



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad  
Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Sangama Urrelo, Annie Mishell (ORCID: 0000-0003-1667-7238)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A mi hijo Evans, que es la razón por la que sigo adelante, como fuente de amor e inspiración.

Annie

## Agradecimiento

A la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, por brindarme la confianza y permitirme realizar el trabajo de investigación, a mis docentes, por el aporte cada fin de semana, y sobre todo a la Universidad César Vallejo.

La autora

## Índice de contenidos

|  |           |
|--|-----------|
| Carátula.....  | i         |
| Dedicatoria .....  | ii        |
| Agradecimiento .....   | iii       |
| Índice de contenidos .....   | iv        |
| Índice de tablas .....   | v         |
| Índice de figuras .....  | vi        |
| Resumen.....   | vii       |
| Abstract.....  | viii      |
| <b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>II.MARCO TEÓRICO .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>III.METODOLOGÍA .....</b>   | <b>24</b> |
| 3.1.Tipo y diseño de investigación .....   | 24        |
| 3.2.Variables y operacionalización .....   | 24        |
| 3.3.Población, criterios de selección , muestra , muestreo y unidad de anàlisis .  | 25        |
| 3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 26        |
| 3.5.Procedimientos.....  | 29        |
| 3.6.Método de análisis de datos.....   | 29        |
| 3.7.Aspectos éticos. ....  | 30        |
| <b>IV.RESULTADOS .....</b>   | <b>28</b> |
| <b>V.DISCUSIÓN .....</b>   | <b>34</b> |
| <b>VI.CONCLUSIONES .....</b>   | <b>39</b> |
| <b>VII.RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>40</b> |
| <b>REFERENCIAS.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>  | <b>45</b> |

## Índice de tablas

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> | Dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.....         | 28 |
| <b>Tabla 2.</b> | Dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021..... | 29 |
| <b>Tabla 3.</b> | Prueba de normalidad.....  | 30 |
| <b>Tabla 4.</b> | Relación entre el liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral .....                                    | 30 |
| <b>Tabla 5.</b> | Relación entre el liderazgo con el desempeño .....   | 32 |

## Índice de figuras

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| <b>Figura 1.</b> | Diagrama de dispersión entre el liderazgo y desempeño laboral.....                      | 31 |
| <b>Figura 2.</b> | Diagrama de dispersión entre el liderazgo y el desempeño contextual.....                | 31 |
| <b>Figura 3.</b> | Diagrama de dispersión entre el liderazgo y los comportamientos contra productivos..... | 32 |
| <b>Figura 4.</b> | Diagrama de dispersión entre el liderazgo y desempeño laboral.....                      | 33 |

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. La investigación fue básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 22 directores, la técnica de recolección de datos es la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que, en cuanto al liderazgo el nivel de las dimensiones de los especialistas, muestra un nivel bueno en un 31 % regular en un 59.1 %; de la dimensión actitud democrática. Asimismo, el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas, tiene un nivel bueno en un 54.5 % y regular en 18.2 % de la dimensión de desempeño de tareas. Se concluye que, existe relación significativa entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Por medio del análisis estadístico del coeficiente de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,758 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además existe una dependencia del 57.46 % entre ambas variables.

**Palabras clave:** Liderazgo, comportamiento, desempeño laboral.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the leadership and job performance of the specialists of the Executive Unit No. 307 of Bellavista, 2021. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was of 22 directors, the data collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that, in terms of leadership, the level of the dimensions of the specialists, shows a good level in 31%, regular in 59.1%; of the democratic attitude dimension. Likewise, the level of the dimensions of the work performance of the specialists has a good level in 54.5% and regular in 18.2% of the dimension of task performance. It is concluded that there is a significant relationship between leadership and job performance of the specialists of the Executing Unit No. 307 of Bellavista, 2021. By means of the statistical analysis of the Spearman coefficient, a coefficient of 0.758 was reached (high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); in addition, there is a 57.46% dependency between both variables.

**Keywords:** Leadership, behavior, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas, en cuanto al tema de educación, ciencia y cultura, hace de manifiesto que una proporción grande de directores no se encuentran adecuadamente preparados para asumir el cargo que se les encomendó. Liderar y dirigir en dichos procesos de gestión, muchas veces se demuestra una pésima coordinación entre el personal docente y el personal administrativo, lo cual no es conveniente para la salud institucional que tiene como fin de ofrecer un mejor servicio en base a las necesidades básicas de los alumnos. Para realizar el cambio del entorno organizacional y el estado anímico de los integrantes, se debe empezar por los líderes, en este caso el director como guía, arquitecto de los lazos definidos dentro de la entidad, debe cumplir con ciertas características y cualidades. Lo ideal sería brindar un ambiente propicio que cumpla con los requisitos para el buen desempeño laboral de los docentes y cumplir a cabalidad sus funciones brindando una educación eficiente y de calidad. El liderazgo debe permitir la inclusión y participación de todos los integrantes del plantel, enfocados en el alcance de las metas y los objetivos establecidos. La OCDE en una investigación realizada en España menciona que se debe establecer y aclarar las funciones de los directores aplicando el liderazgo en sus actividades para la consecución de los logros, metas y objetivos propuestos.

En Latinoamérica, en las instituciones educativas el director es el líder que se encarga de encaminar y trazar un plan anual de actividades y acciones necesarias para el desarrollo académico, también es el principal responsable de que se cumpla lo establecido; él es el encargado de motivar al docente, haciendo las coordinaciones y gestiones necesarias para brindar las herramientas, instrumentos, infraestructura y todos aquellos mecanismos que permitan desempeñar su labor plácidamente y reduciendo el estrés y favoreciendo un adecuado clima laboral. Siendo la responsabilidad tan grande la del director, en muchas ocasiones y lugares distintos, esta función no es cumplida a cabalidad y no se le da la importancia debida, el quehacer educativo se transforma, entonces, en una rutina y se convierte en un trabajo más, tanto

para directores y también para los docentes, esto conlleva una desventaja muy acendrada frente a la población en general, pues se está brindando una pésima educación que no cumple con las exigencias, y estándares de la realidad en la que vivimos. Los fines educativos deben ser mejorados y tomados en cuenta para salir de esta situación, se hace necesario la capacitando a los directores y docentes para que desarrollen sus actividades en pos de alcanzar la meta, y ofrecer un servicio óptimo, con una educación también de calidad.

En el Perú, las políticas educativas no se encuentran orientadas a fortalecer el buen desempeño de las actividades educativas, por ende, se presentan serios problemas en el desempeño laboral de los directores. Estos deben comprometerse con sus quehaceres para lograr la motivación de todo el personal educativo y realizar las gestiones necesarias para que se cumplan las actividades planificadas. El liderazgo debe ser creativo y favorecer iniciativas para el planteamiento de ideas innovadoras que beneficien a toda la comunidad educativa, en muchos lugares, a nivel nacional, la educación no cumple con las exigencias del mundo globalizado, y se brinda un servicio nefasto, esta problemática no es por causa de los docentes, sino que es más la responsabilidad de las autoridades que no facilitan la labor educativa, pues no brindan las condiciones de infraestructura básicas para propiciar un buen desempeño de los deberes escolares, debido a esto, se hace imperativo contar con líderes que realicen las gestiones necesarias para fortalecer el trabajo educativo y se transformen en la guía paradigmática de los docentes y de todo el personal educativo persiguiendo, de esta manera, el buen desempeño en pos de una educación con altos estándares de calidad.

A nivel de San Martín, el ámbito educativo en algunos sectores no se cumple con las condiciones para promover el desarrollo de actividades, por tanto, se tiende a ofrecer un servicio educativo bajo. A partir de ello se planteó una modernización de las gestiones públicas con la cual se exige que los directores sean capaces de realizar cambios organizacionales, convirtiéndose en líderes responsables y comprometidos con la institución y que generen e incentiven el trabajo con miras hacia la consumación de las metas, de tal manera que, todo

el personal participe en la programación y planeación de las actividades a desarrollarse y coordinadamente se ejecuten, fomentando la inclusión y el trabajo organizado en medio de un buen clima organizacional. El director como líder y cabeza de equipo del plantel es el que debe propiciar las condiciones necesarias buscando el desempeño laboral eficiente y redunde, esto, en ofrecer un servicio y una educación de calidad. Esto es favorable para la institución pues genera una buena imagen, también para la sociedad en general.

