



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de
Moyobamba, año 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Lozano Cortez, Luis Miguel (ORCID 0000-0002-4446-7871)

Pinedo Barrientos, Edison (ORCID 0000-0001-9183-7436)

ASESOR:

Palacios de Briceño, Mercedes René (ORCID 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, por brindarme siempre el apoyo fundamental para la construcción de mi vida profesional.

Pinedo Barrientos, Edison

A la memoria de mi hermano Julio Cesar Lozano Cortez, quién me animó y me mantuvo de pie cuando quise rendirme.

Lozano Cortez, Luis Miguel

Agradecimiento

A mis abuelos, quienes siempre nos enseñaron buenos principios y valores. Su motivación constantemente fue determinante para alcanzar nuestros anhelos.

Pinedo Barrientos, Edison

A nuestro DIOS TODOPODEROSO por darnos la vida, el amor, la salud y la paz a cada uno de nosotros, porque sin ÉL ningún proyecto se podría realizar.

Lozano Cortez, Luis Miguel

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 El liderazgo organizativo de la UGEL de Moyobamba	18
Tabla 2 Correlación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral	19
Tabla 3 El liderazgo individual de la UGEL de Moyobamba.....	19
Tabla 4 Correlación entre el liderazgo individual y el desempeño laboral.....	20
Tabla 5 Características generales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba	21
Tabla 6 Características individuales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba	22
Tabla 7 Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba	23
Tabla 8 Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021; por lo tanto, el estudio es de tipo aplicada, de nivel descriptiva y correlacional, desarrollada bajo un diseño no experimental; al mismo tiempo se ha tomado una muestra de 48 colaboradores que representa la totalidad de la población. Aplicando también la técnica de la cuenta y el cuestionario como instrumento, para la recolección de datos; logrando finalmente concluir que, existe una fuerte relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,857 y una significancia de 0,000. El liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores, mantienen una fuerte relación, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,799 y una significancia de 0,000. El desempeño laboral de colaboradores es bajo, pues de acuerdo a sus características generales se ha identificado deficiencias en cuanto al conocimiento del cargo, la calidad y presentación del trabajo, así como dificultades para planear y organizar su trabajo; por otro lado, se evidencia deficiencia respecto a las características individuales, pues se ha generado la impuntualidad, mala presentación persona, falta de iniciativa y creatividad, dificultades para adaptarse a los cambios y un mínimo sentido de pertenencia con la institución. Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,804 y una significancia de 0,000.

Palabras claves: Liderazgo, Desempeño laboral, Gestión Educativa.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between leadership and job performance in UGEL Moyobamba employees, year 2021; Therefore, the study is of an applied type, descriptive and correlational level, developed under a non-experimental design; at the same time, a sample of 48 collaborators was taken, representing the entire population. Also applying the technique of the account and the questionnaire as an instrument, for data collection; finally managing to conclude that there is a strong relationship between organizational leadership and employee performance, since according to Spearman's Rho statistic there is a high positive correlation of 0.857 and a significance of 0.000. The individual leadership and the work performance of the collaborators, maintain a strong relationship, because according to the Rho statistic of Spearman there is a high positive correlation of 0.799 and a significance of 0.000. The work performance of employees is low, because according to their general characteristics deficiencies have been identified in terms of knowledge of the position, the quality and presentation of the work, as well as difficulties in planning and organizing their work; on the other hand, there is evidence of a deficiency with respect to individual characteristics, since lateness, poor personal presentation, lack of initiative and creativity, difficulties in adapting to changes and a minimal sense of belonging to the institution have been generated. There is a significant relationship between leadership and work performance in employees, since according to Spearman's Rho statistic there is a high positive correlation of 0.804 and a significance of 0.000.

Keywords: Leadership; Job performance; Education Management.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, se ha mencionado que el liderazgo tiene un papel influyente sobre los trabajadores, siendo considerada condición humana básica y global, ya que desde inicio de los tiempos han existido líderes que han guiado a los demás, de tal forma que a medida que la sociedad ha evolucionado, el liderazgo se ha transformado. Determinándose que el comportamiento del líder influye en sus seguidores, por tanto, se le considera el principal responsable del éxito o fracaso de estos, quienes son los encargados de contribuir al cumplimiento de objetivos organizacionales, en definitiva, el líder tiene en su poder el progreso de las instituciones y organizaciones, pues todas necesitan de alguien para ser dirigidas. (Serrano y Portalanza, 2016)

Existen permanentes cambios de paradigmas institucionales y avance acelerado de la innovación, por ello las instituciones tienen la necesidad de desarrollar estrategias y procesos gerenciales que impulsen los mecanismos de adaptación organizacional a fin de una mejora continua de calidad y desempeño de los colaboradores (Fierro y Alejandro, 2017). En el ámbito educativo y en respuesta a esos cambios surge el concepto de liderazgo, pues ejerce fuerte influencia en la creación y desarrollo de la cultura organizacional, esto sumado al concepto de autoliderazgo, el cual se centra en la búsqueda personal del colaborador de influenciar en sus propios pensamientos, emociones y comportamientos a fin de lograr cumplir los objetivos que le son asignados, y alcanzar su potencial al mejorar la toma de decisiones diarias en su puesto (ESAN, 2019). Por lo tanto, el liderazgo de los directivos de la organización se convierte en un factor determinante para la eficiente planificación y organización de los programas de desarrollo educativo (Medina y Gómez, 2014).

Por lo tanto, el liderazgo resulta importante, pues contribuye al cumplimiento del objetivo, la estabilidad y la mejora del desempeño laboral, por tanto, que las organizaciones dependan de un líder que reúna cuatro cualidades principales, como son el mostrar compromiso con la misión, capacitada para comunicar la visión de la organización, demostrar confianza en sí mismo, así como debe poseer integridad personal para cumplir con sus acciones de mando, por lo que, también debe demostrar virtudes que contribuyan a tomar excelentes

decisiones, como son la justicia, la prudencia, la fortaleza y la templanza (Flórez, 2010).

En Perú las instituciones públicas no son ajenas a los problemas relacionados al liderazgo, pues actualmente las entidades afrontan nuevos retos, paradigmas y políticas que les exige adaptarse a los cambios, sin embargo dentro de éstas se producen problemas y enfrentamientos entre los miembros, además del deficiente desempeño de los colaboradores, debido a que muchas veces los directivos tiene diferencias con los trabajadores, lo cual obstaculiza el logro de los objetivos para los que las entidades fueron creadas, sobre todas las del sector educación, como la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) , impidiéndoles alcanzar o mejorar la calidad educativa. (Torres y Zegarra, 2015)

La UGEL es una institución de ejecución descentralizada que depende directamente de Dirección Regional de Educación y cuya función es la de difundir, orientar y supervisar la debida implementación de las normativas y políticas educativas a nivel nacional (UGEL, 2020), es así que dicha función tiene un impacto directo en la calidad educativa nacional, por lo que el liderazgo en una institución como esta es un factor determinante a tener en cuenta en la gestión institucional de cada una de sus sedes, pues de ellas depende el futuro de los millones de niños y adolescentes del país, sin embargo en la UGEL Moyobamba desde hace ya varios periodos se ha evidenciado una serie de falencias en cuanto al liderazgo tales como la falta de un ambiente de trabajo agradable para el equipo, la deficiente organización, poco manejo de las relaciones sociales y bajo nivel de comunicación a la hora de gestionar sus equipos de trabajo, ocasionando que el nivel de desempeño del personal no sea el mas adecuado para la institución, es decir, se evidencia un desgano el desarrollo de las tareas, pues normalmente no se estan cumpliendo con las metas establecidas, se ha perdido tambien el compañerismo para trabajar en equipo, observandose que cada quien trabaja por su lado. Sumado a ello se evidenció distanciamiento del lider con sus seguidores, creando un abismo difícil de vencer entre sus miembros, a partir de ello el lider pierde presencia ante sus trabajadores y su gestion empieza a caer, los seguidores a desilusionarse y los resultados del desempeño disminuyen en gran medida.

En referencia a la realidad identificada, se plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021? y como problemas específicos: (a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo organizativo con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?, (b) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo individual con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?, (c) ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?.

El presente estudio fue conveniente, pues se trata de una realidad en la que se evidencio los problemas de gestión por parte de los directivos y el desempeño de los colaboradores, es así que a través del estudio se vieron beneficiados las autoridades de la institución, pues mediante los resultados y las conclusiones conseguidas en el trabajo contribuyo al diseño de estrategias para optimizar el nivel de calidad educativa en la región. Desde la perspectiva social el trabajo benefició a los colaboradores, usuarios y padres de familia, quienes recibieron un mejor servicio, asimismo, el estudio se justifica en la práctica, ya que los resultados permitieron conocer la percepción de los colaboradores sobre el liderazgo que predomina en los directivos, ayudando a resolver problemas que la institución posee, sirviendo de modelo y beneficio para otras organizaciones publicas y privadas. Por otro lado, el estudio representó un gran aporte a la investigación y a las ciencias sociales, pues la información que posee contribuyo a enriquecer los conocimientos de los estudiantes, además, pudo ser empleada en otras investigaciones, finalmente se justificó metodológicamente, ya que las herramientas y técnicas empleadas brindaron mayor confiabilidad y validez para ser tomada como sustento en otros estudios de similares características, debido al metodo científico utilizado, que facilito el tratamiento cuidadoso de los datos, de tal forma la teoria resulto valida, pues este tema despertó interes de los estudiosos del campo del comportamiento organizacional y la administracion.

La investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. Para ello se considera dos objetivos específicos: (a) Determinar la relación existente entre el liderazgo organizativo y el desempeño

laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021; (b) Analizar la relación existente entre el liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, (c) Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.

Para el presente estudio tenemos como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. En tal sentido se considerará dos hipótesis específicas tales como: (a) Existe una fuerte relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, (b) El liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, tiene una fuerte relación, (c) El desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en el tema y las variables de estudio, se analizaron diversas investigaciones realizadas previamente, siendo estas una fuente para evaluar el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL; tanto en el ámbito nacional e internacional, siendo, además, de gran utilidad para discutir los resultados futuros de la investigación.

Según Oyira *et al.* (2019) en su trabajo de investigación titulado: *Challenges, And Nurses' Job Performance in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar Cross River State Nigeria* (Artículo científico) Sumerianz Journal of Medical and Healthcare, *Nigeria*. El cual tuvo como objetivo evaluar los desafíos a los que los enfermeros están expuestos y que condicionan su desempeño en el hospital de la universidad de Calabar. Siendo descriptivo el tipo de estudio, con un diseño no experimental, pues la población y muestra estuvo compuesta por 240 personas, el recojo de datos se manejó mediante la encuesta y el cuestionario. Concluyó que, la mala remuneración provoca la falta de motivación de las enfermeras hacia su trabajo. La disponibilidad del equipo, los materiales y los suministros necesarios para la sala desempeña un papel importante para que las enfermeras se desempeñen de manera eficaz y eficiente y, por lo tanto, es necesario un suministro regular de materiales y equipos modernos para que las enfermeras puedan desempeñar sus funciones con eficacia.

Asimismo, Razak, *et al.* (2018) en su artículo científico de investigación denominado: *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. (Artículo científico) International Review of Management and Marketing, Indonesia. El cual tuvo como fin establecer el efecto del estilo de liderazgo, la motivación, y la disciplina laboral en el desempeño de los empleados en PT. ABC Makassar, Siendo el tipo de investigación descriptiva bajo un enfoque cuantitativo, la cual se tomó a 50 empleados como población y muestra, a quienes se les aplicaron la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recojo de datos. Concluyo que, las variables están en una categoría bastante buena, por lo que todavía necesita atención y mejora. Al mismo tiempo, la influencia del estilo de liderazgo, la

motivación y la disciplina laboral tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados, es decir, que la mayoría de los empleados están de acuerdo en que el líder aplica el estilo de liderazgo transformacional en Makassar. Parcialmente solo la disciplina laboral tiene un efecto efectivo y significativamente con el desempeño del personal, mientras que los estilos de autoridad y motivación no afectan esencialmente la ejecución del trabajador.

En cuanto a Sarboini *et al.* (2018) en su investigación titulado: *The effect of leadership, compensation and competency on employee performance of Banda Aceh Public Health Office*. (Artículo científico) Jurnal Ilmiah Peuradeun, Indonesia. El cual se planteó como propósito conocer el impacto del liderazgo, la compensación y la competencia, ya sea parcial o simultáneamente, en el desempeño de los empleados de la Oficina de Salud Pública de Banda Aceh, fue de tipo explicativo y el diseño fue no experimental y de corte transversal, la cual se tuvo una población y muestra de 84 empleados, quienes fueron encuestados mediante un cuestionario de preguntas. Se concluyó que, el liderazgo tuvo un impacto significativamente en el desempeño de los colaboradores de la Oficina de Salud Pública de Banda Aceh. Al mismo tiempo, el liderazgo, la compensación y la competencia tienen una relación sólida y positiva con el desempeño.

Por su parte, Vásquez *et al.* (2020) en su trabajo titulado: *Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020*, de la Universidad César Vallejo, Perú. El cual buscó evaluar el efecto de la preparación y el respaldo instructivo en el desempeño de las promotoras, el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, por lo que se tomó una población y muestra de 120 promotoras educativas, quienes fueron encuestados y las que se les entregó como instrumento el cuestionario de preguntas. Se concluye que, la preparación y el respaldo instructivo influye en el desempeño del trabajo de los anunciantes instructivos de la red de Ugel 04, 2020, ya que el Chi cuadrado es de 39,457 y $p = 0.00 < 0.05$, dado a ello se debe a que las promotoras pocas veces hacen usos de las herramientas y equipos que se les otorga para la eficiencia de los trabajos, pocas veces toman en cuenta las capacitaciones que se dan para mejorar en sus funciones, mostrando que un bajo desempeño afectara en la productividad y la competencia en la entidad.

En cuanto a Siccha y Collazos (2019) en su trabajo de investigación titulado: *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018* (artículo científico). Revista de Investigación Científica UNTRM. Perú. El cual tuvo como principal objeto fue lograr determinar la correlación entre las variables, fue de manera empírica con diseño no experimental, por lo que tomó una población a 30 trabajadores, la cual se aplicó el muestreo no probabilístico para la comodidad de 27 trabajadores y como técnica e instrumentos fue la encuesta y el formulario de preguntas. Concluye que: existe una conexión entre las variables de investigación, obteniendo el coeficiente de relación de 0,696, esto se debe a que el personal expresan sentirse satisfechos con la entidad pues toma en cuenta a su personal, ya que esta realiza continuamente un seguimiento y capacitaciones a sus personal, como también ellos muestra estar de acuerdo con los requerimientos, responsabilidad y políticas que se aplican ya que permite a que se mejore su actitudes y puedan mantener el desempeño en un alto nivel.

Según Chong (2017) en su trabajo de investigación titulado: *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – Periodo 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. El cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que se empleó cómo tipo de estudio el descriptivo correlacional, acompañado de un diseño no experimental, se eligió una población y muestra de 300 personas, se empleó como técnica la entrevista acompañado de un instrumento de recojo de datos el cuestionario. Se concluyó que, el desempeño laboral de los colaboradores es muy bueno, puesto a que la institución les ha involucrado en los objetivos institucionales, reciben retribución en función al esfuerzo, satisfacción laboral, se identifican con el puesto que ocupa, deseo de mejora, buena atención al usuario y el compañerismo. Asimismo, se logró determinar que la variable independiente influye en la variable dependiente de los trabajadores de dicha Municipalidad.

Para Vásquez *et al.* (2014) *el liderazgo* se refiere a las cualidades de una persona que generan influencia sobre otras para realizar o seguir sus pasos en la sociedad o grupo organizacional. Mohammed y Wang (2018) definen el liderazgo

como la dirección de personas para lograr una meta. Un líder exitoso comprende las motivaciones y logra la participación del personal combinando las necesidades e intereses personales con el propósito del grupo. Asimismo, Añazco, *et al.* (2018) sostuvieron que el liderazgo son las habilidades y capacidades que tiene una persona para demostrar la forma correcta de actuar, comportarse y desarrollar toda actividad organizacional, lo cual normalmente se adecua al ritmo o procedimiento que se desarrollan en la organización. Es decir, el liderazgo influye en el comportamiento social, pues está centrado en maximizar el desarrollo de los seguidores o subordinados, influencia que normalmente llevo al grupo a lograr los objetivos en común.

Weinstein *et al.* (2019) mencionan que el liderazgo implica establecer y lograr metas, tomar medidas y vencer a la competencia, pero también se relaciona con el tono de la gestión de la empresa y el tipo de cultura que se construye para los empleados. Por lo tanto, ser un líder no implica que este sea alguien superior a los demás, por el contrario, es una persona con cualidades enfocadas en el trabajo conjunto, que como líder debe mostrar involucramiento en el desarrollo de las actividades, demostrar que trabaja por un mismo objetivo, el líder da todo de sí y por lo mismo incentiva que los subordinados hagan lo mismo. Se caracteriza también por buscar que el logro sea esfuerzo de todos por ende todos serán coronados como tal. Según López, *et al.* (2019) manifiesta que el líder posee una cualidad simple, que es la de hacer que otras personas hagan lo que él quiere, sin embargo, esto implica que el líder se involucre en el proceso incentivando que la participación de todos sea el motor del logro de objetivos. Un líder puede ser cualquiera, siempre y cuando esta persona tenga la capacidad de guiar a un grupo de personas por un solo sendero, sin abandonarlos, es decir, ofreciéndoles apoyo en todo momento (Verma & Mehta, 2020).

Por otro lado, Razak *et al.* (2018) sostuvieron que el liderazgo es la combinación de habilidades tangibles e intangibles como la sabiduría, la integridad y la presencia, que se puede desarrollar mediante la evaluación y el conocimiento personal y el deseo de crecer. En otras palabras, liderazgo es importante porque establece una visión clara y se comunica de manera efectiva con los subordinados/colegas. La visión clara les da una mejor comprensión de la

dirección de la organización y les hace darse cuenta de sus roles y responsabilidades (Verma y Mehta, 2020).

Por otro lado, Miles y Scott (2019), señalan que el liderazgo es una función esencial de la gestión que ayuda a potenciar la eficiencia y lograr los objetivos de la organización, para justificar la *importancia del liderazgo* cabe precisar los siguientes aspectos: i) al iniciar las actividades, el líder tiene la responsabilidad de comunicar las políticas y los planes del área u organización a todos y cada uno de los miembros. ii) Motivación, el líder motiva a los trabajadores con recompensas monetarias y no monetarias. iii) Generar confianza, se puede cumplir demostrando el esfuerzo laboral a los trabajadores. iv) Fomentar la moral, un líder puede elevar la moral al lograr una cooperación total para que se desempeñe con lo mejor de sus habilidades mientras trabaja para lograr sus metas. v) Coordinación, la coordinación se puede lograr conciliando los intereses personales con los objetivos organizacionales.

