, las empresas buscan lograr niveles superiores de rendimiento. Los líderes y trabajadores son elementos fundamentales para la ventaja competitiva de las organizaciones; tanto los líderes como los trabajadores son esenciales para el triunfo organizacional, actuando como agentes de cambio que generan un impacto y aseguran un mayor rendimiento y competitividad. Además, los líderes que supervisan a los empleados juegan un papel decisivo en impulsar el éxito organizacional al mejorar la satisfacción laboral, el empoderamiento de los trabajadores y el desempeño laboral.

Además, Yagil y Oren (2021) señalaron que el desempeño laboral proactivo se relaciona con la capacidad autopercebida para ir más allá de las tareas prescritas. La falta de proactividad puede llevar a menos compromiso y una respuesta pasiva ante los eventos. Los líderes de servicio, priorizando las necesidades de los empleados, pueden influir positivamente en el compromiso incluso en condiciones desfavorables, como la baja proactividad y la autonomía limitada. Este estudio destaca la importancia del liderazgo de servicio en mejorar el compromiso, especialmente cuando faltan condiciones ideales. Por lo tanto, sugiere que estos líderes pueden contrarrestar las limitaciones individuales y laborales, ofreciendo una visión única sobre cómo fomentar el compromiso en situaciones desafiantes.

Por otro lado, Zhang et al. (2020) mencionaron en su investigación realizada en múltiples instituciones de China, que el desempeño laboral innovador de los empleados es vital para la ventaja competitiva de las organizaciones, ya que genera ideas novedosas y útiles. Investigaciones mostraron que el 80% de las nuevas ideas provienen de los empleados, destacando su papel en la innovación organizacional y el rendimiento. Los líderes influyen en el comportamiento innovador de los empleados, pero las demandas de rapidez en el mundo empresarial pueden limitar este desempeño, especialmente cuando el apoyo del supervisor es bajo. Es esencial explorar cómo los directivos pueden ayudar a los empleados a adaptarse a estas demandas y mejorar su desempeño innovador en entornos con limitaciones de tiempo.

Asimismo, Alahbabi et al. (2023) refirió que hoy en día, las organizaciones buscan mejorar el desempeño y la felicidad de los empleados. Se reconoce la necesidad de líderes inspiradores que fomenten la creatividad e innovación, y que brinden apoyo a todos los niveles. El liderazgo desempeña un papel crucial en el compromiso de los empleados y su satisfacción laboral. Se ha observado que el liderazgo de servicio en las instituciones de Emiratos Árabes Unidos, también afecta la vida personal de los empleados, lo que influye en su felicidad. Las percepciones positivas de los empleados sobre las prácticas de liderazgo de servicio y el apoyo de la organización y compañeros de trabajo tienen un impacto positivo en su vida familiar y, en última instancia, en su felicidad.

Es preciso mencionar que según la UNESCO (2021) la importancia del liderazgo en las escuelas radicó en su capacidad para promover la equidad. Quienes toman las riendas de una institución educativa moldean su cultura y establecen sus prioridades, desempeñando así un rol crucial en la promoción de la igualdad y la equidad. Además, el MINEDU (2014) señaló que reestructurar la función directiva en la escuela implica adoptar un liderazgo centrado en la enseñanza, donde el líder guíe, motive y promueva las actividades educativas dentro de la comunidad escolar. Este planteamiento es esencial para establecer una escuela que priorice el proceso de aprendizaje y que logre integrar la labor de los maestros, un ambiente escolar positivo y la participación de padres y vecinos. Aunque el director conserva su posición como máximo responsable y representante legal según la Ley General de Educación, su autoridad no es suficiente por sí sola; debe ejercerla en conjunto con un liderazgo que también incorpore la credibilidad profesional y ética, así como el consenso y la colaboración.

En el contexto nacional, Yangali y Torres (2020) señalaron que la calidad de la gestión en el sector educativo peruano se ve influida en gran medida por el liderazgo del director y el trabajo que realizan el personal docente, lo que impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes. A pesar de las reformas legislativas introducidas desde 2003, la mejora en temas de calidad en educación en el país sigue siendo un desafío pendiente, con directivos que a menudo carecen de las capacidades necesarias para abordar los problemas institucionales y pedagógicos. La sociedad actual requiere una educación que responda a sus necesidades en un entorno de avances científicos y tecnológicos.

También, Kcahui et al. (2022) expusieron que, en los últimos años en el Perú, se ha debatido ampliamente sobre el papel de los directores en la educación, su liderazgo y su contribución a la calidad del sistema educativo. El desempeño de los directores se ha vuelto esencial para optimizar la calidad y ecuanimidad en la educación, en línea con las reformas educativas actuales. Por su parte los entes responsables de este sector, reflexionan que el desempeño directivo es un componente clave en la reforma de las instituciones educativas y busca directivos seleccionados, formados y organizados, tratando de alinearse con la política de desarrollo directivo.

Además, Jáuregui et al (2022) consideró que los líderes directores en los centros escolares se basan en la eficacia, el compromiso y competencias clave, incluyendo la gestión de aprendizaje, el pensamiento estratégico, la labor en equipo y las relaciones interpersonales. Su papel es fundamental en el desarrollo de la institución, abordando diagnósticos de aprendizaje, condiciones estudiantiles, procesos educativos y estrategias de mejora. El liderazgo en educación es esencial para promover la colaboración y la corresponsabilidad en la consecución de los objetivos educativos actuales. Además, el liderazgo del director influyó directamente en la motivación y el rendimiento de los docentes, lo que requiere un liderazgo proactivo y orientado a resultados para optimizar los procesos de aprendizaje y la dirección docente. En el caso específico de Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos, mencionó que es fundamental que el líder directivo fomente de manera continua su capacidad de liderazgo, con el propósito de motivar a los educadores para lograr un desempeño académico sobresaliente. Esto se logra mediante el entusiasmo, la dedicación, la confianza, la energía, la devoción, la perseverancia, la atención y la disposición al trabajo. Esto facilitará que los profesores puedan llevar a cabo de forma efectiva sus responsabilidades.

En el ámbito local, en un centro escolar de la provincia de Sullana, se presentaron algunos problemas que surgen a partir de la carencia de un liderazgo efectivo, reflejándose en una comunicación ineficaz, los trabajadores se quejan por la sobrecarga laboral, los recursos de la institución son limitados, poca motivación por parte de la directora de la institución, el personal se desanima porque considera que su trabajo no es valorado; estos problemas se reflejan más en el personal

nombrado que en los docentes contratados, siendo perjudicados la población estudiantil.

Ante lo problemática presentada se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué relación presenta el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024? Así mismo se plantearon las preguntas específicas: ¿Qué relación presenta la orientación con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024?, ¿Qué relación presenta la persuasión con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024? y ¿Qué relación presenta la comunicación con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024?

Existieron razones para llevar a cabo esta investigación en diversos ámbitos, a nivel teórico el estudio ayuda a la contribución de datos teóricos o conceptuales que resulta beneficiosos para la investigación o que otorga significado a los resultados obtenidos (Hernández, et al, 2014). Se justificó de manera práctica porque el desarrollo de esta investigación ayuda a resolver problemas relacionados con el liderazgo y el desempeño que realiza el personal en un centro educativo en la ciudad de Sullana y se plantearon estrategias que al aplicarse ayudarán a resolverlo (Bernal, 2010). Se justificó a nivel metodológico, porque la producción de este estudio empleó técnicas que permitieron el análisis del liderazgo lo que llevó a la obtención de resultados los mismos que deben ser tomados en cuenta por la institución educativa, respecto al desempeño laboral. finalmente se respaldó desde una perspectiva social debido a que trae ventajas tanto para los trabajadores como para la directora del centro escolar a través de la dirección y administración del recurso humano. Esto se debió a que, con un liderazgo efectivo, se pueden lograr mejoras en el desempeño que realiza el personal, lo que se convirtió en una mejora de la calidad en aspectos como la relación con el personal y la población estudiantil.

En base a ello se estableció el siguiente propósito principal: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; también se planteó los siguientes propósitos específicos: determinar la relación que existe entre la orientación con el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; determinar la relación que existe entre la persuasión con el desempeño que

realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; y determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

Se enunció como hipótesis general del estudio: el liderazgo tiene relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; además se planteó como hipótesis específicas: la orientación tiene relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; la persuasión tiene relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; y la comunicación presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se tuvo a Khan et al. (2020) quienes enfocaron su estudio en examinar cómo el liderazgo transformacional afecta a los trabajadores en términos de su rendimiento laboral, el agotamiento laboral y su comportamiento en el entorno laboral del sector de telecomunicaciones de Lahore, Pakistán. Igualmente, se logró investigar el papel de la motivación intrínseca como un factor intermediario en esta relación. Los datos se recopilaron mediante una encuesta realizada a 308 empleados que trabajan en el sector de las telecomunicaciones. Se destacó una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, así como una correlación positiva con el rendimiento laboral. Sin embargo, no se encontraron asociaciones significativas entre el liderazgo de estilo transformacional y el agotamiento laboral ni la apatía social en el lugar de trabajo.

Asimismo, en su estudio, Bayangkari et al (2024) propusieron examinar cómo el liderazgo centrado en el servicio impacta la satisfacción relacionada con las funciones y competencias de los profesores en las escuelas secundarias iniciales del distrito central de Lombok, Indonesia. Se empleó una muestra de 352 participantes, siguiendo la metodología de Morgan y ajustada con los métodos de Warwick. La compilación de datos se desarrolló por medio de un cuestionario, y el análisis se realizó a través del Modelo de Ecuaciones Estructurales de Mínimos Cuadrados. Los hallazgos revelaron que el liderazgo centrado en el servicio ejerce una influencia significativa y directa en el rendimiento de los docentes, con un valor estadístico T de 2,371 y un valor P de 0,019.

Por otro lado, Waglay et al, (2020) propusieron indagar en el rol de la inteligencia emocional y la autonomía en la eficacia del liderazgo en empresas mediante relaciones LMX altas. El estudio adoptó un diseño ex post facto y empleó un muestreo por conveniencia. Participaron empleados gerenciales (n = 226) de una gran entidad financiera en Sudáfrica. Se evaluó el modelo conceptual mediante análisis de regresión simple y jerárquica. Los resultados indican que el liderazgo transformacional impulsa el rendimiento de los seguidores a través de la inteligencia emocional y relaciones LMX sólidas. Asimismo, LMX y la inteligencia emocional actúan como mediadores en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño que realizan los trabajadores. Se concluyó que el liderazgo desempeña

un papel crucial en las organizaciones, particularmente en la interacción líder-miembro, conocida como relación LMX.

También se presentó a Amah (2018) cuyo estudio se centró en investigar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan el compromiso de los empleados, utilizando la voz de los empleados y la percepción del apoyo organizacional como variables mediadoras. Se empleó una encuesta transversal con 300 muestras de organizaciones en Lagos, Nigeria, utilizando medidas validadas de las variables. Los datos se analizaron con SPSS y técnicas de modelado de ecuaciones estructurales. Se encontró que el liderazgo de servicio tenía el mayor efecto en el compromiso de los empleados. Se concluyó que el comportamiento del líder influye en el compromiso de los empleados al crear un entorno favorable. Se sugirió que las organizaciones consideren los estilos de liderazgo al reclutar y promover gerentes, y que la evaluación del desempeño de los líderes incluya factores que reflejen su capacidad para crear un ambiente de apoyo y fomentar la participación de los empleados.