La problemática descrita no es ajena a la Unidad Ejecutiva de Educación n.º 307, Bellavista; la misma que se constituye en parte del trabajo de la gestión institucional, administrando adecuadamente el talento humano, materiales, recursos y financiamiento para el desarrollo de las actividades. Pero, aun así, la percepción de los directores sobre el desempeño de los especialistas es desfavorable aduciendo que no muestran esfuerzo en el quehacer de sus actividades. De tal manera que se aprecia en los especialistas un desempeño con escasa voluntad para realizar labores cotidianas que, no necesariamente, son parte de sus funciones, pero que sí necesarias para el alcance de las metas. Las deficiencias en su desempeño lo podemos mencionar de la siguiente manera: no son persistentes en el cumplimiento de los objetivos propuestos; existe poco compañerismo y apoyo mutuo, y escasa vocación para cumplir con las metas organizacionales y de las instituciones educativas que forman parte de la jurisdicción. Además, se aprecia que no se pone énfasis en la reducción del estrés y la presión laboral; el aprendizaje y la adaptación a los cambios que se presentan en torno al ambiente laboral. No encarnan los movimientos generales del trabajo en cuanto a ciencia, tecnología y demás aspectos, también se observa la exigua motivación por mejorar y subsanar problemáticas atraviesan las instituciones y la educación del país. Por ende, se desconoce la posible relación entre ambas variables en el estudio, también, el nivel de las dimensiones de cada variable (liderazgo y desempeño laboral) por eso, el propósito es investigar para poder recomendar a los especialistas y directores las mejoras que se deben implementar en la organización educativa.

En concordancia con lo expuesto se establecen los siguientes problemas:

**problema general:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?

**Problema específico:** ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?

Esta investigación tiene **por conveniencia**, brindar a los representantes de las instituciones recomendaciones para la toma de decisiones de manera oportuna, mejorar, aplicar estrategias y fomentar un adecuado liderazgo por parte del director, que redunde en la mejora del desempeño de los docentes en cuanto a la educación brindada en la institución. **Relevancia social**, nos servirá como base para futuras investigaciones, y también para que muchas instituciones con similar problemática puedan tomarlo como referencia con el fin de poder revertir los conflictos suscitados y abrazar la calidad educativa en beneficio de la población estudiantil. **Valor teórico**, se brindará un aporte de investigación a la comunidad científica, realizando un análisis de conceptos, teorías y normativas de liderazgo y desempeño laboral vigentes, que ayudaran a describir cada variable de estudio, además estará respaldada por autores. **Implicancias prácticas**; se brindará al director un estudio o diagnóstico real acerca de las variables estudiadas para que se puedan mejorar, además se propondrá alternativas de solución y poder ser aplicadas conllevando a que se mejore el desempeño de los especialistas, y tener un correcto liderazgo en la ejecución de todas las actividades educativas. **Utilidad metodológica**: se contribuyó con la creación de dos instrumentos de investigación, uno para cada variable, que fueron validados a través de tres profesionistas en los temas planteados inicialmente y, para conocer la confiabilidad se usó la técnica del pilotaje que garantizaron su aporte. Además, estos cuestionarios servirán para la aplicación de futuras investigaciones.

De igual modo se han definido los objetivos siendo estos: **objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Analizar la relación entre el liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.

Como **Hipótesis general:** **Hi:** Existe relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. **Hipótesis específicas:** **H1:** El nivel de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, es bueno. **H2:** El nivel del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, es bueno. **H3:** Existe relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se inicia con los antecedentes a nivel internacional, Reyes, V., Trejo, C. y Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. (artículo científico). Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, Guadalajara, México. Tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental, población y muestra estudiada fue 110 alumnos; la técnica, la encuesta; instrumento, el cuestionario. Concluyeron que, existe relación entre variables, con p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.675; con respecto a la gestión es bueno, porque el sistema pedagógico está libre de las permutaciones que se han originado de la universalización y de las estrategias formativas que se han creado con un horizonte internacional por corporaciones mundiales, que se orientan en sentido a la instrucción con todas la capacidades necesarias, la descongestión de las acciones educativas y la misión vigorosa de las distribuciones formativas. Asimismo, el liderazgo que se practica en la institución cumple un elemento imprescindible para el desarrollo de las gestiones educativas y para el desarrollo de las actividades correspondientes, esto dado a que los directores instruyen a su personal, los capacitan de forma continua y se pone en práctica tanto los lineamientos institucionales como los valores; tales acciones facilitan el proceso de consecución de objetivos dentro del lapso de tiempo establecido.

Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Investigación de tipo exploratoria, diseño correlacional, población y muestra fueron 288 maestros, técnica, encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que, hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes con un coeficiente de correlación de 0.443 y un p valor de 0.000; respecto al desempeño laboral es bueno, porque los elementos más importantes que reinciden en los estímulos de los actores educativos es que todas sus actividades y tareas encomendadas se reconocen según su nivel de desempeño, mediante los representantes encargados de dirigir la entidad, también por medio de la acción instructiva. Dicha acción es

valorada por los maestros, pues contribuye a su autoestima, mejora las relaciones, resalta la participación e insta a la cooperación continua. Particularmente, se requiere que se presente un presupuesto para toda la colectividad didáctica y para el adecuado progreso del mismo. La investigación elaborada permitió inspeccionar las herramientas más básicas y que fueron esenciales para cumplir con los objetivos ya planificados, dentro de las que se destaca: la responsabilidad, la confianza, motivación continua y empatía.

Luna, O.; Ronald, C. y Andrade, F. (2019). *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador*. (artículo científico). Universidad y Sociedad, Ecuador. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental; la población y muestra fue la revisión de documentos; la técnica, el análisis documental; el instrumento, la guía de documentación. Concluyó que: A partir de los diversos parámetros discutidos, los resultados sugieren una dirección prometedora para la elaboración de modelos teóricos, pues pueden explicar la percepción de la cultura y la prevalencia del comportamiento de los empleados de la organización, y tienen una relación fundamental. Los problemas climáticos anormales relacionados con el rendimiento se identifican al tener una teoría claramente revisada de su organización y estructura. Los dilemas relacionados con el rendimiento están estrechamente ligados con la atmosfera que se vive dentro de la institución. Obviamente, esto es importante para este estudio, ya que el distrito escolar tiene un organigrama muy esquematizado a largo plazo, pero al mismo tiempo con una intención muy cautelosa, por tanto, se puede afirmar que dentro de la institución existe una amplia jerarquía la cual dificulta las relaciones y la toma de decisiones.

A nivel nacional, Ayala, E. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en la I.E. n° 50941 - construcción civil de la provincia de Santiago – cusco - 2017*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú. Investigación de tipo correlacional, diseño descriptivo, la población y muestra fueron de 10 persona del área administrativa; la técnica, la encuesta; el instrumento, el cuestionario. Concluyó que, el liderazgo de los

directivos si influye positivamente en el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,888, y un p valor de 0.000; indicando que el liderazgo de los directivos es bueno, porque el director asumió con total compromiso y responsabilidad el cargo a desarrollar, facilitó a su equipo de trabajo todas las estrategias, técnicas, herramientas y métodos para que puedan compartir todos sus conocimientos con los maestros de dicha institución. Aunado a ello, se ha observado el ímpetu constante por fortalecer los lazos con cada uno de los miembros que la componen, por tal motivo, el directivo ha visto conveniente desarrollar escenarios de participación continua es decir (reuniones) donde se felicite a los maestros, así como, afinar detalles y comunicar sobre el avance de los objetivos. Asimismo, mostraron un alto nivel de preparación, esto debido a las constantes capacitaciones a las que fueron sometidos, al nivel de instrucción y estudio continuo, logrando satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes.

Obando, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Moquegua, Perú. Investigación de tipo cuantitativa, diseño correlacional, la población y muestra fueron 53 subordinados; la técnica, la encuesta; el instrumento, el cuestionario. Concluyó que, sí existe relación positiva entre ambas variables, con un p valor de 0.000 y un coeficiente correlacional de 0,596; según el análisis, el liderazgo directivo es bueno, porque el líder que estuvo al mando comunicó oportunamente a los empleados aquello que tienen que realizar y la forma de cómo tienen que hacerlo, dando a entender que cada integrante es valioso dentro de la institución, conoce sus cargos y oficios que va a ejercer. Asimismo, se resalta la capacidad de escucha, el nivel de empatía y poder de defensa en cuanto a sus preceptos y concepciones, por lo que la visión que proporciona es holística y retadora. Además, mejoraron las capacidades de todo el personal, comprometiéndose, aún más, con las labores diarias. También, el director promueve el trabajo en equipo, logrando así agilizar los procesos encaminados a generar bienestar en los mismos, esto permite optimizar las acciones lucrativas de la entidad.

Fernández, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. (Artículo científico). Revista Economía y Negocios, Tacna, Perú. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 28 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que, por medio de los resultados obtenidos se ha logrado establecer que existe relación entre las dos variables de estudio, pues el coeficiente de Pearson fue 0.83 y el nivel de significancia fue 0.000, siendo dicho valor menor a 5%, por lo que se afirma que existe una relación alta entre ellas. Dichos resultados se deben a que los docentes conocen debidamente sus funciones específicas, los objetivos, misión y resultados que se pretenden obtener, por lo que le es más sencillo trazar sus pasos, mejorara sus procesos de enseñanza y su metodología. Además, tienen conocimiento del proceso de evaluación al que serán sometidos, por lo muestran esmero por cumplir efectivamente con sus objetivos y ser altamente productivos.