Rodríguez *et al.* (2017) señalan que la falta de liderazgo, genera que los demás elementos comerciales se mantengan inactivos, por tanto los líderes fuertes contribuyen a las organizaciones a incrementar la productividad y alcanzar los objetivos deseados, sin embargo un liderazgo débil no solo puede afectar el nivel de productividad sino también puede poner en riesgo la salud empresarial. Por otro lado, los líderes son considerados invaluableles al momento de formular y comunicar nuevas direcciones estratégicas, así como de motivar a los colaboradores para que incrementen su nivel de dedicación al cumplimiento de metas, es así que la capacitación continua de las habilidades de liderazgo representa un factor esencial pues permite que los líderes direccionen sus acciones al sendero adecuado. (Brito, 2017).

De acuerdo a Olivares, *et al.* (2016), el liderazgo se evalúa en base a las dimensiones: liderazgo organizativo el cual se caracteriza por ser una persona que tiene la capacidad y demuestra las cualidades para estar al tanto del desarrollo de las actividades, su planificación y organización, precisando el establecimiento de estándares y objetivos institucionales, la supervisión de actividades, orientación al rendimiento, dar órdenes y designar responsabilidades de acuerdo a las funciones de cada trabajador. El liderazgo individual está relacionado con las cualidades del líder para generar la adecuada comunicación

entre los trabajadores, fomentar la toma de decisiones compartida, fortalecer el trabajo en equipo, crear un ambiente de trabajo agradable para los empleados, crear excelentes relaciones interpersonales con los trabajadores, así como el desarrollo de acciones que motiven permanentemente al personal.

El *desempeño laboral*, viene hacer el comportamiento que los trabajadores muestran frente a su trabajo, consiste en el esmero para alcanzar los objetivos trazados por la empresa o entidad en un determinado periodo (Chong, 2017). En este sentido, Delgado *et al.* (2020) define el desempeño laboral como el valoración de la capacidades y habilidades personales y organizacionales demostradas por el personal en un tiempo establecido. Es decir, los capacidades y habilidades de un trabajador pueden identificarse en la medida en que ayudan o dificultan a la organización, y los resultados de los comportamientos únicos rara vez se miden, por lo que se espera su valoración. Por cuanto un componente importante y de vital importancia en el desempeño de los empleados es alcanzar las metas. Según Robbins y Coulter (2014) citado por Adnan (2019) definen al desempeño laboral como la actuación del empleado al cumplir con sus deberes laborales y ejecutar las tareas requeridas, por decir, se refiere a la efectividad, calidad y eficiencia de su producción.

El desempeño también contribuye a la autoevaluación de cuán valioso es un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión seria para una empresa, por lo que el rendimiento que proporciona debe ser significativo (SangWoo, 2018). A pesar de que si en la organización ingresa un trabajador con coeficiente intelectual alto, se requieren otras habilidades como la cooperación y confidencialidad, es así que Helmut (2017) menciona *cinco cualidades* primordiales: la capacidad de liderar (influencia sobre otras personas logrando cambios en el comportamiento); ser conscientes (el trabajo realizado debe contribuir al logro de los objetivos); habilidades interpersonales (saber trabajar en equipo), adaptabilidad (mantener la efectividad frente a los cambios); integridad (honestidad y lealtad).

Por su parte, Chiavenato (2011) citado por Delgado *et al.* (2020) señalaron que el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores tiene tres propósitos fundamentales: (1) la primera es identificar deficiencias que deben ser comunicadas y compartidas al evaluado sobre la valoración de su desempeño; (2)

la segunda, es que dicha información debe servir como sustento para aplicar las medidas correctivas necesarias , como es un plan de mejora del desempeño; y (3) la tercera, es servir como antecedente para tomar futuras decisiones que busquen el desarrollo permanente de las capacidades y habilidades del personal evaluado. Por cuanto se toman encuentran dos factores en la evaluación del desempeño, las cuales son: 1) factores internos, aquí se reúnen los elementos organizacionales de inciden en los comportamientos de los trabajadores, como: el tipo de liderazgo, la estructura y la cultura organizacional; 2) factores externos, estas se refieren a los componentes personales las que influyen en el comportamiento del trabajador, como asuntos familiares, personales, así como aspectos ambientes e higiénicos.

La evaluación del desempeño de un empleado es un proceso, que a menudo combina elementos tanto escritos como orales, mediante el cual la gerencia evalúa y proporciona retroalimentación sobre el desempeño laboral del empleado, incluidos los pasos para mejorar o reorientar las actividades según sea necesario. Asimismo, Alzate (2017) sostuvo que la evaluación de desempeño permitirá a los directivos evaluar y medir el rendimiento individual de cada colaborador, por lo que la evaluación del desempeño es importante para una organización, ya que brindan información a las organizaciones si sus métodos de selección son correctos. Demuestran dónde se necesitan programas de capacitación, desarrollo y motivación y luego ayudan a evaluar si estos han sido efectivos. Por su parte Maristany (2007) citado por Torres y Zegarra (2015) mencionan que la evaluación del desempeño es la parte del proceso de evaluación y gestión del desempeño en la que se evalúa la contribución de un empleado a la organización durante un período de tiempo específico.

Siccha y Collazos (2019) mencionan que en las *responsabilidades de la evaluación del desempeño* se integran a dos personajes, que son: a) el gerente, es la persona encargada de promover y ejecutar la evaluación del desempeño, ya que maneja los datos conseguidos para hacer tomar medidas a los resultados obtenidos, es decir, tiene la responsabilidad total de mejorar el desempeño de sus trabajadores, ya que refleja las secuelas de su administración (Maartje y Pattiruhu, 2020); b) Ahora, el segundo responsable es el individuo ya que viene a formar parte de la evaluación, puesto a que es preferible que cada individuo

evaluó su propio desempeño y reconocer sus deficiencias para mejorarlos, ante ciertos puntos de referencia esquivando la subjetividad verificable del ciclo (Maartje y Pattiruhu, 2020). Pero este método no es aceptado por muchas entidades y las cuales no se realizan.

De acuerdo al artículo científico de Chiang y San Martin (2015) el desempeño laboral evalúa criterios que manifiesta un colaborador en su puesto de trabajo, lo cual se evidencia a través de las características generales del personal, desempeño que se califica a través del conocimiento del cargo, la calidad y presentación del trabajo, la cantidad de trabajo, el rendimiento en el cargo y la planeación y organización; por otro lado, se evalúa las características individuales del personal, siendo calificada a través de la puntualidad, el dinamismo, la presentación personal, la iniciativa y creatividad, la adaptación, el sentido de pertenencia y el trabajo cooperativo.

III. METODOLOGÍA

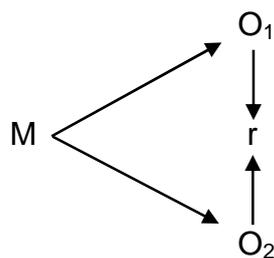
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, pues de acuerdo a lo establecido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) este tipo de investigación se centra en “establecer mediante el razonamiento científico, los medios por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (p. 2). Por lo tanto, la presente investigación tomará aspectos teóricos y procedimientos de evaluación de las variables que han sido aplicados en otro contexto.

Asimismo, la investigación fue de nivel descriptivo y correlacional, pues de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) será descriptiva ya que se caracterizará el comportamiento de cada una de las variables, para posteriormente establecer la correlación estadística que existe entre las variables evaluadas.

De tal modo, el diseño de la investigación fue no experimental, ya que las variables serán evaluadas en su estado natural, es decir tal y como se desarrollan en un contexto dado, además será de corte transversal ya que las evaluaciones se realizarán en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: muestra del estudio.

O₁: liderazgo.

O₂: desempeño laboral.

r: relación estadística entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: Conjunto de las habilidades ejecutivas o administrativas que tiene un individuo para incidir en la forma de actuar o ser, de las personas o agrupaciones de personas de un determinado trabajo (López-Belmonte, Pozo-Sánchez, Fuentes-Cabrera, y Fuentes-Cabrera, 2019).

Para medir la variable se utilizará la encuesta como técnica acompañado de un cuestionario con escala ordinal como instrumento.

Definición operacional: La operacionalización se realizó en función a las dimensiones e indicadores de la variable. Se utilizará la encuesta como técnica acompañado de un cuestionario con escala ordinal como instrumento.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: es el comportamiento que los trabajadores muestran frente a su trabajo, consiste en el esmero para lograr cumplir con los objetivos implementados por la organización u entidad en un determinado periodo. (Chiang y San Martin, 2015)

Definición operacional: la operacionalización se realizará en función en función a las dimensiones e indicadores de la variable. Se utilizará la encuesta como técnica acompañado de un cuestionario con escala ordinal como instrumento.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población (N): estará conformada por 48 trabajadores de la UGEL de Moyobamba, constituyendo una población finita.

Muestra (n): Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014) mencionan que cuando la población es igual o menor a 75 individuos se trabajará con todos los individuos aplicando una muestra censal ($N = n$).

Criterios de inclusión

- Colaboradores con más de un año de antigüedad.

Criterios de exclusión

- Colaboradores con descanso medico evidenciado por certificado médico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: para la recolección de datos se utilizó la encuesta porque es una técnica estandarizada que permitió obtener datos de la población, teniendo como informantes a los trabajadores para evaluar el liderazgo los jefes de área que calificaran el desempeño de cada trabajador.