Además, Koekemoer et al (2021) en su artículo propusieron desarrollar un modelo de liderazgo, efectividad del equipo, flexibilidad tecnológica, compromiso laboral y desempeño en el contexto de un bloqueo duro en Sudáfrica. La investigación se realizó con muestras de trabajadores remotos en línea por medio de redes sociales (n = 229). Para el análisis de datos, se emplearon métodos de modelización de ecuaciones estructurales, controlando también el optimismo y el pesimismo a nivel de ítem. Los hallazgos indicaron que los recursos del liderazgo y la efectividad del equipo tenían efectos positivos directos en el compromiso laboral, y este último influía positivamente en dos aspectos del desempeño: adaptabilidad y proactividad. A partir de estos resultados, se sugiere que las organizaciones consideren promover los recursos laborales de los empleados para mejorar su compromiso, lo cual puede tener efectos beneficiosos en el desempeño, especialmente en el contexto de trabajo remoto bajo las regulaciones vigentes de COVID-19.

En el mismo marco se tuvo a García (2020) quien realizó su investigación con la intención de determinar el impacto del liderazgo de tipo carismático en la complacencia laboral del personal docente de una entidad de Ecuador. En primer término, se realizó una investigación teórica de las teorías relacionadas con el

liderazgo, el liderazgo carismático y la satisfacción laboral, que luego se sometió a un análisis teórico. Como conclusión, se enfatizó la importancia de relacionar el liderazgo carismático con los tipos de personalidad, los enfoques de aprendizaje, los estilos de vida y las capacidades cognitivas. Además, se subrayó la necesidad de mantener una conciencia de los entornos cambiantes, lo que favorece la realización plena de su capacidad para generar ventajas significativas para la organización.

Finalmente, Ordoñez, et. al. (2020) presentaron como objetivo desarrollar un marco teórico que respalde la eficacia de la gestión corporativa y el cumplimiento de los patrones determinados por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), así como la de la institución que regula el sector educación de Ecuador, para garantizar la calidad educativa. Para la realización de esta investigación, se ha adoptado un enfoque cualitativo que se fundamenta en la revisión de la base legal que regula el operar de los centros educativos y el papel de la autoridad como líder de la institución que se encarga de guiar, supervisar y vigilar las acciones internas. Los hallazgos revelan una correspondencia directa entre las variables de análisis, lo que demuestra que el liderazgo ejercido por el directivo desempeña un papel crucial en el rendimiento de los docentes en términos de motivación, comunicación y participación.

A nivel nacional, se tuvo a Cordero (2023) quien investigó la correspondencia entre lo que percibe el personal docente acerca del liderazgo del director y su satisfacción laboral en centro educativo de Independencia del departamento de Lima en el año 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo y se recopilaron datos de 79 docentes mediante dos cuestionarios: uno para evaluar la percepción del liderazgo y otro para medir la satisfacción laboral. se obtuvo como resultados que un liderazgo efectivo impacta positivamente en la complacencia laboral de los docentes. Conjuntamente, se halló una correlación de significancia entre la percepción que se tiene del liderazgo ejercido por el director y la satisfacción laboral, respaldada por un valor de Chi Cuadrado menor a 0.05.

Asimismo, Castrillón (2021) en su tesis sobre el liderazgo que ejerce el director y el desempeño que realizan los docentes en dos centros escolares de Lima en el año 2020, se planteó como problema central el conocer la dependencia entre ambas variables, con el propósito de establecer dicha relación. El marco teórico se

centra en el examen de los modelos teóricos relacionados a las variables de la tesis. La población objeto de estudio incluyó a 72 docentes en dos centros educativos durante el año 2020, a quienes se les administraron cuestionarios para evaluar el liderazgo que ejerce el director y el desempeño que realizan los docentes. La metodología adoptada fue cuantitativa y de naturaleza descriptiva correlacional, sin llevar a cabo experimentos, y se utilizó el software SSPS 26 para el análisis. Los resultados obtenidos revelaron que, en las dos instituciones educativas, todas las dimensiones del liderazgo directivo se encuentran asociadas al nivel de desempeño docente y conforme al factor de correlación cuyo valor fue de 0,774, existe una alta correlación y de acuerdo al sig bilateral inferior a 0.05 las variables presentan relación.

Calsin (2019) presentó una investigación que tuvo como finalidad describir y establecer la naturaleza de la conexión que existe entre las prácticas de liderazgo pedagógico por parte de los directivos y el rendimiento laboral del profesorado. El estudio, en el contexto de la investigación cuantitativa y descriptiva, revela resultados empíricos sobre la relación entre las variables en un punto específico en el tiempo. Para lograr los objetivos establecidos, se realizó un muestreo estratificado que incluyó a 92 docentes de las 18 escuelas públicas de nivel primario en la ciudad de Puno. Se emplearon dos instrumentos para la recopilación de datos: una encuesta con un cuestionario de 15 ítems, administrada a los docentes para conocer sus opiniones sobre las prácticas de liderazgo pedagógico por parte de los directivos, y una ficha de observación con 34 ítems, utilizada con los mismos docentes para evaluar su desempeño laboral. El estudio de la muestra y la confiabilidad de los instrumentos llevaron a la conclusión de que la dependencia entre las variables estudiadas es moderadamente positiva, con un factor de correlación de Pearson de 0.701, indicando una fuerte influencia mutua. Esta relación se enfoca en el potenciador de la excelencia educativa, se centra en el plan de estudios, la valoración y el crecimiento profesional de los educadores.

La investigación de Incio y Capuñay (2020) tuvo como propósito en su investigación determinar la conexión que existe entre el liderazgo que ejerce la autoridad y el rendimiento del trabajo por parte del profesorado en las escuelas privadas de Jaén. El estudio se enfocó en una correlación descriptiva y se basó en una población compuesta por cinco instituciones educativas privadas en Jaén, que

albergaban en total a 80 docentes y 720 alumnos. La conformación de la muestra se efectuó a través de un proceso de muestreo probabilístico estratificado, involucrando a un total de 250 alumnos y 66 profesores. En total se llevaron a cabo cuatro encuestas, dos de las cuales estaban destinadas a los estudiantes, mientras que las otras dos se centraron en los docentes, con el propósito de valorar las dependencias entre las variables. Los resultados señalaron una correspondencia significativa entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el rendimiento laboral del profesorado, tanto en el grupo de personal docente ($r=0.8341$) así como en el de estudiantes ($r=0.9422$). De manera similar, se observó una correlación altamente sólida entre el liderazgo de estilo democrático que ejerce el director y el desempeño que realizan los docentes, tanto en el caso de los docentes ($r=0.9795$) como en el de los estudiantes ($r=0.9726$). Por último, se identificó una correlación extremadamente sólida entre el liderazgo de estilo liberal del director y el rendimiento laboral del profesorado, tanto en docentes ($r=0.9868$) como en estudiantes ($r=0.8252$).

Por último, Albornoz (2022) en su tesis se centró en analizar el liderazgo de la autoridad y la eficiencia laboral de los profesores en el centro educativo 20339, perteneciente a la UGEL 09 en el año 2021. Su propósito era evaluar tanto el liderazgo de la autoridad como el rendimiento del personal docente en este centro educativo específico, que se encuentra en Santo Domingo de Apache. La población objeto de estudio comprendió a 14 docentes que trabajan en la misma institución. La metodología de investigación adoptada se caracterizó por ser descriptiva y correlacional en su naturaleza. Para medir tanto el liderazgo de la autoridad como el desempeño que realizan los docentes, se aplicó una encuesta diseñada para ambas variables. En cuanto a las conclusiones del estudio, se respaldó la hipótesis alternativa que sostenía la existencia de una dependencia significativa entre el liderazgo del director y el rendimiento laboral de los docentes en el centro escolar 20339, UGEL 09, durante el año 2021. Por otro lado, la hipótesis nula fue rechazada.

A continuación, se desarrolló las teorías respecto a la variable liderazgo. Robbins y Judge (2017) teniendo en cuenta la teoría de los rasgos señala que va dirigida hacia las cualidades y rasgos individuales. La búsqueda de atributos que distinguen a los líderes de los no líderes, ya sean de naturaleza personal, social,

física o intelectual, Los primeros estudios sobre liderazgo se remontan a sus primeros intentos de identificar las cualidades y características del liderazgo, lo que inicialmente generó cierta confusión. En la década de 1960, una revisión de 20 investigaciones distintas identificó aproximadamente 80 rasgos de liderazgo, aunque solo cinco de ellos se encontraron en cuatro o más estudios. Hacia la década de 1990, después de un extenso análisis, se concluyó que la mayoría de los líderes eran distintos de los demás individuos, sin embargo, los rasgos que los definían transformaban considerablemente de una revisión a otra. El panorama se modificó cuando los estudiosos intentaron a clasificar estos rasgos utilizando la teoría de los "Cinco Grandes" de la personalidad. La mayoría de los múltiples rasgos explicados en disímiles investigaciones sobre el liderazgo podían asociarse con uno de estos cinco factores, lo que respaldó la idea de que los rasgos pueden tener la capacidad de predecir el liderazgo.

Por su parte Koontz et al. (2022) señaló que, en los análisis de los estilos de liderazgo, solían clasificarse de acuerdo a la manera en que los líderes ejercían su autoridad. Estos análisis identificaron algunos estilos principales: el líder de estilo autocrático, quien impone disposiciones y espera acatamiento, es irrefutable y utiliza el control por medio de premios y sanciones; el líder de este estilo democrático o denominado participativo, que promueve que sus empleados opinen sobre trabajos y decisiones planteadas, promoviendo su involucramiento. Este estilo de líder puede variar desde aquel que no realiza acción sin la aprobación de los empleados hasta el que llega a tomar decisiones, aunque consulta con ellos antes de hacerlo. Finalmente, el líder de estilo liberal ejerce su autoridad de manera limitada, si es que lo hace, y otorga a los subordinados un alto nivel de independencia en sus operaciones. Estos líderes dependen más de sus seguidores para establecer objetivos y los medios para alcanzarlos, y conciben su función como la de facilitadores de las actividades de los discípulos, ofreciendo datos e interactuando mayormente como un vínculo con el contexto externo del conjunto.

Por otro lado, Tracy (2015) distinguió dos categorías de líderes necesarios: el líder transaccional, aquel que logra que las tareas se cumplan a través de los demás e implica un enfoque en la gestión y la recompensa de los resultados basados en el desempeño, y el líder transformacional, quien se destaca como un líder visionario. Este último tiene idoneidad de motivar, elevar, inspirar y empoderar a las

personas para que alcancen niveles de desempeño que superen cualquier logro previo. Conforme a Robbins y Judge (2017) definen al liderazgo como la habilidad de influir en un grupo y guiarlo para que logre cumplir sus metas y sus objetivos. Esta influencia puede derivar de fuentes formales, como las que emanan de la estructura jerárquica en una entidad. Esta estructura cohesionada surge a través de un conjunto de interacciones entre el líder y los demás integrantes del grupo. Es esencial que este tipo líder cuente con rasgos como la habilidad para lograr satisfacer las necesidades del grupo, generar un ambiente de seguridad y promover la cohesión. Es la influencia entre personas que se ejerce en un contexto, guiada por medio de la comunicación humana, con el propósito de lograr uno o varios objetivos concretos (Chiavenato, 2017).