A nivel local, Alfaro, P. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto - 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Investigación de tipo básica, de diseño transversal, población y muestra fueron 30 asalariados; la técnica, la encuesta; el instrumento, el cuestionario. Concluyó que, no existe relación significativa entre ambas variables; asimismo, fue determinada con una correlación nula de -0.159 y un p valor de 0,120; respecto al liderazgo directivo es regular, porque el dirigente no interactúa de manera eficiente con su equipo de trabajo, no crea escenarios de convivencia y cooperación, haciendo que en el momento de realizar una tarea o consolidar una función asignada lleguen con resultados distintos o simplemente no cumplan con los estándares esperados y, por ende, deben volver a reiniciar todos los procesos ya ejecutados, ocasionando retrasos en el cumplimiento de las metas, ambiente tenso, malestar en los directivos y sobrecarga. Por lo tanto, los métodos que fueron aplicados para estructurar y encaminar a la organización no fueron las correctas, por falta de conocimientos del líder lo cual generó la baja productividad en sus

colaboradores; también, la falta de instrucciones a los mismos conllevó a no cumplir con los objetivos.

Sánchez, A. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Tipo básica, diseño descriptivo correlacional, población y muestra fueron 50 profesores, la técnica, la entrevista y observación, instrumento, el cuestionario y la guía de observación. Concluyó que, el liderazgo directivo sí influye positivamente en el compromiso organizacional, con un coeficiente correlacional de 0.750 y un p valor de 0.000; el compromiso organizacional es bueno, porque los docentes mostraron compromiso y responsabilidad con las tareas encomendadas, contaron con las capacidades necesarias para ejecutarlas, asimismo, fueron conscientes de la importancia que tiene el culminar con sus trabajos dentro del tiempo determinado, sacando adelante y de forma progresiva a la institución. Por lo que los resultados alcanzados han sido de mucho provecho para la institución en general, alcanzando resultados por encima de la media y convirtiéndose en una entidad de aprendizaje continuo y altamente competitivo. Todo esto se dio gracias a que líder con su buen manejo y control de las funciones, logró que sus participantes se identifiquen con su institución.

Verde, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 45 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Concluyó que: Considerando un nivel de confianza con 95% se determina que existe una relación entre los conceptos estudiados, por ende, se puede decir que goza de fiabilidad. En consecuencia, se acepta a la hipótesis (H<sub>1</sub>). Además, se observó que los colaboradores de la institución participan continuamente dentro de las actividades definidas por la institución, se han comprometido con cada uno de los objetivos transformándolos en retos personales como profesionales. Por

otro lado, se ha visto que los encargados de la institución han desarrollado herramientas de comunicación de manera que cada integrante conozca los nuevos lineamientos, las metas cumplidas y los nuevos retos.

También se da a conocer la variable de **liderazgo**; Según Ramos (2009), concreta que el liderazgo está relacionado con el individuo, con el temperamento, sus instrucciones, ilustraciones y conductas en el establecimiento pedagógico influenciadas, estas, por las virtudes de los líderes y los individuos, por tanto, el liderazgo se manifiesta mediante las obligaciones diarias en el contexto en el que se desarrolla dicho dirigente. La resignación a las normas de gestión permite el desarrollo de una personalidad de intermediario y da salida a los inconvenientes con firmeza y serenidad, afrontando las dificultades con total responsabilidad y manifestando que el cargo de un líder es la de alinear los procesos de gestión de cada organización y así puedan ser culminadas con total satisfacción. Por consiguiente, están en capacitación y cambios constantes en los aprendizajes para que puedan desplegar su labor, ejecutando e induciendo a que concreten con mayor rapidez los cargos que el líder va delegando según las funciones de los puestos a ocupar. (p. 127).

Según Minedu (2014) quien precisó como la operación de un conjunto autoridades que estipulan órdenes y asumen la administración del plantel estipulando los términos y objetivos para modificarla. Por su parte Leithwood (2009), concretó que el liderazgo, es indispensable centralmente en el marco de las entidades escolares y parte de una fracción significativa en el dominio de cualquier sujeto, y no precisamente de los trabajadores que laboran en algún puesto. Si se hace referencia a los enfoques de liderar tanto grupos humanos, entidades estatales o estructuras empresariales, el liderazgo directivo es delegado a la persona quien dado a su expertis y amplios conocimientos asume el papel de informar oportunamente. Esto quiere decir, que se focaliza específicamente en informar debidamente a los colaboradores sobre sus funciones o tareas diarias y orientarlos sobre la manera de ejecutarla. Existen escenarios en lo que es sencillo confundir al liderazgo del director como

performance de la función laboral. Es imprescindible, que el líder se capacite de manera continua, en temas vinculados como la comunicación estratégica, coaching y liderazgo. Asimismo, se hace importante, diferenciar el estilo de liderazgo autoritario con el dictatorial, puesto que un liderazgo efectivo nunca debe ser ejercido de manera dictatorial. Cabe destacar que el liderazgo que se pretenda desarrollar dentro de la entidad sea cual sea su condición (pública o privada) no debe dejar de considerar la motivación de todos los colaboradores.

Para Hogg y Vaughan (2010) declararon que el liderazgo es una proporción en la que cualquier integrante de un equipo, es altamente competente, llega al extremo hasta de intervenir en las personas que los rodean para que reconozcan sus cualidades, condiciones y finalidades y que se esmeren por conseguirlos. De la misma forma, Covey (2003), atestigua que el liderazgo es una causa en el que se conserva el enfoque y las aptitudes para que así conozcan lo que realmente significa los retos de la vida. Asimismo, es tener bien en claro los procesos a efectuar en un equipo de trabajo que abarca los mismos planes. El liderazgo es la agrupación de habilidades de una persona que le permiten desarrollar las funciones como líder. Siendo este último considerado como aquella persona que asumen la dirección y la responsabilidad de orientar a un determinado grupo o equipo, y que dada su experiencia y capacidad le permite motivar a los integrantes de la institución, por medio su grado afinidad y profundidad en su disertación. Existen diversos estilos de líderes que ejecutan funciones específicas dentro de una entidad o empresa. En algunas oportunidades, los integrantes de un equipo solo se dedican a acatar órdenes, mientras en otras instituciones coadyuvan al proceso de toma de decisiones. Las competencias de un líder son diversas y puntuales que permiten generar un impacto positivo sobre un específico equipo de personas, además, es considerado como una persona célebre dentro del establecimiento, por lo que las personas que lo rodean lo respetan y lo siguen.

**El liderazgo** es conceptualizado por el autor De los Santos (2018) como el paradigma de una persona que tiene la finalidad de comunicar al personal, acerca de los procesos que se deben ejecutar y después de la culminación de

cada actividad encomendada dentro de la institución. Dicho de otro modo, es la manera de como el líder se dirige y/o comunica a los demás colaboradores haciendo uso de su autoridad, por ende, el liderazgo comunica las alternativas y procedimientos de manera concisa y transparente para alcanzar que los empleados efectúen de manera exitosa cada una de sus funciones. Por su parte, Robinson (2009) menciona que el líder en formación educativa es quien motiva e insinúa a la sociedad, con el término y con el propósito que los educandos adquieran grandes aprendizajes. De esta manera se consigue congrega a la mayoría de los funcionarios escolares en una idea ordinaria para reforzar sus ideologías, lo que comprende la participación de todo de los involucrados de la comunidad educativa, se comprometan y hagan que el objetivo de sus alumnos sea aprender y gestionar la alineación de los capitales financieros y pedagogos.

Asimismo, De la Ece (2017) indica que el papel que desempeñan los directivos de las instituciones del rubro educación es establecer y corregir las falencias, no solo basta con identificarlas sino de brindarles la solución adecuada, en otras palabras, él como columna vertebral de la gestión tiene la función de laborar y dirigir la entidad, aplicando todos los materiales disponibles que permitan culminar las tareas, utilizando diversas estrategias relacionadas a la gestión administrativa entre las que se destacan: planear, estructurar, orientar y supervisar que permiten dar seguimiento al desempeño de los componentes de la institución educativa. Además, debe asumir la responsabilidad de tener un manual en donde registre todos los avances, observaciones y percances que se puedan originar en su momento, y al mismo tiempo de acuerdo a los apuntes y propuestas bridadas establecer mejoras y soluciones para logra una reingeniería en la gestión y el fortalecimiento de las capacidades de los directivos e integrantes de la comunidad educativa.

Además, Jones y George (2006), sustentan que el liderazgo es un proceso de influencias para incentivar y cumplir los planes corporativos, al mismo tiempo, influye en los grupos generales, referenciándose y guiándose según el tipo de información que prima en dicha institución. Según Chiavenato (2002)

mencionan que un líder es el que tiene la capacidad de influenciar de forma eficiente, haciendo que las personas que lo rodean se vean incentivados y motivados a seguir las normas y leyes que les asigna. Según Rojas (2006) describe que la experiencia de un centro educativo se ve implicado por interdisciplinarios principios, en las que se consideran los económicos, sindicales, personales y asociativas, y refiriéndose a los institucionales, se asumiría integrar a los directores de los centros de educativos. Por otra parte, Arias y Cantón (2007) declaran que es esencial que todos los esquemas, y gestiones que posee una organización, tiene que estar dirigido y guiado por un líder competente, que conserve la estrategia de adaptación a los cambios oportunos y bruscos, y sobre todo que fomente el desarrollo del sistema educativo.