Instrumento: se utilizó como instrumento al cuestionario de 46 preguntas (24 desempeño laboral y 22 liderazgo) que ha sido creado a partir de la operacionalización de variables que permitió conocer de manera cuantitativa el comportamiento de la población con respecto a las variables de investigación. Se utilizó una escala de medición de tipo Likert. Encuestas que han sido aplicada de manera virtual a través del Formulario de Google (<https://forms.gle/Go4zE7fmTRMrFWVG9>).

Validación: los instrumentos fueron validados a través del criterio de tres expertos, quienes se encargarán de evaluar la consistencia de los cuestionarios a aplicar.

Confiabilidad: los datos a recolectar serán confiabilizados a través del estadístico Alfa de Cronbach, que se calculará con el programa SPSS v. 25.

Variable Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	22

Variable Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	24

3.5. Procedimientos

Para iniciar con la recolección de datos fue necesario presentar una solicitud de autorización de la realización de la investigación dirigido al director de la UGEL de Moyobamba, al mismo tiempo, dar a conocer a los trabajadores de la misma el propósito e importancia de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados en el programa Excel para un tratamiento inicial, que consiste en realizar el proceso de tabulación de cada una de las variables, que fueron necesarias para identificar la frecuencia y porcentajes que califiquen el comportamiento de las variables, dimensiones e indicadores, las mismas que fueron presentadas de acuerdo a los objetivos de la investigación. Por otro lado, utilizó el programa SPSS v. 25 para el procesamiento estadístico de la prueba de normalidad y la correlaciones.

3.7. Aspectos éticos

Los datos recolectados en el presente estudio fueron procesados bajo el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, respecto a la resolución N° 0262-2020/UCV (2020), así se demuestran los principios de respeto de la propiedad intelectual, por lo que, para cumplir con la idoneidad y veracidad en la información, se tomará en cuenta el reglamento de citas de las normas APA 7ª edición, con el propósito de respetar los derechos del autor citando toda referencia que sustenta la información vertida en el estudio, la misma que fue parafraseada para evitar el plagio.

Al mismo tiempo, se empleó otro principio del código de ética de la UCV respecto a la resolución N° 0262-2020/UCV (2020), que es el de autonomía, pues toda información fue redactada con criterio teniendo en cuenta la redacción de comentarios con una posición neutral respecto a las definiciones vertidas por los autores originales. Se efectuará el estudio con probidad, ya que toda información o documentación obtenida de los encuestados e institución serán manejadas de manera confidencial, pues no se pretende perjudicar los intereses de la muestra e institución objeto de estudio.

Además, fue transparente por lo que los resultados se manejaron tal cual se obtengan de la fuente sin ser desnaturalizados. Finalmente se trabajó de manera justa, pues lo investigadores fueron responsables directos del manejo metódico de los datos recolectados. (Investiga Universidad César Vallejo - UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

Tras la aplicación del instrumento, se ha logrado recolectar los siguientes resultados, las mismas que responden a cada uno de los objetivos propuestos en la investigación.

4.1. Determinar la relación existente entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021

Tabla 1

El liderazgo organizativo de la UGEL de Moyobamba

	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Establecimiento de estándares y objetivos	2	3.1%	5	9.4%	13	26.0%	20	41.7%	10	19.8%	48	100.0%
Supervisión de Actividades	4	8.3%	3	6.3%	10	20.8%	19	38.5%	13	26.0%	48	100.0%
Orientación al Rendimiento	2	4.2%	2	4.2%	11	21.9%	19	39.6%	15	30.2%	48	100.0%
Ordenes	3	5.2%	3	6.3%	12	25.0%	21	42.7%	10	20.8%	48	100.0%
Designación de responsabilidades	1	2.1%	4	8.3%	10	20.8%	21	42.7%	13	26.0%	48	100.0%

Fuente: encuesta a los colaboradores de la UGEL

En la Tabla 1 se observa el liderazgo organizativo desde la perspectiva de los colaboradores de UGEL Moyobamba, dado ello, el 41.7% consideran que casi nunca se establecen estándares y objetivos, sin embargo, el 3.1% considera que siempre lo hacen. Asimismo, el 38.5% considera que casi nunca realiza la supervisión de actividades y el 6.3% considera que casi siempre lo hacen. Al mismo tiempo, el 39.6% considera que la labor de los jefes casi nunca está orientada al rendimiento, el 4.2% considera que casi siempre está orientada y otro 4.2% considera que siempre lo demuestran. Por otro lado, el 42.7% considera que casi nunca se dan ordenes, 5.2% considera que esto sucede siempre. Por último, el 42.7% considera que casi nunca se designa responsabilidades, el 2.1% considera que siempre lo hacen.

Tabla 2

Correlación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral

			Liderazgo organizativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo organizativo	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

En la Tabla 2 se observa el estadístico de correlación Rho de Spearman, el cual arroja una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al p-valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), la cual determina que, existe una fuerte relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. Por lo tanto, existe una relación de 0,857 la cual es positiva alta, es decir al mantener un deficiente liderazgo organizativo afectará directamente al desempeño laboral de los colaboradores, dado ello, es necesario mejorar las cualidades organizacionales del líder para lograr un mejor desempeño en el personal.

4.2. Analizar la relación existente entre el liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.

Tabla 3

El liderazgo individual de la UGEL de Moyobamba

	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comunicación	3	5.2%	3	5.2%	11	21.9%	19	39.6%	14	28.1%	48	100.0%
Toma de decisiones	3	6.3%	2	3.1%	13	27.1%	18	36.5%	13	27.1%	48	100.0%
Trabajo en equipo	3	6.3%	4	7.3%	11	21.9%	21	43.8%	10	20.8%	48	100.0%
Ambiente de trabajo	1	2.1%	2	4.2%	12	25.0%	22	45.8%	11	22.9%	48	100.0%
Relaciones interpersonales	4	7.3%	3	5.2%	8	15.6%	25	51.0%	10	20.8%	48	100.0%
Motivación laboral	5	9.4%	1	2.1%	12	24.0%	21	42.7%	11	21.9%	48	100.0%

Fuente: encuesta a los colaboradores de la UGEL

En la tabla 3 se observa el liderazgo individual desde la perspectiva de los colaboradores de UGEL Moyobamba, dado ello, 39.6% considera que casi nunca se incentiva la comunicación, el 5.2% considera que casi siempre lo hacen y otro 5.2% considera que siempre lo hacen. Asimismo, el 36.5% considera que casi nunca se fomenta la participación en la toma de decisiones, el 3.2% considera que casi siempre lo hacen. Además, el 43.8% considera que casi nunca se incentiva el trabajo en equipo y el 6.3% considera que siempre lo hacen. Al mismo tiempo, el 45.8% considera que casi nunca se mantiene un ambiente de trabajo adecuado y el 2.1% considera que siempre se logra. También se observa que, el 51% considera que casi nunca se genera buenas relaciones y el 5.2% considera que casi siempre lo hacen. Por último, 42.7% considera que casi nunca se motiva al personal y el 2.1% considera que casi siempre lo hacen.

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo individual y el desempeño laboral

		Liderazgo individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo individual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,799**
		N	48
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

En la Tabla 4 se observa el estadístico de correlación Rho de Spearman, el cual arroja una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al p-valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), la cual determina que, el liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, mantienen una fuerte relación. Por lo tanto, existe una relación de 0,799 la cual es positiva alta, es decir al mantener un deficiente liderazgo individual afectará directamente al desempeño laboral de los colaboradores, dado ello, es necesario mejorar las cualidades individuales del líder para lograr un mejor desempeño en el personal.

4.3. Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.

Tabla 5

Características generales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba

	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conocimiento del cargo	2	4.2%	3	6.3%	9	17.7%	24	49.0%	11	22.9%	48	100.0%
Calidad y presentación del trabajo	2	4.2%	2	4.2%	11	22.9%	22	45.8%	11	22.9%	48	100.0%
Cantidad de trabajo	4	7.3%	2	3.1%	12	25.0%	19	39.6%	12	25.0%	48	100.0%
Rendimiento en el cargo	2	4.2%	4	7.3%	11	22.9%	19	39.6%	13	26.0%	48	100.0%
Planeación y organización	3	6.3%	2	4.2%	9	18.8%	25	51.0%	10	19.8%	48	100.0%

Fuente: encuesta a los colaboradores de la UGEL

En la Tabla 5 se observa que las características generales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, evidenciándose que el 49% casi nunca tiene conocimiento de su cargo y el 4.2% demuestra que siempre lo tiene. Asimismo, el 45.8% demuestra que casi nunca tienen buena calidad y presentación en su trabajo, el 4.2% considera que casi siempre lo logra y otro 4.2% demuestra que siempre lo logra. El 39.6% demuestra que casi nunca cumple con la cantidad de trabajo requerido y 3.1% demuestra que casi siempre lo logra. Además, el 39.6% demuestra que casi nunca logra un buen rendimiento en el cargo y el 4.2% considera que siempre lo logra. Por último, el 51% demuestra que casi nunca logra planificar y organizar su trabajo y el 4.2% demuestra que casi siempre lo hace.