Para Benzel (2021) el liderazgo es el arte de hacer que otros creen deliberadamente un resultado que de otro modo no habría sucedido; es el paraguas que abarca la comunicación y que contiene muchos componentes esenciales. Por otro lado, Dulebohn et al. (2022) señalaron que el liderazgo se concibe como un sistema en constante cambio que implica al líder, al seguidor, al contexto y a las relaciones entre ellos. Cada elemento de este sistema tiene su relevancia y puede influir directamente en diversos resultados. No obstante, es necesario considerar que estos componentes no pueden analizarse de manera independiente, ya que cada uno puede interactuar con los demás. Según Sáenz (2016) consideró como dimensiones del liderazgo: resolver con eficacia problemas, implica un proceso anterior a la toma de decisiones, conocido como la solución de problemas, en el cual se recopila, analiza y evalúa la información pertinente; aunque resulta sumamente complicado, constituye un elemento esencial en situaciones como fusiones y adquisiciones, así como en la gestión cotidiana de dificultades con los equipos. Operar con una fuerte orientación hacia los resultados, el liderazgo implica no solo formular y comunicar una visión y establecer metas, sino también abrir senderos para alcanzar resultados concretos; aquellos líderes orientados a resultados suelen resaltar la relevancia de la eficiencia y la productividad, priorizando las tareas de mayor valor. Buscar diferentes perspectivas, esta característica se evidencia en los administradores que vigilan las tendencias que impactan a las organizaciones y que poseen la destreza para comprender las transformaciones en el entorno, fomentando la participación de los empleados para

aportar ideas que puedan potenciar el rendimiento; los líderes sólidos en este aspecto fundamentan sus decisiones en un análisis riguroso y son capaces de eludir los numerosos sesgos que comúnmente influyen en la toma de decisiones. Apoyar a los demás, los líderes que ofrecen apoyo comprenden y conectan emocionalmente con aquellos a su alrededor, al demostrar autenticidad y un interés genuino en quienes los rodean, generan confianza y motivan para enfrentar desafíos. Participan activamente en actividades grupales para fomentar la eficiencia organizativa, disipan temores infundados acerca de amenazas externas y previenen que la energía de los empleados se diluya en conflictos internos.

Para nuestro estudio se consideró como dimensiones del liderazgo a: la orientación: es un procedimiento que suministra datos y respaldo a las personas con la intención de proporcionar su comprensión de las alternativas profesionales, la toma de decisiones en su carrera y la administración de su progreso en el entorno laboral (Jiménez, 2017); el orientador, en cualquier situación en la que trabaje, se encuentra siempre inmerso en una estructura organizativa y, por lo tanto, debe promover, crear e incluso incentivar la transformación. Actuar como agente de cambio implica ser un facilitador, intermediario y promotor de la orientación y educación continua (Martínez y Martínez, 2011). Persuasión: implica que un comunicador se esfuerza por motivar un cambio en las creencias, actitudes o comportamientos de alguien que recibe el mensaje (Fernández 2016); según Arruebarrena (2022), la persuasión implica un proceso comunicativo donde una persona interactúa con otra con el propósito de influir en sus actitudes y sentimientos hacia algo o alguien, buscando que adopte los puntos de vista del persuasor. En otras palabras, persuadir implica cambiar las opiniones de otro individuo para que este actúe, sienta y piense de acuerdo a la perspectiva deseada por el persuasor. Y, por último, comunicación. se trata de transmitir información y significado de un individuo a otro, implica la transferencia de datos entre dos o más individuos, así como su entendimiento, o la vinculación entre personas a través de conceptos, eventos, reflexiones, principios y comunicados (Chiavenato, 2017); se reconoce como un intercambio informativo en el cual el emisor transmite contenidos a través de un canal, los cuales recibirán una respuesta por parte del receptor (Ladino, 2017).

Con respecto al desempeño laboral se tuvo a Bautista et al (2020) expone la teoría de desempeño laboral según Campell quien propone una teoría integral del desempeño laboral que se convierte en un pilar fundamental para evaluar el rendimiento en el trabajo. Su enfoque multidimensional busca proporcionar los elementos esenciales para medir el desempeño y, a su vez, orientar estrategias que conlleven al logro de los objetivos de la organización. En esta teoría desarrollaron una taxonomía que consta de ocho componentes clave del desempeño laboral, lo que permite describir la estructura subyacente del rendimiento en una amplia gama de trabajos. Estos elementos abarcan desde las tareas específicas de dominio, la capacidad de los individuos para realizar sus responsabilidades asignadas, hasta habilidades en tareas no específicas que son esperadas por los empleadores, pero no exclusivas del trabajo. Además, se considera la comunicación oral y escrita, la disciplina personal en el trabajo, la facilitación del rendimiento en equipo, la supervisión efectiva y la gestión, que se refiere a la capacidad para integrar recursos, encontrar soluciones a problemas y organizar eficazmente.

Además, las teorías del desempeño laboral explicaron la relación entre la capacidad y la habilidad para el desempeño, además de la conexión entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento, siendo estos aspectos fundamentales. Una de estas teorías propuestas por Klingner y Nabaldian desarrollado por Riera (2021) fue la teoría de la equidad, la misma que sostiene que el desempeño laboral está ligado a la percepción que el empleado tiene del trato que recibe en su entorno laboral. Esta percepción influye en la lealtad, las actitudes positivas y la eficiencia del empleado. La justicia y el trato equitativo en el trabajo son esenciales, al igual que la comunicación efectiva en la organización. La teoría de la equidad considera la relación entre el desempeño y las compensaciones, así como la comparación subjetiva del empleado con sus colegas. Por tanto, esta teoría destaca la importancia de equilibrar el trato y el desempeño, ya que la motivación y el desempeño en gran medida dependen de un trato justo. Otra de las teorías mencionado por Guirado (2019) es la denominada teoría de las expectativas, expuesta por Vroom donde establece que el desempeño laboral se encuentra ligado a las expectativas de los empleados acerca de los resultados que obtendrán como consecuencia de su esfuerzo. Los trabajadores actuarán según su creencia

de que sus esfuerzos se traducirán en un buen desempeño y, en última instancia, en recompensas deseables.

Asimismo, se presentó el Modelo del desempeño laboral según Bohórquez et al. (2020) en las organizaciones y empresas de servicios, es esencial considerar factores que influyen en los colaboradores para lograr un alto rendimiento y proporcionar un servicio excepcional a los usuarios o clientes. Estos factores han sido considerados, para nuestro estudio, como dimensiones e incluyen las siguientes: Enfoque en los resultados: los colaboradores deben comprender los objetivos de la organización y la importancia de sus funciones para alcanzar estos objetivos. Se basa en que las organizaciones establecen metas definidas y trabajan para lograrlas, poniendo énfasis en la consecución de logros específicos como medida de éxito (Robbins y Coulter, 2017). Relaciones interpersonales: fomentar relaciones de compañerismo respetando las diferencias culturales y personales, reconociendo la naturaleza social de las personas. Implica la interacción bidireccional de dos individuos o más. En estas relaciones, la comunicación desempeña un papel esencial, y están sujetas a las normas y estructuras de la interacción social (Castro, 2023). Iniciativa: promover la toma de nuevas tareas y la presentación de ideas creativas y responsables que contribuyan a lograr resultados deseados. Trabajo en equipo: Colaboración entre varios individuos con un objetivo común, aprovechando diversas perspectivas y estrategias para mejorar los procesos y el éxito organizacional. El trabajo que se realiza en equipo es una colaboración entre un conjunto de personas altamente interdependientes, comprometidas con la tarea, y que aprovechan sus habilidades individuales y roles distintivos para abordar desafíos y llevar a cabo labores cruciales (Duran, 2018).

Para Gabini (2018) el desempeño laboral es un concepto que ha captado mucho interés por parte de los investigadores en el campo del comportamiento organizacional. Esto podría ser atribuible al hecho de que la eficiencia de las organizaciones está estrechamente vinculada al desempeño individual de sus empleados. De acuerdo con Chiavenato (2017), el rendimiento laboral abarca las conductas o acciones exhibidas por los trabajadores, las cuales son cruciales para lograr las metas organizacionales. Según Chiavenato, un desempeño laboral destacado constituye un recurso esencial para cualquier entidad empresarial. Por otro lado, Vo-Thanh et al. (2021) mencionan que hay diferentes perspectivas

involucradas en la descripción del desempeño laboral. La del empleado la misma que se describe como comportamientos de los empleados que ayudan y sirven a los clientes. Desde una óptica más amplia, el rendimiento laboral se define como la ejecución de las tareas asignadas por parte de un individuo. Además, se puede abordar el rendimiento desde dos enfoques distintos: el de resultados y el conductual. El enfoque de resultados busca evaluar los logros derivados de las acciones de los empleados, mientras que el enfoque conductual se centra en cómo se comportan los empleados en el trabajo. Sin embargo, estos enfoques están entrelazados entre sí.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Conforme al propósito el estudio realizado fue de tipo aplicada, también conocida como activa o dinámica, debido que se requiere resolver problemas relacionado al liderazgo que se ejerce y el desempeño realizado por el personal de un centro escolar, asimismo este tipo de investigación estuvo estrechamente relacionada con la investigación pura, ya que se apoyó en sus hallazgos y contribuciones teóricas. Su propósito fue poner a prueba la teoría a través de la observación de la realidad (Tamayo, 2004).

3.1.2. Diseño de investigación

En este enfoque no experimental, las investigaciones se realizaron sin manipular intencionalmente las variables, se limitaron a observar los fenómenos en su ambiente natural para examinarlos posteriormente. (Hernández et al., 2014). Además, transversal, la investigación adquiere información en un único instante y sin repeticiones, semejante a la captura de una imagen o radiografía que se utilizó posteriormente para su descripción en el estudio (Arias et al., 2022). Además, el enfoque fue cuantitativo debido que se recopiló y se realizó el examen de datos numéricos y también estadísticos con el fin de abordar la pregunta de investigación y validar la hipótesis planteada. Este enfoque se fundamentó en la medición y cuantificación de fenómenos, empleando técnicas estadísticas para examinar la información reunida (Kerlinger y Lee, 2000). De nivel correlacional porque se examinó la relación entre las dos variables que se abordaron. Según Behar (2008) el investigador busca observar las posibles conexiones o asociaciones que existen entre distintos fenómenos, o si, en cambio, no hay ninguna relación discernible entre ellos. La esencia de este tipo de investigaciones radicó en comprender cómo una variable se modifica en función del comportamiento de otra variable asociada (se analizó el nivel de reciprocidad entre ambas variables).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo

Definición conceptual: Hace referencia a la influencia y orientación que una persona ejerce, persuadiendo en un contexto, canalizada mediante la comunicación humana, con la intención de conseguir uno o más objetivos concretos (Chiavenato, 2017)

Definición operacional: la variable liderazgo se midió a través de las siguientes dimensiones: orientación, persuasión y comunicación.

Indicadores: las dimensiones fueron utilizadas para evaluar las cualidades del liderazgo, a través de los siguientes indicadores: conocimientos, habilidades, procedimientos, manuales, visión, misión, cambio de actitudes, logro de metas, efectividad, seguimiento, cumplimiento, compromiso, calidad de comunicación, escucha activa, claridad, canales de comunicación, accesibilidad, información.