Moreno (2002) afirma que un buen liderazgo ayudará a que las asociaciones puedan establecer y direccionar sus metas que planificaron; desarrollarlas, implica ser rigurosos e incrementar la producción, desarrollar la imaginación y de manera creativa implementar nuevas estrategias a los procesos que ya vienen ejecutando en su momento, beneficiándose a sí mismo y satisfaciendo sus necesidades, también propiciando el progreso de la institución. Por lo general, su labor descansa en el poder, la cual le permite vislumbrar el futuro cercano, tomar decisiones, diseñar estrategias y asumir con responsabilidad las consecuencias de cada acción. Asimismo, los líderes siempre están actualizándose, cultivándose intelectualmente, informándose de las novedades que se presenten en los distintos y mejorar sus capacidades, muchas veces, también es necesario analizar las nuevas exigencias que va presentando la sociedad, exigencias cada vez más engorrosas y difíciles de solucionar. Además, Costumero (2007) precisa respecto de los estilos de liderazgo: es fundamental e indispensable que un líder reconozca sus propias habilidades, los depure y potencie, porque todo eso va influir positivamente y servirá como paradigma de estimulación para el equipo de trabajo en innumerables contextos.

Koontz y Wellhrich (2012) instituyen que el líder que pertenece a una organización educativa son los directores y que están destinados a asumir ciertas actividades con el único propósito de inculcar sus conocimientos, pero siempre y cuando se basen en el esquema que estipula la entidad, y respecto a ello culminar las numerosas tareas en beneficio de los estudiantes. El director del plantel en relación a su desempeño y según los resultados de sus enseñanzas verificado en el nivel de productividad, determinadas por la máxima autoridad, busca averiguar cómo son capaces de unir sus experiencias y destrezas con el tipo de ambiente en la que le tocará ejercer su cargo. Según Martín (2015), el liderar simboliza conducir efectivamente hacia el éxito, conmoviendo positivamente a las personas que siguen sus pasos, ser un gran ejemplo, no solo para los estudiantes en el entorno académico, sino también influir en el aspecto individual y social, porque ya está evidenciado que los individuos siguen al que forja buenos valores y ante todo que los ayude a concretar sus objetivos personales.

**Campos (2012), Visualiza categorías de liderar del director:** Liderazgo autocrático, consiste en un modelo vinculado con la demagogia, impositivo, pero son personas que dirigen con firmeza y admiten comprometerse responsablemente con sus decisiones. Este líder tendrá la capacidad de plantear políticas y hacer todas las acciones necesarias para concretarlas, implementando medidas y acciones que favorezcan el buen ambiente entre todos los individuos que participan dentro del proceso educativo. Cabe destacar que este tipo de líder asume las consecuencias de las decisiones tomadas, es aquel que hace hincapié y orienta las actividades, así como controlar y supervisar las tareas de los integrantes de la entidad, asimismo, este tipo de líder se caracteriza por gobernarse a el mismo, por ende, el poder recae en una sola persona.

Líder autoritario o coercitivo, es aquel que le gusta dar órdenes, por lo que se le considera el menos recomendado en cualquier realidad, no realiza innovaciones del grupo que lidera, más bien genera conflictos entre los integrantes de la institución, pero en este tipo de liderazgo no todo está perdido

pues aquí se facilita la delegación de funciones y actividades, lo cual es favorable para conseguir las metas y objetivos, y disminuye la carga laboral en el líder y facilita la inclusión en el trabajo y gestionar las actividades en equipo. Los directores deben incluir a todo el personal en la planificación de las actividades a desarrollarse durante todo el año, solicitando puntos de vista y apreciaciones al respecto.

Así mismo, el autor, Campos (2012), menciona entre las **categorías del liderazgo del director al Liderazgo democrático**, aquí se dan a conocer los acuerdos a los demás integrantes del equipo sin tener en cuenta los efectos, considera al conjunto como una sola persona, tornándose las interrelaciones colaborativas antes que competir, teniendo como finalidad cumplir los objetivos. Un líder democrático: no es dictador, los mandatos son consensuados con anterioridad y comunicados al equipo buscando siempre la eficacia sin imponer las alternativas de solución él solo, por el contrario, en acuerdo conjunto y con la participación de todo el personal. Son buenos para solucionar los conflictos y muchas veces apoyan a su equipo, desterrando todo egoísmo entre los miembros de la organización. Liderazgo liberal, en muchas ocasiones se reconoce a este tipo de líder como aquel que cumple sus compromisos, pero, a semejanza de los otros modelos de liderazgo que se concentran en los compromisos del comportamiento en el registro exterior del directivo, este modelo está orientado al control personal y el desarrollo de sus capacidades.

**Dimensiones del liderazgo**, para Ramos (2009), menciona las siguientes dimensiones. **Actitud democrática**, son las situaciones para liderar en la cual se involucra la comunicación interactiva, determinado primordialmente por la cualidad de adaptabilidad de acuerdo a los niveles categóricos que poseen las organizaciones. Aquí se concibe a las dificultades como oportunidades que continuamente se observaban, se van suprimiendo, con la intención de tener la potestad de un acuerdo y contratos profesionales más enlazados y precisos entre los individuos que ejercen los oficios de una corporación. Teniendo como indicadores: **el respeto de las ideas**, pues el líder con una actitud democrática tiende a recibir todas las ideas y aceptarlas sin menospreciar y sin importar de

quien venga, para poder, si son innovadoras, considerarlas para la toma de decisiones respectivas, de tal manera que se busque conseguir lo planificado. **Aceptación de las discrepancias**, un buen líder directivo con actitud democrática deberá aceptar las discrepancias concernientes a su gestión y poder considerarlas para mejorar aspectos que no se encuentran bien, pues eso le permita conseguir en menor tiempo los objetivos planteados, cumplir debidamente las actividades y mejorar las relaciones.

Así mismo, el autor Ramos (2009), menciona como dimensión a la **Actitud jerárquica**, está relacionada, a la aprobación de las totalidades, es decir que el líder comprende que las subordinaciones, poseen un valor muy importante, por consiguiente, las circunstancias y órdenes no deben perjudicar las retribuciones elementales, al contrario, conviene fortalecer dichas retribuciones. Asimismo, un buen líder tiene la habilidad de ponerse en la situación emocional del otro, siempre y esta actitud inculque valores en los integrantes de la institución. Teniendo como indicadores al **principio de autoridad**, donde el líder tendrá la capacidad de delegar funciones y exigir que estas se cumplan con el fin de conseguir los objetivos definidos. La autoridad que denota del líder debe ser ejercida con la debida diligencia, de manera que no parezca impositivo y genere desconfianza y temor ante los colaboradores y la población estudiantil; **respeto a los demás**, siendo este indicador necesario para que dentro de la institución exista un adecuado clima laboral, siendo el principal factor para que las relaciones interpersonales sean las ideales.

Como última dimensión, Ramos (2009), menciona a la **Actitud de motivación**, la actitud motivadora consiste en las energías que impulsan para poder liderar eficazmente, transmitiendo compañerismo y seguridad. Esta actitud es importante en toda institución pues será contagiada ante todos los trabajadores promoviendo el buen desempeño en sus funciones.

Teniendo como indicadores: **Promueve la participación**, pues con la participación de todo el personal organizadamente se desarrollarán las actividades de la mejor manera y se tendrán las ideas de todos los participantes; **fomenta el trabajo en equipo**, pues al incluir a todos los

trabajadores en las actividades el ambiente será el ideal logrando el mejor desempeño de sus funciones, por último **se integra al grupo**, pues el líder directivo debe integrarse al grupo generando confianza y motivando a todos a realizar su mejor esfuerzo, al integrarse al grupo podrá percibir el ambiente que se desarrolla en la institución para realizar las acciones necesarias para mejorar algunos aspectos en los que se presentan debilidades.

Se da a conocer la segunda variable, **desempeño laboral**, para lo cual Ispas (2013), indica que, lo que se observa es un comportamiento individual, que puede tener ciertas orientaciones positivas o negativas en el ambiente y desarrollo laboral, basado en principios básicos y teniendo en cuenta la trayectoria profesional de cada integrante de la organización. Para Van, Derks & Bakker (2015), el desempeño del personal es considerado como la actitud o rendimiento que evidencia un colaborador al ejecutar sus funciones delegadas dentro del ámbito laboral en la que efectúan sus tareas, el cual hace que cada persona conozca la idoneidad. Asimismo, es aquí donde cada persona da a conocer su perfil profesional en función al cargo que le fue dado, esto involucra, los requerimientos individuales, expertis, ingenios, conocimientos, valores y performance que permiten el alcance los resultados esperados que sirven como respuesta a los desafíos y necesidades de las instituciones educativas.

Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral es la forma de comportarse del colaborador, sus actitudes e intenciones que tiene consigo mismo y con la organización, el compromiso que asume con su persona para facilitar a dar fin antes del tiempo pronosticado a las labores que son propuestas por las entidades, ya sean a corto, mediano o a largo plazo.

Según Bobadilla (2019), es un procedimiento rutinario y continuo que evalúa a todos los empleados con respecto al desempeño, los resultados y las habilidades laborales probadas para lograr las metas definidas por el establecimiento en comunión con el gerente de control de vehículos desempeñándose en At- siguiendo los criterios de los colegas que trabajan en el campo de la evaluación quienes analizan, de forma personalizada las

habilidades prácticas. De esta forma, son valorados y dirigidos al puesto que ocupan y trabajarán durante la duración del proyecto para el que se inscribieron y fueron contratados.

También Newtron (2003), precisa que el desempeño laboral está establecido en plantear herramientas que midan el nivel de productividad de los trabajadores de acuerdo a las condiciones que ellos presentan, y así lo establecen los manuales de la institución, así mismo, analizar los espacios de trabajo, en especial las áreas con las que cuenta dicha empresa. Además, es aprovechada de forma imparcial en las distribuciones de las actividades, logrando comprobar que evaluar el desempeño de los colaboradores es muy importante e indispensable para toda organización. Según Benavides (2002), también es conocido como: una fuente para desarrollar y conocer los distintos mecanismos y desenvolvimientos de los trabajadores, aludiendo a la idea de que cuando el capital humano perfecciona su competitividad conlleva también a mejorar sus prácticas que realiza en la institución.

Según Guijosa (2018), mencionan que la responsabilidad laboral es el compromiso que poseen los trabajadores de una determinada institución educativa para crecer a nivel personal como a nivel profesional. En este sentido, la Unesco da a conocer que la responsabilidad laboral permite garantizar una educación de calidad, lo cual involucra comprender el programa de estudio, realizar un feedback a los representantes y estudiantes, monitorear el proceso de aprendizaje y junto con ello elevar el compromiso afectivo y, por último, preparar de manera correcta cada materia que se tiene pensado desarrollar además de realizar un control paulatino y de estructurarlo. Para Solanas (2010), declaró que es el comportamiento que se pueda manifestar en las conductas reales de los empleados, por medio de una inducción cognoscitiva, estratégico y relacional que despliegan. Además, Rodríguez (2009) aludió que el desempeño laboral va de la mano justamente con la comisión, la realidad, actividades y tácticas, que tienen que estar alineados con la estructura de la entidad, para que así puedan ser cumplidos todos los objetivos que se planificaron desde un principio.

Seguidamente, Robbins (2010) mencionó juicios frecuentes para la estimulación del desempeño afirmando que la transformación del desempeño se da a medida que el trabajador se siente más a gusto con lo que hace, y con los instrumentos que utiliza, pero también es fundamental el aspecto relacional y el compañerismo que exista en el medio, la libertad que tenga el trabajador para pedir apoyo y que el apoyo llegue, muchas veces es necesario que los dirigentes opten por capacitar y retroalimentar a sus colaboradores. En cuanto a la evaluación del desempeño de un trabajador, este debe ser evaluado según el puesto en el que se encuentra y las condiciones que se le brinde para el desarrollo de sus actividades, esta evaluación debe medir el grado de alineación que tiene el colaborador con el rubro de la institución y su filosofía, estas evaluaciones deben de realizarse de manera constante, pero sin parecer un acoso o que genere presión para los trabajadores, favoreciendo el desempeño individual, así también colectivo, de tal manera que, al conseguir que los colaboradores se desempeñen haciendo el máximo esfuerzo posible será más fácil concretar las metas planteadas.

El autor, Cornejo (2017) conceptúa la **evaluación del desempeño** de la fuerza laboral es una táctica organizada consecuente con la cual se puede calcular, valorar e intervenir en las actuaciones, procedimientos y consecuencias concernientes con el compromiso laboral, también es menester tener en cuenta el estado de abandono lo cual revela cómo se desenvuelve el colaborador y cómo conseguirá optimizar su productividad con el pasar del tiempo, sus experiencias serán mejores y beneficiosas en un futuro para la corporación. La evaluación del desempeño en una institución es ideal para conocer el grado de compromiso que tienen los asalariados para con la institución, de tal manera que, si se evidencia que el desempeño es malo se realicen las gestiones necesarias para cambiar dichas condiciones. Palaci (2005) determina que es el importe que se pretende que se otorga a la institución de los incomparables incidentes estacionales que una persona transporta en término a un tiempo establecido. Estas actitudes, similares a uno o distintos colaboradores, pero en

disparejos tiempos estacionales a la vez, ayudarán a la construcción de sus intereses particulares.

Por su parte los autores, Del Castillo y Vargas (2009), plantean que el desempeño laboral cumple un rol importante en las organizaciones y su adecuada evaluación puede contribuir al desempeño de la institución en general, mencionan que los trabajadores como base para que funcione un negocio deben estar debidamente alineados con la filosofía. Otro aspecto esencial que debe tener la empresa es seleccionar adecuadamente la mano de obra con la cual trabajará pues si se tiene al personal idóneo que desempeñen sus funciones a cabalidad en las áreas asignadas, las cosas marcharán bien. El personal directivo de las empresas en comunión con los gerentes de cada área debe establecer el tipo de trabajadores que desean para su área y que estos cumplan el perfil que se requiere. En cuanto al desempeño es importante que la empresa brinde las condiciones necesarias y el ambiente propicio para que sus trabajadores cumplan con sus obligaciones, en algunos sectores y según el tipo de institución, se requiere que los colaboradores den un extra para lograr con los objetivos y metas, tal es el caso de la educación pues aquí los docentes tienen que poner de su parte para que se brinde un servicio de calidad.

Según, Gorrii (2011), establece a la **evaluación del desempeño como una herramienta moderna** y sostiene que es relevante su utilización, ya que esta dará a entender si la gestión que se está desarrollando es correcta o no, al mismo tiempo permitirá saber si los procedimientos son conveniente para la empresa porque un solo error o descuido traerá consigo efectos negativos y los únicos que saldrán perjudicados son los integrantes y la responsabilidad recaerá sobre los representantes de la organización. Estos deben centrarse en evaluar el trabajo de cada uno de sus colaboradores con el fin de determinar si están haciendo lo necesario para cumplir con lo establecido. Esta evaluación que se realiza debe rescatar no solo aspectos negativos de los trabajadores sino también las ventajas de tenerlos en la empresa, en caso de que se presente la idea de retirarlos de la organización, ver cómo afectaría y qué

consecuencias generaría para el resto de los trabajadores, es así que para evaluar el desempeño se debe tener en cuenta las condiciones en las que trabajan y si hacen uso adecuado de las instalaciones y los materiales que se les facilitó.

**Dimensiones del desempeño laboral**, según Ispas (2013), se menciona **el desempeño de tareas**, que son las tareas definidas a los colaboradores para lograr las metas definidas, además, en el desarrollo de estas tareas se podrá conocer el progreso continuo de los colaboradores y el esfuerzo que ponen por conseguirlas, teniendo en cuenta que algunas actividades son más extensas y complejas. Es ahí donde se evalúan las estrategias y las capacidades que muestran los empleados para hacer frente a los dilemas que se plantean en el transcurso, siempre y cuando con destino a lograr los objetivos colectivos. Teniendo como indicadores por un lado al **nivel de organización**, pues tiene que ver en cómo los trabajadores se desenvuelven en grupo y cómo realizan sus actividades organizadamente con el fin de hacerlo más práctico y más fácil el cumplimiento de sus actividades y propiciando la inclusión de todos en la organización, favoreciendo el buen clima y ambiente laboral, por otro lado, al **nivel de compromiso**, que tiene que ver con el grado de compromiso que tienen los colaboradores la entidad en el desempeño de sus labores para comprometerse con su labor.

Así mismo, Ispas (2013), menciona como dimensión al **desempeño contextual**, esto significa que los empleados evolucionan en el centro de trabajo, mejoran sus habilidades profesionales, adquieren nuevas habilidades, innovan para aprovechar al máximo su trabajo y ocupan puestos que coincidan con sus talentos. Tómelo como un indicador de su nivel de conocimiento. Allí, el trabajador debe tener los conocimientos necesarios y saber hacia dónde se dirige el trabajo para poder desarrollarse plenamente. Y a nivel de la mano de obra, cuando los trabajadores son competentes y satisfacen las necesidades del entorno en el que operan.