Tabla 6

Características individuales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba

	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Puntualidad	4	7.3%	2	3.1%	13	26.0%	21	42.7%	10	20.8%	48	100.0%
Dinamismo	2	4.2%	4	7.3%	13	26.0%	17	34.4%	14	28.1%	48	100.0%
Presentación personal	2	4.2%	3	6.3%	11	22.9%	21	43.8%	11	22.9%	48	100.0%
Iniciativa y creatividad	3	6.3%	3	5.2%	9	18.8%	23	46.9%	11	22.9%	48	100.0%
Adaptación	3	6.3%	3	5.2%	10	20.8%	26	54.2%	7	13.5%	48	100.0%
Sentido de pertenencia	3	6.3%	2	4.2%	11	22.9%	21	43.8%	11	22.9%	48	100.0%
Trabajo cooperativo	3	6.3%	2	3.1%	14	28.1%	18	37.5%	12	25.0%	48	100.0%

Fuente: encuesta a los colaboradores de la UGEL

En la Tabla 6 se observa que las características individuales del desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, evidenciándose que el 42.7% demuestra que casi nunca es puntual y el 3.1% demuestra que casi siempre es puntual. Asimismo, el 34.4% demuestra ser dinámico en su trabajo y el 4.2% demuestra que siempre lo es. Por otro lado, el 43.8% demuestra que casi nunca tiene una buena presentación personal y el 4.2% demuestra que siempre lo tiene. Al mismo tiempo, el 46.9% demuestra tener iniciativa y creatividad en su trabajo y el 5.2% casi siempre lo demuestra. Además, el 54.2% demuestra que casi nunca se adapta con facilidad a los cambios y el 5.2% demuestra que casi siempre lo hace. El 43.8% casi nunca demuestra tener sentido de pertenencia y el 4.2% casi siempre lo demuestra. Por último, el 37.5% demuestra trabajar de manera cooperativa y el 3.1% casi siempre lo hace.

4.4. Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba

	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo organizativo	2	4.6%	3	6.9%	11	22.9%	20	41.0%	12	24.6%	48	100.0%
Liderazgo individual	3	6.1%	2	4.5%	11	22.6%	21	43.2%	11	23.6%	48	100.0%
Liderazgo	3	5.3%	3	5.7%	11	22.7%	20	42.1%	12	24.1%	48	100.0%
Características generales	3	5.2%	2	5.0%	10	21.5%	22	45.0%	11	23.3%	48	100.0%
Características individuales	3	5.8%	2	4.9%	11	23.7%	21	43.3%	11	22.3%	48	100.0%
Desempeño laboral	3	5.5%	2	5.0%	11	22.6%	21	44.2%	11	22.8%	48	100.0%

Fuente: encuesta a los colaboradores de la UGEL

En la Tabla 7 se observa que, el 41% de los colaboradores tienen la percepción que casi nunca se evidencia un liderazgo organizativo, el 24.6% considera que nunca se evidencia y el 4.6% considera que siempre se evidencia; en cuanto al liderazgo individual, el 43.2% considera que casi nunca se evidencia y el 4.5% considera que casi siempre se evidencia; dado ello, el 42.1% considera que el liderazgo casi nunca es desarrollado por los directivos de la UGEL Moyobamba y solo el 5.3% siempre se desarrolla. Por otro lado, se evidencia que casi nunca (45%) se evidencia el desarrollo de las características generales del personal para realizar su trabajo, sin embargo, el 5% casi siempre se evidencia; asimismo, casi nunca (43.3%) se evidencia el desarrollo de las características individuales en el personal, sin embargo, el 4.9% considera que casi siempre se evidencia; determinándose que existe un bajo desempeño laboral, pues el 44.2% de los colaboradores casi nunca realiza de manera adecuado su trabajo y solo el 5% realiza adecuadamente su trabajo.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,804**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	48

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

En la Tabla 8 se observa el estadístico de correlación Rho de Spearman, el cual arroja una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al p-valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), la cual determina que, existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. Por lo tanto, existe una relación de 0,804 la cual es positiva alta, es decir al mantener un deficiente liderazgo afectará directamente al desempeño laboral de los colaboradores, dado ello, es necesario mejorar las cualidades del líder para lograr un mejor desempeño en el personal.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como propósito discutir los diversos resultados obtenidos a través de los instrumentos como el cuestionario, que son parte importante para la situación que atraviesa la Unidad de Gestión educativa Local - UGEL de Moyobamba, la cual será comparada de forma crítica respecto al enfoque teórico y los antecedentes en función al liderazgo y desempeño laboral, que se han detallado previamente. A continuación, se analizan cada uno de los objetivos.

El primer objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. En relación al liderazgo organizativo, Olivares, *et al.* (2016), sostiene que este tipo de liderazgo consiste en el establecimiento de estándares y objetivos, supervisión de actividades, orientación al rendimiento, órdenes y designación de responsabilidades. Lo cual es corroborado por Weinstein *et al.* (2019) quienes mencionaron que el liderazgo implica establecer y lograr metas, tomar medidas y vencer a la competencia, pero también se relaciona con el tono de la gestión de la empresa y el tipo de cultura que se construye para los empleados. El enfoque teórico demuestra que el liderazgo es un elemento clave para el direccionamiento organizativo, por el contrario los resultados demuestran una serie de contradicciones en función a las bases teóricas, debido a que el 41.7% consideran que casi nunca se establecen estándares y objetivos, sin embargo, el 3.1% considera que siempre lo hacen. Asimismo, el 38.5% considera que casi nunca realiza la supervisión de actividades y el 6.3% considera que casi siempre lo hacen. Al mismo tiempo, el 39.6% considera que la labor de los jefes casi nunca está orientada al rendimiento, el 4.2% considera que casi siempre está orientada y otro 4.2% considera que siempre lo demuestran. Por otro lado, el 42.7% considera que casi nunca se dan órdenes, 5.2% considera que esto sucede siempre. Por último, el 42.7% considera que casi nunca se designa responsabilidades, el 2.1% considera que siempre lo hacen.

Estos hallazgos muestran ciertas diferencias con el enfoque teórico, debido a que la realidad que muestra el liderazgo en la UGEL es inadecuada, pues la

falta de estándares y objetivos, de supervisión de actividades la falta de órdenes y eficiente división de responsabilidades, esto indica diferencia con lo expresado por Añazco, *et al.* (2018) quienes sostienen que el liderazgo son las habilidades y capacidades que tiene una persona para demostrar la forma correcta de actuar, comportarse y desarrollar toda actividad organizacional, lo cual normalmente se adecua al ritmo o procedimiento que se desarrollan en la organización. Es decir, el liderazgo influye en el comportamiento social, pues está centrado en maximizar el desarrollo de los seguidores o subordinados, influencia que normalmente llevo al grupo a lograr los objetivos en común.

Esto mantiene similitud con el estudio realizado por Siccha y Collazos (2019) pues el personal expresa sentirse satisfechos con la entidad pues toma en cuenta a su personal, ya que esta realiza continuamente un seguimiento y capacitaciones a sus personal, como también ellos muestra estar de acuerdo con los requerimientos, responsabilidad y políticas que se aplican ya que permite a que se mejore su actitudes y puedan mantener el desempeño en un alto nivel. A diferencia de estos hallazgos, la situación del liderazgo administrativo en la UGEL – Moyobamba, es deficiente debido a que existe una serie de falencias, como la falta de estándares y objetivos, la inadecuada supervisión de actividades la falta de órdenes y deficiente división de responsabilidades.

El segundo objetivo específico, fue analizar la relación existente entre el liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. En relación al liderazgo individual, Olivares, *et al.* (2016), sostiene que este tipo de liderazgo comprende la comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y motivación laboral. Ello a su vez es apoyado por Rodríguez *et al* (2017) quienes señalan que la falta de liderazgo, genera que los demás elementos comerciales se mantengan inactivos, por tanto los líderes fuertes contribuyen a las organizaciones a incrementar la productividad y alcanzar los objetivos deseados, sin embargo un liderazgo débil no solo puede afectar el nivel de productividad sino también puede poner en riesgo la salud empresarial. La base teórica refleja que el liderazgo individual permite que los elementos organizacionales se mantengan en funcionamiento, por el contrario, los resultados demuestran una serie de contradicciones en función al as bases teóricas, pues el 39.6% considera

que casi nunca se incentiva la comunicación, el 5.2% considera que casi siempre lo hacen y otro 5.2% considera que siempre lo hacen. Asimismo, el 36.5% considera que casi nunca se fomenta la participación en la toma de decisiones, el 3.2% considera que casi siempre lo hacen. Además, el 43.8% considera que casi nunca se incentiva el trabajo en equipo y el 6.3% considera que siempre lo hacen. Al mismo tiempo, el 45.8% considera que casi nunca se mantiene un ambiente de trabajo adecuado y el 2.1% considera que siempre se logra. También se observa que, el 51% considera que casi nunca se genera buenas relaciones y el 5.2% considera que casi siempre lo hacen. Por último, 42.7% considera que casi nunca se motiva al personal y el 2.1% considera que casi siempre lo hacen.

Estos hallazgos conducen a mostrar ciertas diferencias con las bases teóricas y antecedentes, debido a que la realidad muestra un liderazgo individual inadecuado, pues se evidencia la falta de comunicación, difícilmente se fomenta la participación en la toma de decisiones, poco incentivo sobre el trabajo en equipo, inadecuado ambiente de trabajo, no existe buenas relaciones interpersonales y limitada motivación personal, estos resultados indican cierta diferencia con el aspecto teórico de Vásquez *et al* (2014) quienes señalan que el liderazgo se refiere a las cualidades de una persona que generan influencia sobre otras para realizar o seguir sus pasos en la sociedad o grupo organizacional.