Escala de medición: La medición fue ordinal y se realizó empleando una escala de Likert conformada de 18 ítems.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: la capacidad de un individuo para lograr efectuar los objetivos, así como los metas establecidos en su lugar de trabajo, tomando en consideración las capacidades necesarias, el conocimiento requerido, las condiciones del entorno laboral y los recursos disponibles (Alles, 2015)

Definición operacional: el desempeño laboral se midió por medio del enfoque de los resultados, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Indicadores: el desempeño laboral se midió a través de las dimensiones, a través de los siguientes indicadores; metas, cumplimiento de normativas, rendimiento, calidad, innovación, costos, nivel de satisfacción, confianza, cooperación, manejo de conflictos, empatía, reconocimiento, participación, apoyo, complementariedad, compromiso, coordinación, efectividad.

Escala de medición: La medición fue ordinal y se realizó empleando una escala de Likert conformada de 18 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población hace referencia a una colectividad de personas. o elementos que comulgan una o varias particularidades comunes, están ubicados en un área específica y experimentan cambios a lo largo del tiempo (Vara, 2015), para nuestra tesis, de acuerdo al criterio de inclusión, se consideró como población a la totalidad del personal de la Institución Educativa Ignacio Escudero de Sullana, los mismos que son un total de 59 colaboradores; de los cuales 4 son docentes de inicial, 15 docentes primaria; 33 docentes de secundaria y 7 trabajadores administrativos. Y de acuerdo al criterio de exclusión no se considerará al personal auxiliar del nivel inicial, al ser personal sin contrato permanente.

3.3.2 Muestra:

Es el grupo de elementos extraídos de la población, elegidas por medio de algún procedimiento lógico, siempre tomando parte de la población en consideración (Vara, 2015). Para nuestro caso la muestra censal fueron los 59 colaboradores de la unidad escolar en estudio.

3.3.3 Muestreo:

Conforme a Creswell (2012) el muestreo implica elegir individuos, eventos o instancias de una población para estudiarlos más detenidamente. Para nuestro estudio se considerará la totalidad de la población al ser un número factible de analizar.

3.3.4 Unidad de análisis: definida como el objeto específico o entidad que constituye la fuente de datos en una investigación (Creswell 2012). En nuestro estudio será el colaborador de la institución educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, definida como la herramienta más comúnmente empleada para reunir información, involucra un grupo de interrogantes relacionadas con una o más variables que se pretenden evaluar (Hernández et al., 2014). Además, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario el mismo que presenta 18 interrogantes para cada una de las variables. Según Meneses (2016) se trata de la herramienta que capacita al investigador social para plantear una serie de interrogantes con

el objeto de conseguir información organizada sobre un conjunto de individuos. Este método emplea un enfoque cuantitativo y resume las respuestas para describir la población de interés y/o examinar estadísticamente las relaciones entre las medidas relevantes.

El instrumento fue validado por tres expertos, siendo definido por Martín (2004) como la medida en la cual un dispositivo de medición evalúa de manera precisa lo que tiene la intención de medir o cumple con el propósito para el cual fue diseñado; asimismo se aplicó el Alfa de Cronbach para demostrar la confiabilidad, definida como la escasez de errores de medición en un dispositivo de medida (Quero, 2010); obteniéndose el valor de ,953 para el liderazgo y ,928 para el desempeño laboral.

3.5 Procedimientos

La investigación se realizó en una entidad educativa ubicada en Sullana, con la aprobación previa de la comunidad. Esto posibilitó la utilización del instrumento por parte de todo el personal de la institución bajo investigación de quien se recopiló la información y se procedió a codificar los datos para posteriormente ser tabulados en el Microsoft Excel.

Además, se hizo uso del programa estadístico SPSS para poder elaborar las tablas de frecuencia y de correlación y así obtener los resultados que permitieron realizar el análisis y formular conclusiones además de las recomendaciones del estudio elaborado.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recopilar la información, se llevó a cabo la evaluación de estos datos para verificación de la hipótesis formulada en la investigación. El investigador llevó a cabo inicialmente este procedimiento de manera manual, luego lo realizó de manera computarizada. Esta metodología se aplicó con el fin de obtener resultados que facilitaron el análisis según los objetivos establecidos, la interrogante de investigación y la hipótesis trazada, para lo cual se hizo uso de la estadística inferencial por medio de la prueba de normalidad y de los estadísticos de correlación.

3.7 Aspectos éticos

En la realización de esta tesis, se prestó atención a los aspectos éticos delineados en el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, siguiendo los principios de autonomía. Los encuestados tuvieron la libertad de poder decidir su participación en este estudio. En términos de no maleficencia, se garantizó que la participación no implicara ningún riesgo. Respecto a la beneficencia, se compartieron los resultados con los responsables del estudio. En cuanto a la justicia, se preservó la reserva de la identidad de los partícipes y la información proporcionada. Además, se adoptaron las Normas APA versión 7 para las citas y referencias bibliográficas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la variable Liderazgo

Seguidamente, se realizó el análisis descriptivo de la variable liderazgo y sus dimensiones, que son orientación, persuasión y comunicación

Tabla 1

Nivel de la variable liderazgo

Nivel	n	%
Bajo	0	0,0
Medio	33	55,9
Alto	26	44,1
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 1, de la totalidad de encuestados en una institución educativa de Sullana, el 55.9% señaló que el nivel de liderazgo que se ejerce en la institución educativa fue de nivel medio y el 44.1% de nivel alto.

Tabla 2

Nivel de orientación

Nivel	n	%
Bajo	5	8,5
Medio	28	47,5
Alto	26	44,0
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 2, de la totalidad de encuestados en una institución educativa de Sullana, el 47.5% señaló que el nivel de orientación por parte del líder de la institución educativa fue de nivel medio; el 44% de nivel alto y el 8.5% de nivel bajo.

Tabla 3*Nivel de persuasión*

Nivel	n	%
Bajo	6	10,2
Medio	27	45,8
Alto	26	44,0
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 3, de la totalidad de encuestados en una institución educativa de Sullana, el 45.8% señaló que el nivel de persuasión por parte del líder de la institución educativa fue de nivel medio; el 44% de nivel alto y el 10.2% de nivel bajo.

Tabla 4*Nivel de Comunicación*

Nivel	n	%
Malo	2	3,4
Regular	31	52,5
Bueno	26	44,1
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 4, de la totalidad de encuestados en una institución educativa de Sullana, el 52.5% señaló que el nivel de comunicación por parte del líder de la institución educativa fue regular; el 44.1% fue bueno y el 3.4% fue mala.

4.2. Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Posteriormente, se realizó el análisis de tipo descriptivo de la variable desempeño laboral con sus dimensiones, que son enfoque en los resultados, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Tabla 5*Nivel de la variable desempeño laboral*

Nivel	n	%
Bajo	2	3,4
Medio	44	74,6
Alto	13	22,0
Total	59	100.0

I Nota: De acuerdo a la tabla 5, de la totalidad de encuestados en un centro escolar de Sullana, el 74.6% señaló que el nivel de desempeño realizado por el personal fue de nivel medio; el 22% de nivel alto y el 3.4% de nivel bajo.

Tabla 6*Nivel de enfoque en los resultados*

Nivel	n	%
Bajo	2	3,4
Medio	39	66,1
Alto	18	30,5
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 6, de la totalidad de encuestados en un centro escolar de Sullana, el 66.1% señaló que el nivel de enfoque en los resultados del desempeño realizado por el personal fue de nivel medio; el 30.5% de nivel alto y el 3.4% de nivel bajo.

Tabla 7*Nivel de relaciones interpersonales*

Nivel	n	%
Malo	14	23,7
Regular	37	62,7
Bueno	8	13,6
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 7, de la totalidad de encuestados en un centro escolar de Sullana, el 62.7% señaló que el nivel de relaciones interpersonales fue de nivel regular; el 23.7% de nivel malo y el 13.6% de nivel malo.

Tabla 8*Nivel de trabajo en equipo*

Nivel	n	%
Bajo	2	3,4
Medio	38	64,4
Alto	19	32,2
Total	59	100.0

Nota: De acuerdo a la tabla 8, de la totalidad de encuestados en un centro escolar de Sullana, el 64.4% señaló que el nivel de trabajo que se realiza en equipo fue de nivel medio; el 32.2% de nivel alto y el 3.4% de nivel bajo.

4.3. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

De acuerdo a Sánchez (2023) se emplean pruebas de normalidad para verificar si una distribución de datos se ajusta a un patrón normal. Esto es crucial, ya que muchos métodos estadísticos presuponen una distribución normal de los datos; por tal motivo se ha utilizado la prueba de normalidad para las variables liderazgo y desempeño laboral en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,171	59	,000	,884	59	,000
Desempeño laboral	,137	59	,008	,915	59	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Conforme a la tabla 9, debido a que se empleó una muestra superior a 50 se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnov donde se visualiza que el sig bilateral de la variable liderazgo fue de 0,000 menos a 0,05 al igual que el valor del sig bilateral de la variable desempeño laboral que fue de 0,008 inferior a 0,05; por ende, se afirma que no hay una distribución normal, por lo cual, se utilizó el coeficiente de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₀: El liderazgo no presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

H₁: El liderazgo presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

Regla de decisión

- Si p es menor que 0,05 se refuta la H_0 y se admite la H_a .
- Si p es mayor o igual que 0,05 se admite la H_0 y se refuta H_a .

Tabla 10

Correlaciones entre el liderazgo y el desempeño laboral en un centro escolar en Sullana

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correl.	1,000	,740
	Liderazgo Sig. (bilat.)	.	,000
	N	59	59
	Desempeño laboral Coeficiente de correl.	,740	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilat.)	,000	.
	N	59	59

Nota: Conforme a la tabla 10, se observa el sig bilateral obtenido fue de 0,000 inferior a 0,05 efectivamente se afirma que, si existe dependencia entre el liderazgo y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por ende, se acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula; también, el factor de correlación de Spearman obtenido de 0.740 existiendo una correlación positiva considerable.

Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la orientación con el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₀: La orientación no presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₁: La orientación presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

Tabla 11

Correlaciones entre la dimensión orientación del liderazgo y el desempeño laboral

		Orientación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientación	Coeficiente de correl.	1,000
		Sig. (biat.l)	,657**
	Desempeño laboral	N	.
		Coeficiente de correl.	,000
	Orientación	Sig. (bilat.)	59
		N	59

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

Nota: Conforme a la tabla 11, el sig bilateral obtenido fue de 0,000 inferior a 0,05 por lo que se afirma que si presenta relación significativa entre la dimensión orientación y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por tanto, se admite la hipótesis específica alternativa y se refuta la hipótesis específica nula; además, la correlación entre la dimensión orientación del liderazgo y el desempeño que realiza el personal se obtuvo que el factor de correlación de Spearman fue de 0,657, se denota que existe una correlación positiva considerable.

Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la persuasión con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₀: La persuasión no presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₁: La persuasión presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

Tabla 12

Correlaciones entre la dimensión persuasión del liderazgo y el desempeño laboral

		Persuasión	Desempeño laboral
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correl.	1,000
	Persuasión	Sig. (biat.l)	,739**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correl.	59
		Sig. (bilat.)	59

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

Nota: Conforme a la tabla 12, el sig bilateral obtenido de 0,000 fue inferior a 0,05 por lo que se afirma que si presenta relación entre la dimensión persuasión y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por tanto, se admite la hipótesis específica alternativa y se refuta la hipótesis específica nula; además, la correlación entre la dimensión persuasión del liderazgo y el desempeño que realiza el personal, se obtuvo que el factor de correlación de Spearman fue de 0,739 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024

H₀: La comunicación no presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

H₁: La comunicación presenta relación significativa con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

Tabla 13

Correlaciones entre la dimensión comunicación del liderazgo y el desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correl.	1,000
		Sig. (biat.l)	,751**
	Comunicación		.
		N	,000
			59
		N	59
		Coefficiente de correl.	,751**
		Sig. (bilat.)	1,000
Desempeño laboral			.
		N	,000
			59
		N	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Conforme a la tabla 13, el sig bilateral obtenido fue de 0,000 inferior a 0,05 por lo que se afirma que si presenta relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por tanto, se admite la hipótesis específica alternativa y se refuta la hipótesis específica nula; además, la correlación entre la dimensión comunicación del liderazgo y el desempeño laboral se obtuvo que el factor de correlación de Spearman fue de 0,751, se denota que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio se planteó de la siguiente manera: Determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana, 2024. En tal sentido los resultados descriptivos que se obtuvieron revelan que el 55.9% del personal encuestado señalaron que el nivel de liderazgo que se ejerce fue de nivel medio, esto refleja que el líder del centro escolar en términos de persuasión, orientación y comunicación lo realiza en un nivel medio. En cuanto a la variable desempeño laboral el 74.6% del personal de la institución en estudio señaló que se realiza en un nivel medio, reflejado esto en términos de enfoque en los resultados, relaciones interpersonales y trabajo en equipo los mismos que también se encuentran en un nivel medio. En los resultados de tipo inferencial se evidenció que presenta una relación significativa entre las variables con un valor de 0.000 menos a 0.05 y un factor de correlación de Spearman de 0.740 existiendo una correlación positiva considerable, lo que significa que el trabajo realizado por el líder de la institución está estrechamente relacionado con el desempeño que realizan sus colaboradores. Chiavenato (2017) señaló que el liderazgo se describe como la influencia y orientación que una persona ejerce, persuadiendo en un contexto, canalizada mediante la comunicación humana, con la intención de lograr uno o más objetivos concretos. Otro aporte respecto al desempeño laboral, se menciona a Alles (2015) quien refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con los objetivos y metas establecidos en su puesto de trabajo, tomando en consideración las competencias necesarias, el conocimiento requerido, las condiciones del entorno laboral y los recursos disponibles. En respaldo a este estudio, Castrillón (2021) obtuvo como resultados en su tesis sobre el liderazgo que ejerce el director y el desempeño que realizan los docentes en dos centros escolares en el año 2020, que todas las dimensiones del liderazgo se encuentran asociadas al nivel de desempeño docente y conforme al factor de correlación obtenido de 0,774, existe una alta correlación y de acuerdo al sig bilateral menos a 0.05 las variables se relacionan. Los resultados que se han obtenido son similares al del antecedente debido que en ambos estudios hay relación entre las variables y la correlación es positiva en nuestro caso considerable y en el antecedente alta.

Referente al primer objetivo específico: Determinar la relación existente entre la orientación con el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024, se tuvo que el sig bilateral obtenido fue de 0,000 inferior a 0,05 de donde se afirma que si presenta relación entre la dimensión orientación y el desempeño laboral en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024; además, la correlación entre la dimensión orientación del liderazgo y el desempeño que realiza el personal que se obtuvo conforme al coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,657 lo que representa que existe una correlación positiva considerable. En respaldo a este estudio, Calsin (2019) presentó una investigación que tuvo como finalidad describir y establecer la naturaleza de la conexión que existe entre las prácticas de liderazgo pedagógico por parte de los directivos y el rendimiento laboral del profesorado. concluyendo que la dependencia entre las variables estudiadas es moderadamente positiva, con un factor de correlación de Pearson de 0.701, indicando una fuerte influencia mutua. Esta relación se enfoca en el potenciador de la excelencia educativa, el plan de estudios, la valoración y el crecimiento profesional de los educadores. Asimismo, se respalda en el estudio de Cordero (2023) quien investigó la correspondencia entre lo que percibe el personal docente acerca del liderazgo del director y su satisfacción laboral en centro educativo de Independencia de la ciudad de Lima, obtuvo como resultados que un liderazgo efectivo impacta positivamente en la satisfacción del trabajo de los docentes. Conjuntamente, se halló una correlación significativa entre la percepción que se tuvo del liderazgo de la autoridad y la satisfacción laboral, respaldada por un valor de Chi Cuadrado menor a 0.05. también se ampara en la exploración de Bayangkari et al (2024) quienes hallaron que el liderazgo centrado en el servicio ejerce una influencia significativa y directa en el rendimiento de los docentes, con un valor estadístico T de 2,371 y un valor P de 0,019.

Referente al segundo objetivo específico: Determinar la relación existente entre la persuasión con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024, se tuvo que el sig bilateral obtenido de 0,000 fue inferior a 0,05 se afirma que si presenta relación entre la dimensión persuasión y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por tanto, se admite la hipótesis específica alternativa y se refuta la hipótesis específica nula; además, la correlación entre la dimensión persuasión del liderazgo

y el desempeño que realiza el personal que se obtuvo conforme al coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,739 lo que representa que existe una correlación positiva considerable. En respaldo a este estudio, Incio y Capuñay (2020) tuvo como propósito en su investigación determinar la conexión que presenta el liderazgo de la autoridad y el rendimiento laboral del profesorado en las escuelas privadas de Jaén, obteniéndose como resultados una correlación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario del diirector y el rendimiento laboral de los profesores, tanto en el grupo de docentes ($r=0.8341$) como en el de estudiantes ($r=0.9422$). De manera similar, se observó una correlación altamente sólida entre el liderazgo democrático del director y el desempeño que realizan los docentes, tanto en el caso de los docentes ($r=0.9795$) como en el de los estudiantes ($r=0.9726$). Por último, se identificó una correlación extremadamente sólida entre el liderazgo de estilo liberal del director y el rendimiento laboral del profesorado, tanto en docentes ($r=0.9868$) como en estudiantes ($r=0.8252$). Asimismo, se respalda en el artículo de Waglay et al, (2020) cuyas resultas mostraron que el liderazgo transformacional impulsa el rendimiento de los seguidores a través de la inteligencia emocional y relaciones LMX sólidas. Se concluyó que el liderazgo desempeña un papel crucial en las organizaciones, particularmente en la interacción líder-miembro, conocida como relación LMX. Además, se fundamenta en la exploración de Khan et al. (2020) quienes enfocaron su estudio en examinar cómo el liderazgo transformacional afecta a los trabajadores en términos de su rendimiento laboral, el agotamiento laboral y su comportamiento en el entorno laboral del sector de telecomunicaciones de Lahore, Pakistán. Igualmente, se investigó el papel de la motivación intrínseca como un factor mediador en esta relación. Los resultados destacaron una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, así como una correlación positiva con el rendimiento laboral.

Referente al tercer objetivo específico: Determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño que realiza del personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024, se tuvo que el sig bilateral obtenido fue de 0,000 inferior a 0,05 se afirma que si presenta relación entre la dimensión comunicación y el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024. Por tanto, se admite la hipótesis específica alternativa y se refuta la hipótesis específica nula; además, la correlación entre la dimensión comunicación del

liderazgo y el desempeño que realiza el personal conforme al coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,751, se denota que existe una correlación positiva considerable. En respaldo a este estudio, Albornoz (2022) en su tesis donde se centró en analizar el liderazgo del director y la eficiencia laboral de los profesores en el centro educativo 20339, perteneciente a la UGEL 09 en el año 2021, respaldó la hipótesis alternativa que sostenía la presencia de una relación significativa entre el liderazgo del director y el rendimiento laboral de los docentes en la Institución Educativa 20339, UGEL 09, durante el año 2021. Por otro lado, la hipótesis nula fue rechazada. Asimismo, se respalda en el estudio de Ordoñez, et. al. (2020) quienes presentaron como objetivo desarrollar un marco teórico que respalde la eficacia de la gestión corporativa y el cumplimiento de los patrones determinados por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio del sector educación para garantizar la calidad educativa. Los hallazgos revelan una dependencia directa entre las variables de análisis, lo que demuestra que el liderazgo ejercido por el director desempeña un papel crucial en el rendimiento del personal docente en términos de motivación, comunicación y participación.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se determinó una relación significativa entre el liderazgo que ejerce la directora con el desempeño que realiza el personal docente en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024, con un p-valor de 0.000. Además, se observó una correlación positiva considerable, a nivel inferencial. A partir del enfoque de tipo descriptivo, se puede ultimar que el liderazgo cuenta con un respaldo de 55.9%, mostrando una percepción media. Simultáneamente el desempeño laboral, se percibe en un nivel medio, sustentado por el 74.6% de los encuestados.

Segunda, se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión orientación y la variable desempeño laboral, con un p-valor de 0.000. también se evidenció una correlación positiva considerable entre ambas, con un factor de correlación de $Rho=0,657$ en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión orientación cuenta con un respaldo de 47.5%, indicando un nivel medio.

Tercera, se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión persuasión y la variable desempeño laboral, con un p-valor de 0.000. también se evidenció una correlación positiva considerable entre ambas, con un factor de correlación de $Rho=0,739$ en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión persuasión cuenta con un respaldo de 45,8%, indicando un nivel medio.

Cuarta, se determinó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, con un p-valor de 0.000. también se evidenció una correlación positiva considerable entre ambas, con un factor de correlación de $Rho=0,751$ en el nivel inferencial. Desde un enfoque descriptivo, se puede concluir que la dimensión comunicación cuenta con un respaldo de 52.5%, indicando un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera, se recomienda que la líder cree un ambiente de trabajo positivo, implementando programas de bienestar que incluyan aspectos físicos, mentales y emocionales, como actividades recreativas, asesoramiento y apoyo emocional para los trabajadores de la institución; buscando mejorar el compromiso, el desempeño laboral, la satisfacción general y el éxito a largo plazo del centro escolar.
- Segunda, se recomienda delegar responsabilidades de manera apropiada al personal de la institución educativa, acorde a su área y especialidad, mostrándole confianza, además de brindarles los recursos necesarios y orientación para que logren desarrollar nuevas habilidades y puedan cumplir con éxito con sus responsabilidades
- Tercera, se recomienda inspirar a sus equipos con una visión convincente, comunicando la visión de manera efectiva, utilizando historias y ejemplos que ilustren su importancia y el impacto positivo que puede tener; además de motivarlos a alcanzar su máximo potencial, brindando oportunidades de capacitación y de crecimiento profesional permitiendo al personal obtener nuevas destrezas y prosperar en sus carreras, lo que a su vez mejora su compromiso y desempeño..
- Cuarta, se recomienda a los líderes establecer canales de comunicación abiertos y efectivos, como son el uso de herramientas de comunicación interna (plataformas de mensajería instantánea y sistemas de gestión de proyecto), promover la transparencia, la retroalimentación continua y el intercambio de ideas, lo cual fortalecerá la colaboración y mejorará el desempeño del equipo.