**Los comportamientos contra productivos** son aquellas acciones voluntarias para ocasionar caos o quebrantar alguna política o norma que afecte el bienestar general. Con indicadores el nivel de quejas, son el grado en que los trabajadores presentan quejas concernientes a sus funciones pero que no son relevantes y pueden ser solucionadas por ellos mismos; y el nivel de problemas en el trabajo, donde se puede apreciar si los trabajadores brindan solución a problemas menores sin convertirlos en problemas mayores que involucre mayor tiempo y costo.

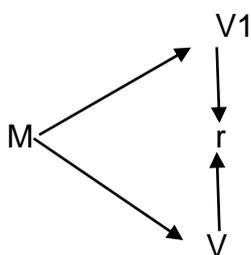
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de estudio:** Básica, pues se buscó alternativas de solución que pudiesen darse respecto al tema de estudio aumentando dichos conocimientos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

**Diseño de la investigación.** Diseño no experimental, porque se ha limitado a observar los conceptos en su estado natural, es decir, no se ha realizado manipulación alguna, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal, pues se desarrolla el estudio sin realizar cambios y dentro de un parámetro de tiempo establecido, de alcance correlacional, porque se pretende conocer el nivel de incidencia entre los conceptos. Existen casos en los que se pretende conocer el nivel de incidencia entre tres o más conceptos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 126)

El diseño de la investigación se muestra en el siguiente esquema:



2 Dónde:

M = Muestra

V1= Liderazgo

V2= Desempeño laboral

r = Relación entre variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Liderazgo

**Variable 2:** Desempeño laboral

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

#### **Población:**

Desde el punto de vista de Bernal (2006) son aquellos elementos, o unidades de muestreo, que se estudian en un determinado tiempo, en ese contexto. La población total se conformó por 22 directores de las diferentes instituciones pertenecientes a la UGEL Bellavista.

**Criterio de inclusión:** Se incluyó solo a los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción UGEL Bellavista.

**Criterios de exclusión:** Se excluyó a los docentes y personal administrativo de la UGEL Bellavista.

**Muestra:** Para Tamayo (2012), son los algoritmos que se emplean para seleccionar un total de elementos, una cierta cantidad que pasarán a ser estudiados. De tal manera estos presentan las mismas condiciones para ser elegidas.

La muestra estuvo compuesta por todos los elementos de la población, en este caso los elementos que componen la población fue de 22 directores de las diferentes instituciones pertenecientes a la UGEL Bellavista.

**Muestreo:** No corresponde ya que la muestra se tomó al total de la población.

**Unidad de análisis:** Los directores de las diferentes instituciones UGEL Bellavista.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Arias (2016), refiere que las técnicas de recopilación de datos se desarrollan de diversas maneras.

La técnica utilizada fue la encuesta que permitió determinar la relación de las variables en cuestión, para el liderazgo y del mismo modo para el desempeño laboral.

#### **Instrumento**

Los instrumentos se emplean para la recolección y almacenamiento de datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Para medir la variable liderazgo, se empleó el instrumento denominado cuestionario que tuvo como objetivo recolectar información acerca del liderazgo, cada instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo conformado con 18 ítems, fraccionado en 3 dimensiones. La primera contó con 7 ítems, la segunda con 6 y la última con 5. Para este instrumento se usó las opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 =Casi siempre, 5 = Siempre.

Para medir la variable de desempeño laboral fue el cuestionario, que tuvo como objetivo recolectar información acerca del desempeño laboral, este instrumento fue de autoría de la investigadora y estuvo conformado por 17 ítems, fraccionado en 3 dimensiones, la primera conformada por 7 ítems, la segunda por 6 y la última por 4. Para este instrumento se usó las opciones de respuesta de: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

La primera variable de estudio se midió mediante tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos o escala. Para la variable uno y su primera dimensión fue bueno (7 - 16), regular (17 -25) y malo (26 - 35), su segunda dimensión fue bueno (6 - 14), regular (15 -22) y malo (23 -30), su tercera dimensión fue bueno (5 - 12), regular (13 - 19) y malo (20 - 25), para ello se realizó un proceso de baremación en el SPSS. V.25, en este proceso se trabajó con los valores mínimos y máximo en cada resultado de las dimensiones a evaluar.

La segunda variable de estudio se midió mediante tres niveles (malo, regular, bueno) con sus respectivos rangos o escala. Para la variable uno y su primera dimensión fue bueno (7 - 16), regular (17 -25) y malo (26 - 35), su segunda dimensión fue bueno (5 - 12), regular (13 -19) y malo (20 -25), su tercera dimensión fue bueno (5 - 12), regular (13 - 19) y malo (20 - 25), para ello se realizó un proceso de baremación en el SPSS. V.25, en este proceso se trabajó con los valores mínimos y máximo en cada resultado de las dimensiones a evaluar.

### **Validez**

Para conocer la validez de los instrumentos aplicados, se ha optado por el juicio de expertos, mismo que ha sido conformado por tres especialistas en los temas, quienes asumieron la responsabilidad de emitir una valoración respecto a los ítems que componen la guía de evaluación proporcionada por la universidad de origen. Los resultados se exponen, a continuación:

| Variable          | N. | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto         |
|-------------------|----|--------------|---------------------|-----------------------------|
| Liderazgo         | 1  | Metodólogo   | 4.7                 | Adecuado para su aplicación |
|                   | 2  | Especialista | 4.5                 | Coherencia metodológica     |
|                   | 3  | Especialista | 3.6                 | Coherente y pertinente      |
| Desempeño laboral | 1  | Metodólogo   | 4.6                 | Adecuado para su aplicación |
|                   | 2  | Especialista | 4.5                 | Coherencia metodológica     |
|                   | 3  | Especialista | 3.6                 | Coherente y pertinente      |

Los instrumentos fueron validados por expertos, que se encargaron de valorar la solidez y propiedad. El resultado muestra que, con respecto a la primera variable, el promedio es de **4.3** que equivale al **86 %** coincidencia entre los expertos; y de la segunda variable el promedio es **4.2**, que representa al **84 %** de concordancia entre los expertos; lo que refleja que tiene significativa validez; y cumple con los estándares metodológicos para ser aplicado.

### Confiabilidad

Los instrumentos de investigación fueron adaptados y se aplicó la técnica del pilotaje en una muestra similar a la de este estudio, aplicando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach con dichos resultados obtenidos. Para que los instrumentos sean confiables al valor lo cual tenía que ser mayor a 0.70 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### Análisis de confiabilidad de liderazgo

| Resumen de procesamiento de casos |                       |    |       |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
|                                   |                       | N  | %     |
| Casos                             | Válido                | 12 | 100,0 |
|                                   | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|                                   | Total                 | 12 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,962                              | 18             |

### **Análisis de confiabilidad de desempeño laboral**

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 12 | 100,0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|  | Total                 | 12 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,964                              | 18             |

### **3.5. Procedimientos**

La herramienta se desarrolla variable por variable, validada por expertos para recopilar información y su confiabilidad se determina por medio del alfa de Cronbach. Luego, se solicitó autorización a la institución para el desarrollo del estudio, se desarrolló la encuesta después de explicar su propósito, el resultado obtenido se procesó mediante el SPSS y el uso del Excel, luego se analizó según los objetivos determinados, los resultados obtenidos se contrastaron con los antecedentes y aportes teóricos, para concluir y recomendar en función a los resultados.

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

Se utilizó la estadística descriptiva para conocer la tendencia central y dispersión: frecuencia, porcentaje y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis. Dicho coeficiente posee valores que oscilan entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En el estudio se practicaron los principios éticos internacionales: la beneficencia, pues con el estudio se busca beneficiar en todo momento a los participantes, así como a la institución en general donde se desarrolló la investigación; la no maleficencia, evitando en todo momento daños y perjuicios contra las personas que participaron, la organización y terceros involucrados, actuando con buena fe en todo momento; la autonomía, sosteniendo que los involucrados en el estudio son autónomos en sus decisiones, así como en el brindado de información, sin la existencia de presión alguna en su decisión y participación; el principio de justicia, con el trato equitativo a los participantes y casos encontrados en el estudio, pudiendo determinar rigurosidad justa de acuerdo a las circunstancias, se respetó los derechos del autor y propiedad intelectual de cada trabajo, así mismo se realizó bajo el consentimiento de la institución en estudio, quienes facilitaron la información que fue utilizada sin presentar distorsiones que afecten la integridad de las personas así como de la empresa que la proporcionó. Asimismo, el presente estudio se apegó a la guía de la Universidad César Vallejo, se hace uso de las normas APA sexta edición.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Dimensiones del liderazgo de los especialistas*

| Dimensiones           | Escala  | Intervalo | Frecuencia | %     |
|-----------------------|---------|-----------|------------|-------|
| Actitud democrática   | Bueno   | 7 – 16    | 7          | 31.8  |
|                       | Regular | 17 – 25   | 13         | 59.1  |
|                       | Malo    | 26 - 35   | 2          | 9.1   |
|                       | Total   |           | 22         | 100   |
| Actitud jerárquica    | Bueno   | 6 – 14    | 15         | 68.2  |
|                       | Regular | 15 – 22   | 3          | 13.6  |
|                       | Malo    | 23 - 30   | 4          | 18.2  |
|                       | Total   |           | 22         | 100   |
| Actitud de motivación | Bueno   | 5 – 12    | 15         | 68.2  |
|                       | Regular | 13 – 19   | 5          | 22.7  |
|                       | Malo    | 20 - 25   | 2          | 9.1   |
|                       | Total   |           | 22         | 100.0 |

*Fuente:* cuestionario aplicado a los directores jurisdicción UGEL- Bellavista.