El tercer objetivo específico fue, conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, en función a ello Delgado *et al* (2020) define el desempeño laboral como la valoración de las capacidades y habilidades personales y organizacionales demostradas por el personal en un tiempo establecido. Es decir, las capacidades y habilidades de un trabajador pueden identificarse en la medida en que ayudan o dificultan a la organización, y los resultados de los comportamientos únicos rara vez se miden, por lo que se espera su valoración. Por cuanto un componente importante y de vital importancia en el desempeño de los empleados es alcanzar las metas. El enfoque teórico demuestra que el desempeño permite identificar los conocimientos, habilidad y capacidades del personal, por el contrario, los resultados demuestran una serie de contradicciones en función a las bases teóricas, pues el 49% casi nunca tiene conocimiento de su cargo y el 4.2% demuestra que siempre lo tiene. Asimismo, el 45.8% demuestra que casi nunca tienen buena calidad y presentación en su

trabajo, el 4.2% considera que casi siempre lo logra y otro 4.2% demuestra que siempre lo logra. El 39.6% demuestra que casi nunca cumple con la cantidad de trabajo requerido y 3.1% demuestra que casi siempre lo logra. Además, el 39.6% demuestra que casi nunca logra un buen rendimiento en el cargo y el 4.2% considera que siempre lo logra. Por último, el 51% demuestra que casi nunca logra planificar y organizar su trabajo y el 4.2% demuestra que casi siempre lo hace. Sumado a ello el 42.7% demuestra que casi nunca es puntual y el 3.1% demuestra que casi siempre es puntual. Asimismo, el 34.4% demuestra ser dinámico en su trabajo y el 4.2% demuestra que siempre lo es. Por otro lado, el 43.8% demuestra que casi nunca tiene una buena presentación personal y el 4.2% demuestra que siempre lo tiene. Al mismo tiempo, el 46.9% demuestra tener iniciativa y creatividad en su trabajo y el 5.2% casi siempre lo demuestra. Además, el 54.2% demuestra que casi nunca se adapta con facilidad a los cambios y el 5.2% demuestra que casi siempre lo hace. El 43.8% casi nunca demuestra tener sentido de pertenencia y el 4.2% casi siempre lo demuestra. Por último, el 37.5% demuestra trabajar de manera cooperativa y el 3.1% casi siempre lo hace.

Estos hallazgos conducen a mostrar diferencias con las bases teóricas, pues la situación actual del desempeño muestran escaso conocimiento del personal sobre su cargo, baja calidad e inadecuada presentación de los trabajos, no cumplen con la cantidad de trabajo requerido, difícilmente planifican y organizan sus actividades, no demuestra ser dinámicos, no tiene buen presentación personal, tampoco iniciativa y creatividad, no se adaptan fácilmente a los cambios, y no demuestran tener sentido de pertenencia. Esto indica cierta relación con lo expresado por Oyira et al. (2019) quien determino que la mala remuneración provoca la falta de motivación de las enfermeras hacia su trabajo. La disponibilidad del equipo, los materiales y los suministros necesarios para la sala desempeña un papel importante para que las enfermeras se desempeñen de manera eficaz y eficiente y, por lo tanto, es necesario un suministro regular de materiales y equipos modernos para que las enfermeras puedan desempeñar sus funciones con eficacia.

A diferencia de los hallazgos Chong (2017) en su investigación determinó que el desempeño laboral de los colaboradores es muy bueno, puesto a que la

institución les ha involucrado en los objetivos institucionales, reciben retribución en función al esfuerzo, satisfacción laboral, se identifican con el puesto que ocupa, deseo de mejora, buena atención al usuario y el compañerismo. Asimismo, se logró determinar que la variable independiente influye en la variable dependiente de los trabajadores de dicha Municipalidad. Ante esta diferencia es importante que la dirección de la institución tome medidas y nuevas decisiones que se ajusten a las necesidades y problemática identificada, de tal forma direccionar y cumplir con los objetivos y metas.

El objetivo general, fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. De acuerdo a Razak *et al.* (2018) el liderazgo es la combinación de habilidades tangibles e intangibles como la sabiduría, la integridad y la presencia, que se puede desarrollar mediante la evaluación y el conocimiento personal y el deseo de crecer. En otras palabras, liderazgo es importante porque establece una visión clara y se comunica de manera efectiva con los subordinados/colegas. En concordancia a esto, Miles y Scott (2019) señalan que el liderazgo es una función esencial de la gestión que ayuda a potenciar la eficiencia y lograr los objetivos de la organización. Estos aportes teóricos determinan que el liderazgo debe establecer una visión clara y debe comunicarse de manera efectiva. Por su parte Chong (2017) sostiene que el desempeño laboral, viene hacer el comportamiento que los trabajadores muestran frente a su trabajo, consiste en el esmero para alcanzar los objetivos trazados por la empresa o entidad en un determinado periodo.

El enfoque teórico demuestra que el liderazgo es un factor determinante en el desempeño laboral, tal cual se observan en los resultados obtenidos, pues existe una relación de 0,804 la cual es positiva alta, es decir al mantener un deficiente liderazgo afectará directamente al desempeño laboral de los colaboradores, dado ello, es necesario mejorar las cualidades del líder para lograr un mejor desempeño en el personal.

Esto mantiene relación directa con el estudio realizado por Sarboini *et al.* (2018) quienes determinaron que el liderazgo tuvo un impacto significativamente en el desempeño de los colaboradores de la Oficina de Salud Pública de Banda Aceh. Al mismo tiempo, el liderazgo, la compensación y la competencia tienen

una relación sólida y positiva con el desempeño. Ello a su vez tiene similitud con el trabajo de Razak, *et al.* (2018) las variables están en una categoría bastante buena, por lo que todavía necesita atención y mejora. Al mismo tiempo, la influencia del estilo de liderazgo, la motivación y la disciplina laboral tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados, es decir, que la mayoría de los empleados están de acuerdo en que el líder aplica el estilo de liderazgo transformacional en Makassar. Parcialmente solo la disciplina laboral tiene un efecto efectivo y significativamente con el desempeño del personal, mientras que los estilos de autoridad y motivación no afectan esencialmente la ejecución del trabajador.

Posteriormente de exponer los diferentes hallazgos se contrasta la hipótesis general, el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. De acuerdo al método estadístico de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó una significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al p-valor esperado (0,05) se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una fuerte relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,857 y una significancia de 0,000; por lo tanto, debido a las dificultades que ha tenido el líder para establecer estándares y objetivos, así como para dar órdenes y designar responsabilidades, se relaciona de manera positiva y alta con el desempeño laboral de colaboradores.
2. El liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, mantienen una fuerte relación, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,799 y una significancia de 0,000; es así que debido a las dificultades que tiene el líder para fomentar el trabajo en equipo, un deficiente ambiente de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la falta de motivación a su personal repercute de manera negativa en el desempeño de los colaboradores.
3. El desempeño laboral de colaboradores de la UGEL de Moyobamba en el año 2021 es bajo, pues de acuerdo a sus características generales se ha identificado la falta de conocimiento del cargo, deficiencia en la presentación del trabajo, así como dificultades para planear y organizar su trabajo; por otro lado, se evidencia deficiencia respecto a las características individuales, pues se ha generado la impuntualidad, mala presentación personal, falta de iniciativa y creatividad, dificultades para adaptarse a los cambios y un mínimo sentido de pertenencia con la institución.
4. Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, en el año 2021, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,804 y una significancia de 0,000; es decir, debido a las dificultades que el líder ha demostrado para organizar sus recursos humanos, así como

relacionarse con sus subordinados y las actividades del trabajo, ha generado que el personal tenga problemas en el desempeño de sus actividades generales e individuales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Director de la UGEL de Moyobamba, implementar talleres de liderazgo organizativo dirigidos a todos jefes y colaboradores de dicha institución, la cual permitirá desarrollar sus capacidades, ideas, creatividad y con ello mejorar el nivel de productividad e incentivar a la solución de problemas.
2. Se recomienda a los jefes de cada departamento de la UGEL de Moyobamba realizar talleres sobre habilidades de escucha, esto con la finalidad de mejorar la comunicación con su equipo de trabajo, para que los colaboradores sepan que tiene el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar las decisiones cuando se lo requieran.
3. Se recomienda al Director de la UGEL de Moyobamba, realizar evaluaciones trimestrales sobre el desempeño de sus colaboradores y jefes de áreas, con el objetivo de promover un clima laboral óptimo y positivo para la realización de sus labores.
4. Se recomienda al Director de la UGEL de Moyobamba, diseñar y aplicar un plan de capacitación programada sobre liderazgo, coaching, motivación y trabajo en equipo, que permita incrementar el liderazgo en cada uno de los colaboradores y permitirá mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Adnan, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99 - 112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Alzate, P. (2017). La importancia de la evaluación del desempeño laboral. *empleo*, 11(2), 43 - 52. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Añazco, Valdivieso, R., Sánchez, Ó., y Guerrero, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Brito, J. (2017). La ética y los estilos de liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 41-48. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.11>
- Chiang, M., y San Martin, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista de ciencia y trabajo*, 17(54), 159/165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chong, R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – Periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4801/Rilke_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2020). Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- ESAN. (15 de 01 de 2019). *El autoliderazgo: ¿en qué consiste y cuál es su relevancia?* conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/09/el-autoliderazgo-en-que-consiste-y-cual-es-su->