REFERENCIAS

- Alahbabi, A. M. F., Robani, A. B., & Zainudin, M. Z. B. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector: Acces la Success. *Calitatea*, 24(194), 69-79. doi:10.47750/QAS/24.194.08
- Albornoz, W. (2022) *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 20339, UGEL 09, Año 2021*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6569>
- Alles, M. (2015) *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Segunda edición. Ediciones Granica S.A
- Amah, E. (2018). Employee engagement in Nigeria: The role of leaders and boundary variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-8. doi:10.4102/sajip.v44i0.1514
- Arias, J., Holgado, J. Tafur, T. & Vásquez, M. (2022) *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú. doi:10.35622/inudi.b.016
- Arruebarrena, Y. (2022) La persuasión como habilidad social en el juicio oral. *Revista Alternativas Cubanas en Psicología*. volumen 10, número 28. pp 101 <https://acupsi.org/la-persuasion-como-habilidad-social-en-el-juicio-oral/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*. 7(1), 54 - 60 doi:10.17162/riva.v7i1.1417.
- Bayangkari, Agung, A., Yudana, M. & Widiana, I. (2024) The Influence of Servant Leadership on Job Satisfaction and Impact on Teacher Performance of Junior High School in the Central Lombok District. *International Journal of Religion*. Volume: 5| Number 4 | pp. 1 – 10. doi:10.61707/yfefnq32
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Pearson Educación.
- Behar, D. (2008) *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom

- Benzel, E. (2021). Leadership. *World Neurosurgery*, 152, xvii-. doi:10.1016/j.wneu.2021.06.001
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020) *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad.* 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Castrillón, I. (2021) *Liderazgo directivo y desempeño, docente en dos instituciones educativas – 2020.* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87281>
- Calsin, S. (2019) *Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la región Puno.* [Tesis doctoral]. Universidad Nacional Del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12425>
- Castro, S. (2023) *Relaciones interpersonales... mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Instituto Europeo de Psicología Educativa. <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento Organizacional.* Tercera edición. McGraw-Hill
- Cordero, M. (2023) *Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción laboral en una Institución Educativa del distrito de Independencia.* [Tesis de maestría] Universidad Católica Sedes Sapientiae. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/1873>
- Creswell, J. (2012) *Research Design Qualitative. Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Los Angeles. *Third Edition.* <https://institutorambell.blogspot.com/2021/02/disenodeinvestigacion.html>
- Davis, A. (2023) Transformational Leadership: Exploring its Impact on Job Satisfaction, Job Performance, and Employee Empowerment. Available from ProQuest Central. (2883474473). Retrieved from. doi:10.1186/s12960-016-0171-2
- Dulebohn, J. H., Murray, B., & Stone, D. L. (2022) *Leadership. Information Age Publishing.* https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_askewsholts_vlebooks_9781648026669

- Duran, A. (2018) Trabajo en equipo. Primera Edición. Editorial Elearning, S.L
- Fernández, O. (2016) Así persuaden los líderes: lo que debes saber para influir. Editorial Libros de Cabecera
- Gabini, S. (2018) *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Teseo.
- García, M. (2020) *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. Polo del Conocimiento*. Edición núm. 43. Vol. 5, No 03, marzo 2020, pp. 850-864, ISSN: 2550 - 682X. doi:10.23857/pc.v5i3.1387
- Guirado, D. (2019) *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. [Tesis doctoral] Universidad Católica de Murcia. España.
<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Incio, F. & Capuñay, D. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares*. Revista Científica Epistemia. 4(3), 119–128. doi: doi:10.26495/re.v4i3.1422
- Jáuregui, J., Menacho, I., Chávez, P. Ramírez, L. & Romero, E. (2022) El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 6(23), 648–658. doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365
- Jiménez, J. (2017) Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Educare*, vol. 21, núm. 2, pp. 397-413, 2017. doi:10.15359/ree.21-2.19
- Kcahui, Y., Coqueña, E., Calderon, K. & Vilca, P. (2022) *Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno*. Revista Latinoamericana OGMIOS. 2(4) 219-231. doi:10.53595/rlo.v2.i4.034
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2000) *Investigación del comportamiento*. Cuarta edición. McGraw-Hill
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T., Farooqi, S. & Asim, J. (2020) *Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing:*

a mediation model. Futur Bus J 6, 40 (2020). doi:10.1186/s43093-020-00043-8

- Koekemoer, L., De Beer, T., Govender, G. & Brouwers, M. (2021). Leadership behaviour, team effectiveness, technological flexibility, work engagement and performance during COVID-19 lockdown: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-8. doi:10.4102/sajip.v47i0.1829
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2022) *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimosexta Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Ladino, P. (2017) *Teorías de la comunicación*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425815.pdf>
- Martín, M. (2004) *Diseño y validación de cuestionarios*. Formación continuada. *Matronas Profesión* 2004; Vol. 5, Nº 17. https://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf
- Martínez, P. & Martínez, M. (2011) La Orientación en el S.XXI. *REIFOP*, 14 (1), 253-265. Enlace web: <http://www.aufop.com> – Consultada en fecha (24-06-2024)
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- MINEDU (2014) *Marco del buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A. & Orbe, M. (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano* *Journal of business and entrepreneurial studies*, Colloquium editorial, Ecuador, 4(1). doi:10.37956/jbes.v4i1.40
- Quero, M. (2010) *Confiability and coefficient Alpha of Cronbach*. *Telos*, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 248-252. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Riera, L. (2021) *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de pregrado de la universidad San Ignacio de Loyola de Lima 2020*. [Tesis de licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3cf4ff27-f177-4911-84e8-4841de07376e>

- Robbins, S. & Judge. T, (2017) *Comportamiento Organizacional*. Decimoséptima edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S. & Coulter, M (2017) *Administración*. Décima edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Sánchez, C. (2023) *Las pruebas de normalidad*. doi:10.13140/RG.2.2.23329.48483
https://www.researchgate.net/publication/366922523_Las_pruebas_de_normalidad
- Tamayo, M. (2004) *El proceso de la investigación científica*. Cuara edición. Limusa.
- Tracy, B. (2015) *Liderazgo*. Grupo Nelson.
- Torcatt, T. (2020) *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI Numero especial 2, 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- UNESCO (2021). *Liderazgo de escuelas*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO.
[https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas#:~:text=El%20liderazgo%20escolar%20es%20vital,equidad%20\(UNESCO%2C%202017\)](https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas#:~:text=El%20liderazgo%20escolar%20es%20vital,equidad%20(UNESCO%2C%202017))
- Vara, A. (2015) *7 Pasos para elaborar una tesis*. primera edición. Editorial Macro.
https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf
- Vo-Thanh, T., Vu, T.-V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2021). *How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance?* Journal of Sustainable Tourism, 29(6), 907–925. doi:10.1080/09669582.2020.1850750
- Waglay, M, Becker, J. & Du, M. (2020). The role of emotional intelligence and autonomy in transformational leadership: A leader member exchange perspective. SA Journal of Industrial Psychology, 46(1), 1-12. doi:10.4102/sajip.v46i0.1762
- Yagil, D. & Oren, R. (2021) *Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 58-67. doi:10.5093/jwop2021a1

- Yangali, J. & Torres, G. (2020) *Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas*. INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024. septiembre-diciembre 2020. Vol. 5, No.3.1 pp. 58-75
doi:10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579
- Zhang, J., Wendelien, V., Gevers, J. & Zhu, W. (2020) How temporal leadership boosts employee innovative job performance. [Temporal leadership on innovative job performance] *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 23-42. doi:10.1108/EJIM-05-2019-0112

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Liderazgo	Se refiere a la influencia que una persona ejerce en un contexto, canalizada mediante la comunicación humana, con el propósito de lograr uno o más objetivos concretos. (Chiavenato, 2017)	El liderazgo se medirá a través de las dimensiones: orientación, persuasión y comunicación.	Orientación	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Procedimientos	
				Visión	
				Misión	
			Persuasión	Cambio de actitudes	
				Logro de metas	
				Efectividad	
				Cumplimiento	
				Compromiso	
			Comunicación	Calidad de comunicación	
				Escucha activa	
				Claridad	
				Canales de comunicación	
				Accesibilidad	
Información					

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Desempeño laboral	Es la capacidad de una persona para cumplir con los objetivos y metas establecidos en su puesto de trabajo, tomando en consideración las competencias necesarias, el conocimiento requerido, las condiciones del entorno laboral y los recursos disponibles. (Alles, 2015)	El desempeño laboral se medirá por medio del enfoque de los resultados, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.	Enfoque en los resultados	Metas	Ordinal
				Cumplimiento de normativas	
				Esfuerzo	
				Efectividad	
				Innovación	
				Inversión	
			Relaciones interpersonales	Nivel de satisfacción	
				Confianza	
				Cooperación	
				Manejo de conflictos	
				Empatía	
				Reconocimiento	
			Trabajo en equipo	Participación	
				Apoyo	
				Complementariedad	
Compromiso					
Efectividad					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – LIDERAZGO

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Orientación						
1	Considera Usted que su superior promueve el desarrollo de conocimientos para realizar un buen trabajo en la I.E.					
2	Su superior le permite desarrollar sus habilidades en el trabajo que realiza					
3	Los procedimientos a seguir son idóneos para un mejor desarrollo de su trabajo					
4	El líder. estimula el cumplimiento de la visión de la I.E					
5	Su superior contribuye a que todo el personal trabaje en función a la misión del colegio.					
Dimensión: Persuasión						
6	Considera Usted, que su superior logra convencer al personal de un cambio de actitud en mejora de la institución					
7	Su superior impulsa a que el personal logre las metas establecidas					
8	Considera Usted que su superior promueve a que el personal sea mucho mas efectivo					
9	Su superior logra que todos cumplan sus funciones como debe de ser					
10	Su superior motiva a que el personal se comprometa con la institución donde labora.					
Dimensión: Comunicación						
11	Su superior se comunica con respeto con su personal					
12	Su superior sabe escuchar al personal cuando brindan sus opiniones y/o sugerencias					
13	Existe una comunicación clara y fluida en la institución donde labora					
14	El líder promueve el uso de diversos canales de comunicación en la I.E.					
15	El líder fomenta que la información sea accesible para todo el personal de la I.E.					
16	La información que le brinda el líder es clara y oportuna.					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X)

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Enfoque en los resultados						
17	Se ha cumplido con las metas trazadas en su área de trabajo					
18	El personal cumple a cabalidad con la normativa de la institución					
19	Considera Usted que el personal se esfuerza por lograr un mayor rendimiento en sus labores					
20	Considera Usted que su labor es efectiva en beneficio de los estudiantes					
21	El personal es altamente creativo en la generación de ideas innovadoras para mejorar el desempeño laboral					
22	Se requiere de mayor inversión para poder incrementar el logro de los resultados					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
23	El personal se siente a gusto trabajando en la institución educativa donde labora					
24	Existe un grado aceptable de confianza que facilita el trabajo realizado					
25	El personal de la I.E. trabaja de manera cooperativa					
26	Considera Usted que se manejan bien los conflictos ante un problema que se presente en la institución					
27	El personal es empático y se apoyan unos a otros.					
28	Se reconoce el esfuerzo realizado por el personal					
Dimensión: Trabajo en equipo						
29	Existe buena participación por parte del personal al momento de trabajar en equipo					
30	Ante una dificultad en la I.E., el personal se apoya para lograr el objetivo del área.					
31	El personal se complementa de manera que existe un buen desempeño dentro de la institución educativa					
32	El personal se muestra comprometido con su labor dentro de la institución					
33	El personal realiza un trabajo coordinado logrando un mejor desempeño					
34	Se trabaja en equipo logrando ser más efectivos en sus labores					



Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DAYSI JAQUELINE APARICIO FLORES		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (x)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación	DOCENTE DE INVESTIGACION DE 02 AÑOS		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral)
Autor (a):	<i>Saavedra Rubio, Maryuri</i>
Procedencia:	<i>Piura</i>
Administración:	<i>Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>I.E. Ignacio Escudero Sullana</i>
Significación:	<i>El objeto es determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2023</i>



4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo / Escala Ordinal	Orientación	Es un procedimiento que suministra datos y respaldo a las personas con la intención de proporcionar su comprensión de las alternativas profesionales, la toma de decisiones en su carrera y la administración de su progreso en el entorno laboral (Herr y Cramer, 1996).
	Persuasión	Implica que un comunicador se esfuerza por motivar un cambio en las creencias, actitudes o comportamientos de alguien que recibe el mensaje (Perloff, 2010).
	Comunicación	Se trata de transmitir información y significado de un individuo a otro, implica la transferencia de datos entre dos o más individuos, así como su entendimiento, o la vinculación entre personas a través de conceptos, eventos, reflexiones, principios y comunicados. (Chiavenato, 2009)
Desempeño laboral / Escala Ordinal	Enfoque en los resultados	Los colaboradores deben comprender los objetivos de la organización y la importancia de sus funciones para alcanzar estos objetivos. Se basa en que las organizaciones establecen metas definidas y trabajar para lograrlas, poniendo énfasis en la consecución de logros específicos como medida de éxito (Robbins y Coulter, 2006).
	Relaciones interpersonales	Fomentar relaciones de compañerismo respetando las diferencias culturales y personales, reconociendo la naturaleza social de las personas. Implica la interacción bidireccional de dos individuos o más. En estas relaciones, la comunicación desempeña un papel esencial, y están sujetas a las normas y estructuras de la interacción social (Castro, 2023).
	Trabajo en equipo	Colaboración entre varios individuos con un objetivo común, aprovechando diversas perspectivas y estrategias para mejorar los procesos y el éxito organizacional (Hackman, 2002).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral elaborado por Saavedra Rubio Maryuri, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Formato de validación

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Variable o categoría: Liderazgo

Primera dimensión / subcategoría: Orientación

☑ **Objetivos de la dimensión:** *evaluar el nivel de orientación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	Considera Usted que su superior promueve el desarrollo de conocimientos para realizar un buen trabajo en la I.E.	4	4	4	-
Habilidades	Su superior le permite desarrollar sus habilidades en el trabajo que realiza	4	4	4	
Procedimientos	Los procedimientos a seguir son idóneos para un mejor desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Visión	El líder estimula el cumplimiento de la visión de la I.E	4	4	4	
Misión	Su superior contribuye a que todo el personal trabaje en función a la misión del colegio.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: Persuasión

☑ **Objetivos de la dimensión:** *evaluar el nivel de persuasión que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambio de actitudes	Considera Usted, que su superior logra convencer al personal de un cambio de actitud en mejora de la institución	3	4	4	-
Logro de metas	Su superior impulsa a que el personal logre las metas establecidas	4	4	4	



Efectividad	Considera Usted que su superior promueve a que el personal sea mucho mas efectivo	4	4	4	
Cumplimiento	Su superior logra que todos cumplan sus funciones como debe de ser	3	4	4	
Compromiso	Su superior motiva a que el personal se comprometa con la institución donde labora.	3	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: Comunicación

☑ *Objetivos de la dimensión: evaluar el nivel de comunicación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de comunicación	Su superior se comunica con respeto con su personal	3	4	5	-
Escucha activa	Su superior sabe escuchar al personal cuando brindan sus opiniones y/o sugerencias	4	4	4	
Claridad	Existe una comunicación clara y fluida en la institución donde labora	4	4	4	
Canales de comunicación	El líder promueve el uso de diversos canales de comunicación en la I.E.	4	4	4	
Accesibilidad	El líder fomenta que la información sea accesible para todo el personal de la I.E.	4	4	4	
Información	La información que le brinda el líder es clara y oportuna.	3	4	4	-



Variable o categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Enfoque en los resultados

☑ **Objetivos de la dimensión:** *evaluar el nivel del enfoque a los resultados que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	Se ha cumplido con las metas trazadas en su área de trabajo	4	4	4	-
Cumplimiento de normativas	El personal cumple a cabalidad con la normativa de la institución	4	4	4	
Esfuerzo	Considera Usted que el personal se esfuerza por lograr un mayor rendimiento en sus labores	3	4	4	
Efectividad	Considera Usted que su labor es efectiva en beneficio de los estudiantes	3	4	4	
Innovación	El personal es altamente creativo en la generación de ideas innovadoras para mejorar el desempeño laboral	4	4	4	
Inversión	Se requiere de mayor inversión para poder incrementar el logro de los resultados	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: Relaciones interpersonales

Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de relaciones interpersonales que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	El personal se siente a gusto trabajando en la institución educativa donde labora	4	4	4	-
Confianza	Existe un grado aceptable de confianza que facilita el trabajo realizado	4	4	4	
Cooperación	El personal de la I.E. trabaja de manera cooperativa	4	4	4	
Manejo de conflictos	Considera Usted que se manejan bien los conflictos ante un problema que se presente en la institución	4	4	4	
Empatía	El personal es empático y se apoyan unos a otros.	4	4	4	
Reconocimiento	Se reconoce el esfuerzo realizado por el personal	3	3	4	-



Tercera dimensión / subcategoría: Trabajo en equipo

▣ **Objetivos de la dimensión:** *evaluar el nivel del trabajo en equipo que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Existe buena participación por parte del personal al momento de trabajar en equipo	4	4	4	-
Apoyo	Ante una dificultad en la I.E., el personal se apoya para lograr el objetivo del área.	4	4	4	
Complementariedad	El personal se complementa de manera que existe un buen desempeño dentro de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso	El personal se muestra comprometido con su labor dentro de la institución	4	4	4	
Coordinación	El personal realiza un trabajo coordinado logrando un mejor desempeño	3	4	4	
Efectividad	Se trabaja en equipo logrando ser más efectivos en sus labores	3	4	4	-

Mg. APARICIO FLORES, Daysi J.
DNI: 44489276

Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rodríguez Figueora José Jorge	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	AREA DE INVESTIGACION UCV	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (20 años)	
Experiencia en Investigación	25 AÑOS EN INVESTIGACION CIENTIFICA	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral)
Autor (a):	Saavedra Rubio, Maryuri
Procedencia:	Piura
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E. Ignacio Escudero Sullana
Significación:	El objeto es determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2023



4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo / Escala Ordinal	Orientación	Es un procedimiento que suministra datos y respaldo a las personas con la intención de proporcionar su comprensión de las alternativas profesionales, la toma de decisiones en su carrera y la administración de su progreso en el entorno laboral (Jiménez, 2017).
	Persuasión	Implica que un comunicador se esfuerza por motivar un cambio en las creencias, actitudes o comportamientos de alguien que recibe el mensaje (Fernández, 2016).
	Comunicación	Se trata de transmitir información y significado de un individuo a otro, implica la transferencia de datos entre dos o más individuos, así como su entendimiento, o la vinculación entre personas a través de conceptos, eventos, reflexiones, principios y comunicados. (Chiavenato, 2017)
Desempeño laboral / Escala Ordinal	Enfoque en los resultados	Los colaboradores deben comprender los objetivos de la organización y la importancia de sus funciones para alcanzar estos objetivos. Se basa en que las organizaciones establecen metas definidas y trabajan para lograrlas, poniendo énfasis en la consecución de logros específicos como medida de éxito (Robbins y Coulter, 2017).
	Relaciones interpersonales	Fomentar relaciones de compañerismo respetando las diferencias culturales y personales, reconociendo la naturaleza social de las personas. Implica la interacción bidireccional de dos individuos o más. En estas relaciones, la comunicación desempeña un papel esencial, y están sujetas a las normas y estructuras de la interacción social (Castro, 2023).
	Trabajo en equipo	Colaboración entre varios individuos con un objetivo común, aprovechando diversas perspectivas y estrategias para mejorar los procesos y el éxito organizacional (Duran, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral elaborado por Saavedra Rubio Maryuri, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Formato de validación

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Variable o categoría: Liderazgo

Primera dimensión / subcategoría: Orientación

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de orientación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	Considera Usted que su superior promueve el desarrollo de conocimientos para realizar un buen trabajo en la I.E.	4	4	4	-
Habilidades	Su superior le permite desarrollar sus habilidades en el trabajo que realiza	4	4	4	
Procedimientos	Los procedimientos a seguir son idóneos para un mejor desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Visión	El líder. estimula el cumplimiento de la visión de la I.E	4	4	4	
Misión	Su superior contribuye a que todo el personal trabaje en función a la misión del colegio.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: Persuasión

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de persuasión que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambio de actitudes	Considera Usted, que su superior logra convencer al personal de un cambio de actitud en mejora de la institución	4	4	4	-
Logro de metas	Su superior impulsa a que el personal logre las metas establecidas	4	4	4	
Efectividad	Considera Usted que su superior promueve a que el personal sea mucho más efectivo	4	4	4	
Cumplimiento	Su superior logra que todos cumplan sus funciones como debe de ser	4	4	4	



Compromiso	Su superior motiva a que el personal se comprometa con la institución donde labora.	4	4	4	
------------	---	---	---	---	--

Tercera dimensión / subcategoría: Comunicación

- *Objetivos de la dimensión: evaluar el nivel de comunicación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de comunicación	Su superior se comunica con respeto con su personal	4	4	4	-
Escucha activa	Su superior sabe escuchar al personal cuando brindan sus opiniones y/o sugerencias	4	4	4	
Claridad	Existe una comunicación clara y fluida en la institución donde labora	4	4	4	
Canales de comunicación	El líder promueve el uso de diversos canales de comunicación en la I.E.	4	4	4	
Accesibilidad	El líder fomenta que la información sea accesible para todo el personal de la I.E.	4	4	4	
Información	La información que le brinda el líder es clara y oportuna.	4	4	4	-



Variable o categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Enfoque en los resultados

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel del enfoque a los resultados que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	Se ha cumplido con las metas trazadas en su área de trabajo	4	4	4	-
Cumplimiento de normativas	El personal cumple a cabalidad con la normativa de la institución	4	4	4	
Esfuerzo	Considera Usted que el personal se esfuerza por lograr un mayor rendimiento en sus labores	4	4	4	
Efectividad	Considera Usted que su labor es efectiva en beneficio de los estudiantes	4	4	4	
Innovación	El personal es altamente creativo en la generación de ideas innovadoras para mejorar el desempeño laboral	4	4	4	
Inversión	Se requiere de mayor inversión para poder incrementar el logro de los resultados	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: Relaciones interpersonales