#### **Interpretación**

Respecto al análisis de las **dimensiones de la variable de liderazgo**, la **actitud democrática** es bueno en un 31.8 %, es regular en un 59.1 % y malo en un 9.1 %, en cuanto a la **actitud jerárquica**, es bueno en un 68.2 %, regular en un 13.6 % y malo en un 18,2 % y por último la **actitud de motivación** es bueno en un 68.2 %, regular en un 22.7 % y malo en un 9.1 %.

**Tabla 2.***Dimensiones del desempeño laboral de los especialistas*

| Dimensiones                              | Escala  | Intervalo | Frecuencia | %    |
|--|---------|-----------|------------|------|
| Desempeño de<br>tarea                    | Bueno   | 7 – 16    | 12         | 54.5 |
|  | Regular | 17 – 25   | 4          | 18.2 |
|  | Malo    | 26 - 35   | 6          | 27.3 |
|  | Total   |           | 22         | 100  |
| Desempeño<br>contextual                  | Bueno   | 5 – 12    | 15         | 68.2 |
|  | Regular | 13 – 19   | 5          | 22.7 |
|  | Malo    | 20 - 25   | 2          | 9.1  |
|  | Total   |           | 22         | 100  |
| Comportamientos<br>contra<br>productivos | Bueno   | 5 – 12    | 11         | 50   |
|  | Regular | 13 – 19   | 7          | 31.8 |
|  | Malo    | 20 – 25   | 4          | 18.2 |
|  | Total   |           | 22         | 100  |

*Fuente:* cuestionario aplicado a los directores jurisdicción UGEL- Bellavista.

**Interpretación**

Respecto al análisis de las **dimensiones de la variable del desempeño laboral**, el **desempeño de la tarea** es bueno en un 54.5 %, regular en un 18.2 %, malo en un 27.3 %, en cuanto al **desempeño contextual**, es buena en un 68.2 %, regular en un 22.7 % y malo en un 9.1 %, en cuanto a los **comportamientos contra productivos**, es bueno en un 50 %, regular en un 31.8 % y malo en un 18.2 %.

**Tabla 3.***Prueba de normalidad*

|                   | Shapiro-Wilk |    |       |
|-------------------|--------------|----|-------|
|                   | Estadístico  | Gl | Sig.  |
| Liderazgo         | 0.803        | 22 | 0.001 |
| Desempeño laboral | 0.908        | 22 | 0.043 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

Dado que la muestra fue menor a 50 unidades muestrales, se procedió a calcular el coeficiente de Shapiro-Wilk, el resultado obtenido fue menor a 0.05, por tanto, se alude que posee una distribución no normal, por lo que, se procede a usar el coeficiente de Rho Spearman para la correlación.

**Tabla 4.***Relación entre el liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral*

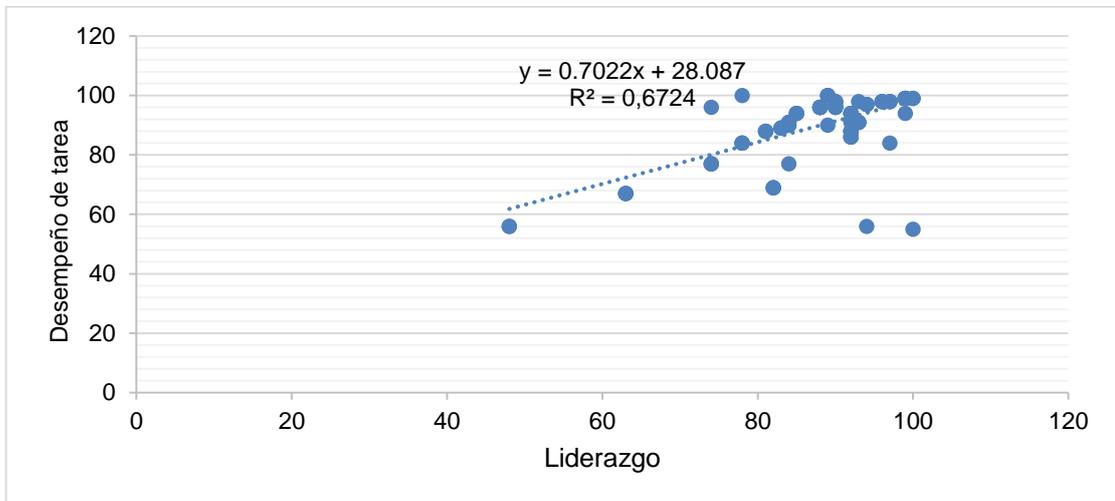
| Dimensiones del desempeño laboral  | Liderazgo   |       |
|------------------------------------|-------------|-------|
|                                    | Correlación | Sig.  |
| Desempeño de tarea                 | 0.820**     | 0.000 |
| Desempeño contextual               | 0.803**     | 0.000 |
| Comportamientos contra productivos | 0.742**     | 0.000 |

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

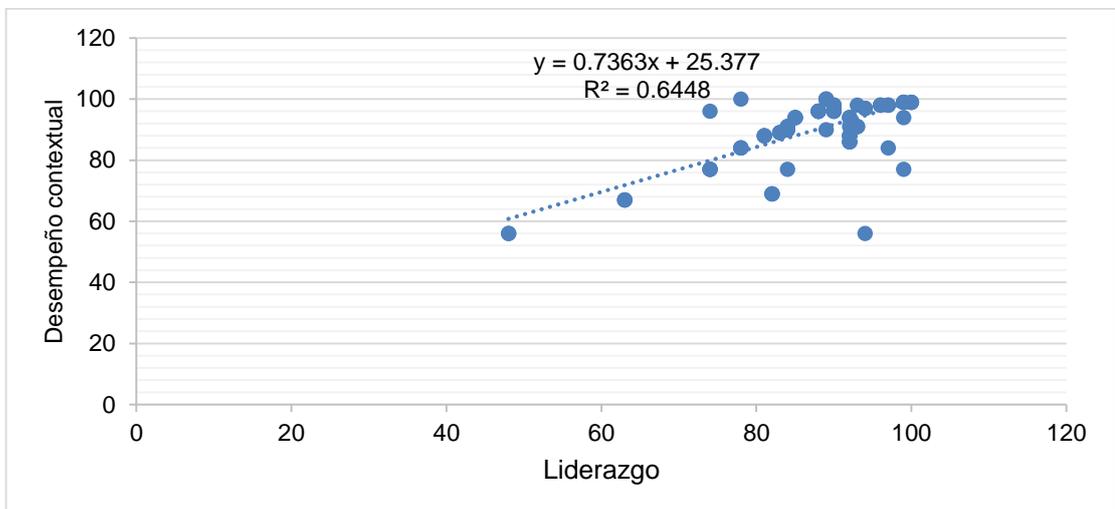
Se muestra que si existe relación entre el liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,820 entre el liderazgo y el desempeño de tarea, obteniendo un p-valor de 0.000 menor a 0.01 y 0,803 del liderazgo y el desempeño contextual teniendo como p-valor de 0.000 menor a 0.01 y 0.742 de liderazgo y los comportamientos contra productivos con un p-valor igual a

0,000 menor a 0.01, indicando a que mejor liderazgo, mayor será el nivel de las dimensiones del desempeño laboral.



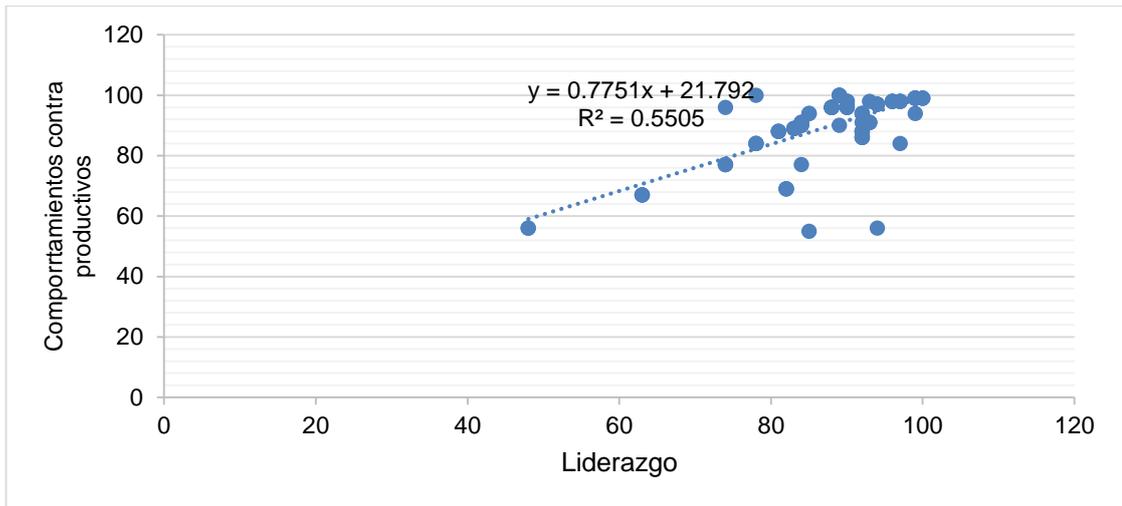
**Figura 1.** Diagrama de dispersión entre el liderazgo y el desempeño de tarea.