- Miles, J., & Scott, E. (2019). A New Leadership Development Model for Nursing Education. *Journal of Professional Nursing*, 35(1), 5-11. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.09.009>
- Mohammed, A.-M., & Wang, J. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <http://dx.doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Olivares, S., Garza, A., López, M., & Suárez, A. (2016). Evaluation of organizational and directorial leadership in schools of medicine in Mexico. *Revista Innova*, 16(70). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732016000100131
- Oyira, E. J., Ndiok, A. E., & Ademuyiwa, I. (2019). Challenges, And Nurses' Job Performance in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar Cross River State Nigeria. *Sumerianz Journal of Medical and Healthcare*, 2(9), 106-118. https://www.researchgate.net/profile/Emilia_Oyira/publication/336983916_Challenges_And_Nurses'_Job_Performance_in_the_University_of_Calabar_Teaching_Hospital_Calabar_Cross_River_State_Nigeria/links/5dbd5c6aa6fdcc2128f9b435/Challenges-And-Nurses-Job-Perfor
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., y Ganga-Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad Y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- SangWoo, H. (2018). Attitudes and Performance of Workers Preparing for the Fourth Industrial Revolution. *KSII Transactions on Internet and Information Systems*, 12(8), 438 - 456. <http://doi.org/10.3837/tiis.2018.08.027>

- Sarboini, M., Syamsul, R., Sury, J., & Yusuf, Z. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance of Banda Aceh Public Health Office. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234. <http://dx.doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.199>
- Siccha, E. R., y Collazos, E. M. (2019). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 15-20. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.523>
- Torres, E., y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Scielo*, 6(2), 49 - 65. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Ugel. (03 de 12 de 2020). www.ugel01.gob.pe. Funciones de la Ugel : <https://www.ugel01.gob.pe/funciones-3/#:~:text=Son%20Funciones%20del%20%C3%81rea%20de,programas%20de%20su%20%C3%A1mbito%20jurisdiccional>
- Vásquez, E., Vargas, S., Quispe, A., y Menacho, A. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de PRONOEI -Ugel 04, 2020. *CIID Journal*(2), 359-373. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.77>
- Vásquez, S., Bernal, J., y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Verma, S., & Mehta, M. (2020). Effect of Leadership Styles on Corporate Entrepreneurship: A Critical Literature Review. *Organization Development Journal*, 38(2), 65-74. <https://search.proquest.com/openview/9b6fde7ff1f6394057ea1978c5a37382/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36482>
- Weinstein, J., Muñoz, G., y Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación

emergente. *Calidad en la educación*(51), 10-14.
<http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.793>

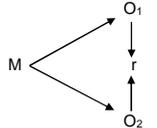
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	Conjunto de habilidades directivas o gerenciales, que una persona posee para influir en la manera de actuar o ser, de los individuos o grupo de individuos de un trabajo determinado (López, Pozo y Fuentes 2019)	La operacionalización se realizará en función en función a las dimensiones e indicadores de la variable. Se utilizará la encuesta como técnica acompañado de un cuestionario con escala ordinal dirigido a los trabajadores.	<p>Liderazgo organizativo</p> <p>Liderazgo individual</p>	<p>Establecimiento de estándares y objetivos</p> <p>Supervisión de actividades</p> <p>Orientación al rendimiento</p> <p>Ordenes</p> <p>Designación de responsabilidades</p> <p>Comunicación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación laboral</p>	Ordinal

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Es el comportamiento que los trabajadores muestran frente a su trabajo, consiste en el esmero para alcanzar los objetivos trazados por la empresa u entidad en un determinado periodo. (Chiang y San Martin, 2015)	La operacionalización se realizará en función en función a las dimensiones e indicadores de la variable. Se utilizará la encuesta como técnica acompañado de un cuestionario con escala ordinal como instrumento, dirigido al director de UGEL y jefe de gestión pedagógica.	<p>Características Generales</p> <p>Características individuales</p>	<p>Conocimiento del cargo</p> <p>Calidad y presentación del trabajo</p> <p>Cantidad de trabajo</p> <p>Rendimiento en el cargo</p> <p>Planeación y organización</p> <p>Puntualidad</p> <p>Dinamismo</p> <p>Presentación personal</p> <p>Iniciativa y creatividad</p> <p>Adaptación</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Trabajo cooperativo</p>	Ordinal

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos							
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?</p> <p>Problemas específicos: (a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo organizativo con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p> <p>Objetivos específicos (a) Determinar la relación existente entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas (a) Existe una fuerte relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p>	<p style="text-align: center;">Encuesta/ Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Entrevista / guía de entrevista</p>							
<p>(b) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo individual con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?</p>	<p>(b) Analizar la relación existente entre el liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p>	<p>(b) El liderazgo individual y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, mantienen una fuerte relación.</p>								
<p>(c) ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021?</p>	<p>(c) Conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.</p>	<p>(c) El desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021, es alto.</p>								
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>								
<p>Tipo aplicada Nivel descriptivo correlacional Diseño no experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde: M: muestra del estudio. O1: liderazgo. O2: desempeño laboral. r: relación estadística entre las variables.</p>	<p>Población estará conformada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, el cual suman un número de 48 personas.</p> <p>Muestra estará conformada por la totalidad de la población, es decir se tomará en cuenta a 48 trabajadores de la UGEL de Moyobamba.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liderazgo</td> <td>Liderazgo organizativo</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo individual</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Características generales</td> </tr> <tr> <td>Características individuales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Liderazgo	Liderazgo organizativo	Liderazgo individual	Desempeño laboral	Características generales
Variables	Dimensiones									
Liderazgo	Liderazgo organizativo									
	Liderazgo individual									
Desempeño laboral	Características generales									
	Características individuales									

Anexo 3: Matriz de indicador pregunta

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PROPOSICIONES		ESCALAS	FUENTE
Liderazgo	Liderazgo organizativo	Establecimiento de estándares y objetivos	1	El líder se preocupa por definir y describir específicamente las tareas	Ordinal Likert	Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba
			2	Define y describe detalladamente el líder por los objetivos y actividades a desarrollar		
		Supervisión de actividades	3	Supervisa el líder las actividades que desarrolla el personal		
			4	Se establecen políticas que permitan un mejor control de las actividades		
		Orientación al rendimiento	5	El líder se preocupa por conocer el éxito o el fracasado en el logro de los objetivos		
			6	Se preocupa el líder por conocer los errores y éxitos en las tareas asignadas a los colaboradores		
		Ordenes	7	El líder imparte ordenes sin mostrar prepotencia		
			8	El líder acompaña y apoya en las actividades a los colaboradores para el logro de objetivos		
		Designación de responsabilidades	9	El líder asigna de forma equilibrada y justa las actividades a los colaboradores		
			10	El líder designa las tareas en función a las capacidades del personal		
	Liderazgo individual	Comunicación	11	El líder incentiva la comunicación dentro de la institución		
			12	El líder desarrolla actividades donde el personal comparta sus ideas y puntos de vista.		
		toma de decisiones	13	El líder escucha la opinión del personal antes de tomar un decisión		
			14	El líder asume con responsabilidad las consecuencias que puede tener sus decisiones		
		Trabajo en equipo	15	El líder incentiva el trabajo en equipo		
			16	El líder valora el trabajo en equipo		
		Ambiente de trabajo	17	El líder se preocupa por percibir y mantener un buen ambiente de trabajo		
			18	El líder se preocupa por que el ambiente laboral sea cordial y armonioso		
		Relaciones interpersonales	19	Existe una relación de respeto y cordialidad entre líder y colaborador		
			20	El líder busca involucrarse más con su personal para conocer mejor su personalidad		
		Motivación laboral	21	El líder emplea diversos medios para motivar a sus colaboradores al logro de objetivos		
			22	El líder valora y premia el esfuerzo de los colaboradores		
Desempeño Laboral	Características Generales	Conocimiento del cargo	1	El personal conoce bien las funciones de su puesto.	Ordinal	Director de UGEL y jefe de gestión pedagógica
			2	El personal conoce bien las metas y objetivos que debe cumplir		
		Calidad y presentación del trabajo	3	El personal hace uso racional de los recursos.		
			4	No requiere de supervisión constante		
		Cantidad de trabajo	5	El colaborador realiza un volumen adecuado de trabajo.		

			6	El personal cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido		ca.
		Rendimiento en el cargo	7	El personal muestra eficiencia en el desarrollo de sus actividades		
		Planeación y organización	8	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos		
			9	El personal organiza su espacio de trabajo y las tareas que debe desarrollar		
		10	Planifica sus actividades.			
	Características individuales	Puntualidad	11	El personal asiste a su centro de labores en el horario establecido		
			12	El personal es puntual en la entrega de trabajos e informes		
		Dinamismo	13	El personal actúa con prontitud y energía en cada una de las actividades encomendadas		
			14	El personal es dinámico en las reuniones		
		Presentación personal	15	El personal se muestra siempre arreglado y presentable		
			16	El colaborador lleva correctamente el uniforme		
		Iniciativa y creatividad	17	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.		
			18	El personal toma la iniciativa en las actividades en grupo		
		Adaptación	19	Se muestra asequible al cambio		
			20	El personal se adapta con rapidez al manejo de los equipos tecnológicos		
		Sentido de pertenencia	21	El personal muestra predisposición a cualquier actividad que se desarrolle en la institución		
			22	Considera que el personal se siente identificado con la institución		
		Trabajo en equipo	23	Colabora con los demás para el logro de objetivos.		
			24	Muestra aptitud para integrarse al equipo		

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



ENCUESTA – DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: ____/____/____ N° ____

Saludos cordiales, somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, mediante el cual solicito su colaboración para la realización del siguiente cuestionario, el cual es de carácter confidencial y está destinado a recabar información necesaria para un proyecto de investigación con fines académicos: Agradeceremos leer las preguntas y responder con objetividad.