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de relaciones interpersonales que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	El personal se siente a gusto trabajando en la institución educativa donde labora	4	4	4	-
Confianza	Existe un grado aceptable de confianza que facilita el trabajo realizado	4	4	4	
Cooperación	El personal de la I.E. trabaja de manera cooperativa	4	4	4	
Manejo de conflictos	Considera Usted que se manejan bien los conflictos ante un problema que se presente en la institución	4	4	4	
Empatía	El personal es empático y se apoyan unos a otros.	4	4	4	
Reconocimiento	Se reconoce el esfuerzo realizado por el personal	4	4	4	-



Tercera dimensión / subcategoría: Trabajo en equipo

* *Objetivos de la dimensión: evaluar el nivel del trabajo en equipo que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Existe buena participación por parte del personal al momento de trabajar en equipo	4	4	4	-
Apoyo	Ante una dificultad en la I.E., el personal se apoya para lograr el objetivo del área.	4	4	4	
Complementariedad	El personal se complementa de manera que existe un buen desempeño dentro de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso	El personal se muestra comprometido con su labor dentro de la institución	4	4	4	
Coordinación	El personal realiza un trabajo coordinado logrando un mejor desempeño	4	4	4	
Efectividad	Se trabaja en equipo logrando ser más efectivos en sus labores	4	4	4	-

Firma del evaluador
DNI

Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Valdiviezo Pérez Karina Tomasa	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (19 años)	
Experiencia en Investigación	Asesor y jurado de tesis de pregrado	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral)
Autor (a):	<i>Saavedra Rubio, Maryuri</i>
Procedencia:	<i>Piura</i>
Administración:	<i>Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>I.E. Ignacio Escudero Sullana</i>
Significación:	<i>El objeto es determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2023</i>



9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo / Escala Ordinal	Orientación	Es un procedimiento que suministra datos y respaldo a las personas con la intención de proporcionar su comprensión de las alternativas profesionales, la toma de decisiones en su carrera y la administración de su progreso en el entorno laboral (Jiménez, 2017).
	Persuasión	Implica que un comunicador se esfuerza por motivar un cambio en las creencias, actitudes o comportamientos de alguien que recibe el mensaje (Fernández, 2016).
	Comunicación	Se trata de transmitir información y significado de un individuo a otro, implica la transferencia de datos entre dos o más individuos, así como su entendimiento, o la vinculación entre personas a través de conceptos, eventos, reflexiones, principios y comunicados. (Chiavenato, 2017)
Desempeño laboral / Escala Ordinal	Enfoque en los resultados	Los colaboradores deben comprender los objetivos de la organización y la importancia de sus funciones para alcanzar estos objetivos. Se basa en que las organizaciones establecen metas definidas y trabajan para lograrlas, poniendo énfasis en la consecución de logros específicos como medida de éxito (Robbins y Coulter, 2017).
	Relaciones interpersonales	Fomentar relaciones de compañerismo respetando las diferencias culturales y personales, reconociendo la naturaleza social de las personas. Implica la interacción bidireccional de dos individuos o más. En estas relaciones, la comunicación desempeña un papel esencial, y están sujetas a las normas y estructuras de la interacción social (Castro, 2023).
	Trabajo en equipo	Colaboración entre varios individuos con un objetivo común, aprovechando diversas perspectivas y estrategias para mejorar los procesos y el éxito organizacional (Duran, 2018).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo y el desempeño laboral elaborado por Saavedra Rubio Maryuri, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Formato de validación

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Variable o categoría: Liderazgo

Primera dimensión / subcategoría: Orientación

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de orientación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	Considera Usted que su superior promueve el desarrollo de conocimientos para realizar un buen trabajo en la I.E.	4	4	4	-
Habilidades	Su superior le permite desarrollar sus habilidades en el trabajo que realiza	4	4	4	
Procedimientos	Los procedimientos a seguir son idóneos para un mejor desarrollo de su trabajo	4	4	4	
Visión	El líder. estimula el cumplimiento de la visión de la I.E	4	4	4	
Misión	Su superior contribuye a que todo el personal trabaje en función a la misión del colegio.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: Persuasión

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de persuasión que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambio de actitudes	Considera Usted, que su superior logra convencer al personal de un cambio de actitud en mejora de la institución	4	4	4	-
Logro de metas	Su superior impulsa a que el personal logre las metas establecidas	4	4	4	
Efectividad	Considera Usted que su superior promueve a que el personal sea mucho más efectivo	4	4	4	



Cumplimiento	Su superior logra que todos cumplan sus funciones como debe de ser	4	4	4	
Compromiso	Su superior motiva a que el personal se comprometa con la institución donde labora.	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: Comunicación

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de comunicación que ejerce el líder en la institución educativa.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de comunicación	Su superior se comunica con respeto con su personal	4	4	4	-
Escucha activa	Su superior sabe escuchar al personal cuando brindan sus opiniones y/o sugerencias	4	4	4	
Claridad	Existe una comunicación clara y fluida en la institución donde labora	4	4	4	
Canales de comunicación	El líder promueve el uso de diversos canales de comunicación en la I.E.	4	4	4	
Accesibilidad	El líder fomenta que la información sea accesible para todo el personal de la I.E.	4	4	4	
Información	La información que le brinda el líder es clara y oportuna.	4	4	4	-



Variable o categoría: Desempeño laboral

Primera dimensión / subcategoría: Enfoque en los resultados

- *Objetivos de la dimensión: evaluar el nivel del enfoque a los resultados que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	Se ha cumplido con las metas trazadas en su área de trabajo	4	4	4	-
Cumplimiento de normativas	El personal cumple a cabalidad con la normativa de la institución	4	4	4	
Esfuerzo	Considera Usted que el personal se esfuerza por lograr un mayor rendimiento en sus labores	4	4	4	
Efectividad	Considera Usted que su labor es efectiva en beneficio de los estudiantes	4	4	4	
Innovación	El personal es altamente creativo en la generación de ideas innovadoras para mejorar el desempeño laboral	4	4	4	
Inversión	Se requiere de mayor inversión para poder incrementar el logro de los resultados	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: Relaciones interpersonales

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel de relaciones interpersonales que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	El personal se siente a gusto trabajando en la institución educativa donde labora	4	4	4	-
Confianza	Existe un grado aceptable de confianza que facilita el trabajo realizado	4	4	4	
Cooperación	El personal de la I.E. trabaja de manera cooperativa	4	4	4	
Manejo de conflictos	Considera Usted que se manejan bien los conflictos ante un problema que se presente en la institución	4	4	4	
Empatía	El personal es empático y se apoyan unos a otros.	4	4	4	
Reconocimiento	Se reconoce el esfuerzo realizado por el personal	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: Trabajo en equipo

- Objetivos de la dimensión: *evaluar el nivel del trabajo en equipo que ejerce el líder en el desempeño laboral de su personal.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Existe buena participación por parte del personal al momento de trabajar en equipo	4	4	4	-
Apoyo	Ante una dificultad en la I.E., el personal se apoya para lograr el objetivo del área.	4	4	4	
Complementariedad	El personal se complementa de manera que existe un buen desempeño dentro de la institución educativa	4	4	4	
Compromiso	El personal se muestra comprometido con su labor dentro de la institución	4	4	4	
Coordinación	El personal realiza un trabajo coordinado logrando un mejor desempeño	4	4	4	
Efectividad	Se trabaja en equipo logrando ser más efectivos en sus labores	4	4	4	-



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142
 Firma del evaluador
 DNI

Pd: El presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Anexo 4: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.
Asentimiento Informado**

Título de la investigación: Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución educativa en la ciudad de Sullana 2024.

Investigadora: Maryuri Anabel Saavedra Rubio.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “: Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución educativa en la ciudad de Sullana 2024”, cuyo objetivo es: determinar la relación existente entre el liderazgo con el desempeño que realiza el personal en un centro escolar en la ciudad de Sullana 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Ignacio Escudero.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se presentan algunos problemas que surgen a partir de la carencia de un liderazgo efectivo, reflejándose en una comunicación ineficaz, los trabajadores se quejan por la sobrecarga laboral, los recursos de la institución son limitados, poca motivación por parte de la directora de la institución, el personal se desanima porque considera que su trabajo no es valorado; estos problemas se reflejan más en el personal nombrado que en los docentes contratados, siendo perjudicados la población estudiantil

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo y desempeño laboral del personal de una Institución educativa en la ciudad de Sullana 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 20 minutos y se realizará en el ambiente de reuniones de la institución Educativa, Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Saavedra Rubio Maryuri Anabel email: saavedrarubiomaryuri@gmail.com y Docente asesor Mg. Aparicio Flores Daysi email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mirtha Sánchez Rivera

Fecha y hora: 10.03.2024



Anexo 5. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCION



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

IGNACIO ESCUDERO, 27 DE JUNIO DE 2024

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cordial Saludo.

Por este medio, nos complace notificarle la ACEPTACIÓN Y PERMISOS correspondientes para que realice su trabajo de investigación titulada: "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE SULLANA 2024" que será conducida por: Bach. Maryuri Anabel Saavedra Rubio, identificada con DNI N° 70319659, hasta su culminación.

Estamos seguros que de la culminación del proyecto tendrá buenos resultados para la implementación y mejora en nuestra organización.





**Anexo 6. Estadísticas de fiabilidad
Liderazgo**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	16

**Estadísticas de total de elemento
Liderazgo**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	53,90	136,937	,829	,948
VAR00002	53,15	144,450	,749	,950
VAR00003	53,00	154,105	,436	,955
VAR00004	53,30	140,537	,731	,951
VAR00005	53,75	137,776	,875	,947
VAR00006	53,50	143,211	,724	,951
VAR00007	53,35	138,871	,848	,948
VAR00008	53,50	140,474	,865	,947
VAR00009	53,35	144,976	,843	,948
VAR00010	53,25	144,934	,800	,949
VAR00011	52,85	154,871	,484	,954
VAR00012	53,10	151,147	,689	,951
VAR00013	53,30	144,011	,890	,947
VAR00014	52,95	147,524	,755	,950
VAR00015	53,40	156,253	,435	,955
VAR00016	53,10	148,621	,759	,950



Anexo 7. Base de datos
Liderazgo

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5
4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3
9	1	2	4	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
14	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
18	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3
19	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3
20	3	5	3	5	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5



Anexo 8. Estadísticas de fiabilidad

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

Estadísticas de total de elemento

Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00017	64,45	86,366	,342	,930
VAR00018	64,90	79,989	,781	,921
VAR00019	64,20	80,063	,768	,921
VAR00020	63,65	89,608	,166	,931
VAR00021	64,30	85,379	,540	,926
VAR00022	64,90	83,147	,387	,931
VAR00023	64,70	83,379	,491	,927
VAR00024	64,80	86,379	,344	,930
VAR00025	64,85	84,029	,474	,928
VAR00026	65,25	82,092	,454	,929
VAR00027	64,70	81,274	,643	,924
VAR00028	65,00	80,842	,809	,921
VAR00029	64,45	78,576	,816	,920
VAR00030	64,65	76,976	,904	,917
VAR00031	64,70	76,853	,780	,920
VAR00032	64,35	78,871	,794	,920
VAR00033	64,45	78,787	,878	,919
VAR00034	64,50	77,842	,840	,919

Anexo 9. Base de datos
Desempeño laboral

N	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
1	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
6	5	3	5	5	5	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
7	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
12	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
14	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	5	4	4	1	3	4	1	4	2	4	3	1	4	3	3
19	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5