Objetivo: Conocer el desempeño laboral de la UGEL de Moyobamba, año 2021.

Instrucciones: Marque con una (X) según su percepción.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Genero Femenino Masculino

Edad

Estado civil Soltero Casado

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	El personal conoce bien las funciones de su puesto.	1	2	3	4	5
2	Tiene establecido el personal las metas y objetivos que debe cumplir	1	2	3	4	5
3	El personal hace uso racional de los recursos.	1	2	3	4	5
4	No requiere de supervisión constante	1	2	3	4	5
5	El colaborador realiza un volumen adecuado de trabajo.	1	2	3	4	5
6	El personal cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
7	El personal muestra eficiencia en el desarrollo de sus actividades	1	2	3	4	5
8	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	1	2	3	4	5
9	El personal organiza su espacio de trabajo y las tareas que debe desarrollar	1	2	3	4	5
10	Planifica sus actividades.	1	2	3	4	5
11	El personal asiste a su centro de labores en el horario establecido	1	2	3	4	5

12	El personal es puntual en la entrega de trabajos e informes	1	2	3	4	5
13	El personal actúa con prontitud y energía en cada una de las actividades encomendadas	1	2	3	4	5
14	El personal es dinámico en las reuniones	1	2	3	4	5
15	El personal se muestra siempre arreglado y presentable	1	2	3	4	5
16	El colaborador lleva correctamente el uniforme	1	2	3	4	5
17	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	1	2	3	4	5
18	El personal toma la iniciativa en las actividades en grupo	1	2	3	4	5
19	Se muestra asequible al cambio	1	2	3	4	5
20	El personal se adapta con rapidez al manejo de los equipos tecnológicos	1	2	3	4	5
21	El personal muestra predisposición a cualquier actividad que se desarrolle en la institución	1	2	3	4	5
22	Considera que el personal se siente identificado con la institución	1	2	3	4	5
23	Colabora con los demás para el logro de objetivos.	1	2	3	4	5
24	Muestra aptitud para integrarse al equipo	1	2	3	4	5



ENCUESTA – LIDERAZGO

Saludos cordiales, somos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo, mediante el cual solicito su colaboración para la realización del siguiente cuestionario, el cual es de carácter confidencial y está destinado a recabar información necesaria para un proyecto de investigación con fines académicos: Agradeceremos leer las preguntas y responder con objetividad.

Instrucciones: Marque con una (X) según su percepción.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Genero Femenino Masculino

Edad

Estado civil Soltero Casado

N°	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	El líder se preocupa por definir y describir específicamente las tareas	1	2	3	4	5
2	Definir y describir detalladamente los objetivos y actividades a desarrollar	1	2	3	4	5
3	Supervisar el líder las actividades que desarrolla el personal	1	2	3	4	5
4	Se establecen políticas que permitan un mejor control de las actividades	1	2	3	4	5
5	El líder se preocupa por conocer el éxito o el fracasado en el logro de los objetivos	1	2	3	4	5
6	El líder se preocupa por conocer los errores y éxitos en la tareas asignadas a los colaboradores	1	2	3	4	5
7	El líder imparte ordenes sin mostrar prepotencia	1	2	3	4	5
8	El líder acompaña y apoya en las actividades a los colaboradores para el logro de objetivos	1	2	3	4	5
9	El líder asigna de forma equilibrada y justa las actividades a los colaboradores	1	2	3	4	5
10	El líder designa las tareas en función a las capacidades del personal	1	2	3	4	5
11	El líder incentiva la comunicación dentro de la institución	1	2	3	4	5
12	El líder desarrolla actividades donde el personal comparta sus ideas y puntos de vista.	1	2	3	4	5
13	El líder escucha la opinión del personal antes de tomar un decisión	1	2	3	4	5
14	El líder asume con responsabilidad las consecuencias que puede tener sus decisiones	1	2	3	4	5
15	El líder incentiva el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16	El líder valora el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
17	El líder se preocupa por percibir y mantener un buen	1	2	3	4	5

	ambiente de trabajo					
18	El líder se preocupa por que el ambiente laboral sea cordial y armonioso	1	2	3	4	5
19	Existe una relación de respeto y cordialidad entre líder y colaborador	1	2	3	4	5
20	El líder busca involucrarse más con su personal para conocer mejor su personalidad	1	2	3	4	5
21	El líder emplea diversos medios para motivar a sus colaboradores al logro de objetivos	1	2	3	4	5
22	El líder valora y premia el esfuerzo de los colaboradores	1	2	3	4	5

Anexo 5: Validación de Jueces Expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

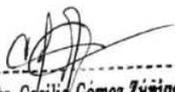
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a trabajadores de la UGEL de Moyobamba	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes enero del Dos mil veintiuno.

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Licenciada en Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
/CLAD. 15719

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA UGEL DE MOYOBAMBA,
AÑO 2020.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100


 Mgr. Cecilia Gomez Zuniga
 C/AD. 15719

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas, N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario:

Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a trabajadores de la UGEL de Moyobamba	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes Enero del Dos mil veintiuno.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLLEJ. IP 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Ciencias Administrativas
E-mail : fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

“Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	84				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes R. Palacios de Briceño con DNI N° 02845588, Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Lic. en Administración desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo,

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento cuestionario de la investigación: Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a trabajadores de la UGEL de Moyobamba	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes Enero del Dos mil veintiuno.

Dra. : Mercedes R. Palacios de Briceño *Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño*
 DNI : 02845588 *Dra. en Ciencias Administrativas*
 Especialidad : Lic. de Administración *CLAD N° 05103*

“Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (asesor)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Mercedes Renee Palacios de Briceño, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesor del Trabajo de Investigación titulado: "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021", de los autores LOZANO CORTEZ LUIS MIGUEL / PINEDO BARRIENTOS EDISON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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, el trabajo de investigación 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, 24 de febrero de 2021.

Mercedes Renee Palacios de Briceño	
DNI: 02845588	 <i>Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño</i> <i>Dra. en Ciencias Administrativas</i> CLAD N° 05103
ORCID: 0000-0001-8823-2655	

Anexo 7. Declaratoria de autenticidad (autores)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES

Nosotros Luis Miguel Lozano Cortez y Edison Pinedo Barrientos, alumnos de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo - Filial Piura, declaramos bajo juramento que los datos e información que acompañan al proyecto de investigación titulado "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020", son:

1. De nuestra autoría.
2. El presente proyecto de investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El proyecto de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente proyecto de investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Piura, 15 de diciembre de 2020.



Luis Miguel Lozano Cortez

DNI: 46332947



Edison Pinedo Barrientos

DNI:40643900



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Lozano Cortez, Luis Miguel Pinedo Barrientos, Edison
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Académica Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	07/01/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	48 Colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Variable Liderazgo	,982
	Variable Desempeño laboral	,983

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.)

Después de la validación del instrumento se obtuvo resultados que definen consistencia interna al realizar un cálculo para el análisis de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach. Por lo que tiene una confiabilidad muy elevada, es decir el instrumento se puede utilizar.

Estudiante: Lozano Cortez, Luis Miguel
DNI : 46332847

Estudiante: Pinedo Barrientos, Edison
DNI 40643508

Docente :

“Año de la Universalización de la Salud”

Piura, 21 de Noviembre de 2020

CARTA 171 - 2020/EP/FCE - UCV PIURA.

Sr.
PEDRO RENGIFO HUAMAN
DIRECTOR
Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba
Jr. Varacillo N° 370
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para los Sres. LUIS MIGUEL LOZANO CORTEZ y EDISON PINEDO BARRIENTOS con DNI N° 46332947 y 40643900, estudiante de la carrera de administración, con código de matrícula N° 7002554141 y N° 7002556145, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Administración titulado: “Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020”. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Nelida Rodríguez de Peña
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales

Dra. Nelida Rodríguez de Peña
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales

Moyobamba, 22 de noviembre de 2020.

OFICIO N° 099 -2020-GRSM-DRESM/UGEL-M/OPDI/RACIO.

SEÑORA : Dra. **NELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA**
Coordinadora de la Escuela de Administración.
Facultad de Ciencias Empresariales.
Piura. -

ASUNTO : Autorización para Ejecución de Proyecto de Investigación.

REFERENCIA : CARTA N°171 – 2020/EP/FCE-UCV PIURA.

Es grato dirigirme a usted, a nombre de la **Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba**, saludándole cordialmente, y en atención al documento de la referencia se le comunica que la misma ha sido acogida, quedando autorizado el acceso a la información necesaria para la conclusión del desarrollo de su proyecto denominado: "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2020".

Asimismo, se precisa que el otorgamiento de la información que requiera para el proyecto y la oportunidad para hacerlo, estará a cargo de la Lic. Letty Elizabeth Vela Tuanama, a quien podrá contactarse con su persona o a través de nuestra central telefónica 042-561399.

Sin otro particular reitero las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;


M^g. Pedro Rengifo Huamán
Director UGEL - Moyobamba



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

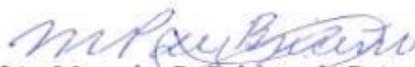
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Mercedes Renee Palacios de Briceño, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesor del Trabajo de Investigación titulado: "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021", de los autores LOZANO CORTEZ LUIS MIGUEL / PINEDO BARRIENTOS EDISON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% 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, el trabajo de investigación 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, 24 de febrero de 2021.

Mercedes Renee Palacios de Briceño	
DNI: 02845588	 <i>Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño</i> <i>Dra. en Ciencias Administrativas</i> CLAD N° 05103
ORCID: 0000-0001-8823-2655	