De acuerdo con los resultados, el 67.24 % del liderazgo influye en el desempeño de tarea.



**Figura 2.** Diagrama de dispersión entre el liderazgo y el desempeño contextual.

De acuerdo con los resultados, el 64.48 % del liderazgo influye en el desempeño contextual.



**Figura 3.** Diagrama de dispersión entre el liderazgo y los comportamientos contra productivos.

De acuerdo con los resultados, el 55.05 % del liderazgo influye en los comportamientos contra productivos.

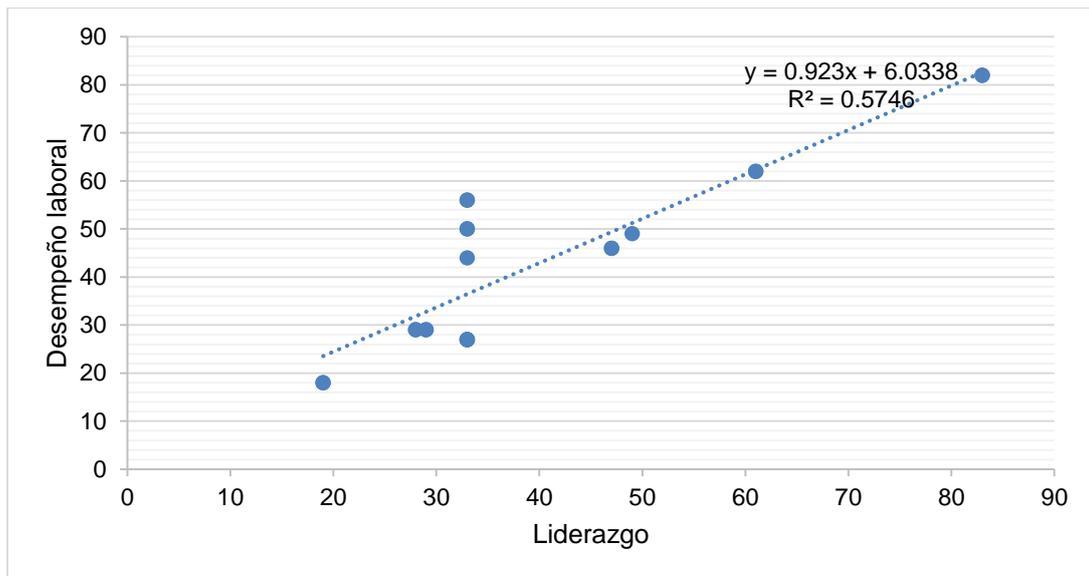
**Tabla 5.**

*Relación entre el liderazgo con el desempeño laboral*

|                   |                            | Liderazgo | Desempeño laboral |
|-------------------|----------------------------|-----------|-------------------|
| Rho de Spearman   | Coeficiente de correlación | 1.000     | ,758**            |
|                   | Sig. (bilateral)           |           | 0.000             |
|                   | N                          | 22        | 22                |
|                   | Coeficiente de correlación | ,758**    | 1.000             |
| Desempeño laboral | Sig. (bilateral)           | 0.000     |                   |
|                   | N                          | 22        | 22                |

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*



**Figura 4.** Diagrama de dispersión entre el liderazgo y desempeño laboral

**Interpretación:**

Se muestra la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,758 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que existe relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, indicando a que mejor liderazgo en la institución, mejor será el desempeño laboral de los especialistas. Además, de acuerdo con la figura de dispersión, el 57.46 % la primera variable influye en la segunda.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se desarrolla los resultados, donde se diferencia los corolarios obtenidos en la investigación con los antecedentes, teniendo como resultados que, en las **dimensiones del liderazgo**, la **actitud democrática** es regular en un 59.1 %, la **actitud jerárquica**, es bueno en un 68.2 % y por último la **actitud de motivación** es bueno en un 68.2 %. Estos se deben a que los especialistas son capaces de incentivar a los directores para el logro de los objetivos institucionales mediante sesiones virtuales, promoviendo la participación de los directores y docentes en las actividades dadas de manera virtual, fomentando el trabajo en equipo de manera remota con el director, se reconoce también el esfuerzo que los directores hacen por sus docentes para que se integren al grupo por el bien de la educación, solucionan problemas institucionales y académicos con equidad, primando el respeto ante los demás. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Reyes, Trejo y Topete (2017) quienes muestran que existe relación entre variables, con p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.675; con respecto a la gestión es bueno, porque el sistema pedagógico está libre de las permutaciones que se han originado de la universalización y de las estrategias formativas que se han creado con un horizonte internacional por corporaciones mundiales, que se orientan en sentido a la instrucción con todas la capacidades necesarias, la descongestión de las acciones educativas y la misión vigorosa de las distribuciones formativas. Asimismo, el liderazgo que se practica en la institución cumple un elemento imprescindible para el desarrollo de las gestiones educativas y para el desarrollo de las actividades correspondientes, esto dado a que los directores instruyen a su personal, los capacitan de forma continua y se pone en práctica tanto los lineamientos institucionales como los valores; tales acciones facilitan el proceso de consecución de objetivos dentro del lapso de tiempo establecido. Así mismo, Sánchez (2019) manifiesta que el liderazgo directivo sí influye positivamente en el compromiso organizacional, con un coeficiente correlacional de 0.750 y un p valor de 0.000; el compromiso organizacional es bueno, porque los docentes mostraron compromiso y responsabilidad con las tareas encomendadas, contaron con las capacidades necesarias para ejecutarlas, asimismo, fueron

conscientes de la importancia que tiene el culminar con sus trabajos dentro del tiempo determinado, sacando adelante y de forma progresiva a la institución. Por lo que los resultados alcanzados han sido de mucho provecho para la institución en general, alcanzando resultados por encima de la media y convirtiéndose en una entidad de aprendizaje continuo y altamente competitivo. Todo esto se dio gracias a que líder con su buen manejo y control de las funciones, logró que sus participantes se identifiquen con su institución.

Además, se muestra las **dimensiones del desempeño laboral**, donde el **desempeño de la tarea** es bueno en un 54.5 %, **el desempeño contextual**, es bueno en un 68.2 %, **el comportamientos contra productivos**, es bueno en un 50 %, estos resultados se deben a que el especialista organiza su trabajo para monitorear virtualmente a los docentes de su colegio, desarrolla sus funciones de manera establecida y cumpliendo las reglas de acuerdo a la emergencia sanitaria, coordina acciones con todos los especialistas de las áreas de manera remota, se compromete en las tareas desafiantes en ayuda a los directores y docentes de cada I.E, plantea soluciones creativas a nuevos problemas educativos que se están presentando en tiempos de pandemia, dichos resultados guardan relación con lo expuesto por Castillo (2021) quien menciona que hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes con un coeficiente de correlación de 0.443 y un p valor de 0.000; respecto al desempeño laboral es bueno, porque los elementos más importantes que reinciden en los estímulos de los actores educativos es que todas sus actividades y tareas encomendadas se reconocen según su nivel de desempeño, mediante los representantes encargados de dirigir la entidad, también por medio de la acción instructiva. Dicha acción es valorada por los maestros, pues contribuye a su autoestima, mejora las relaciones, resalta la participación e insta a la cooperación continua. Particularmente, se requiere que se presente un presupuesto para toda la colectividad didáctica y para el adecuado progreso del mismo. La investigación elaborada permitió inspeccionar las herramientas más básicas y que fueron esenciales para cumplir con los objetivos ya planificados, dentro de las que se destaca: la responsabilidad, la confianza, motivación continua y empatía, y finalmente, Luna, Ronald y Andrade (2019) indican que a partir de los diversos

parámetros discutidos, los resultados sugieren una dirección prometedora para la elaboración de modelos teóricos, pues pueden explicar la percepción de la cultura y la prevalencia del comportamiento de los empleados de la organización, y tienen una relación fundamental. Los problemas climáticos anormales relacionados con el rendimiento se identifican al tener una teoría claramente revisada de su organización y estructura. Los dilemas relacionados con el rendimiento están estrechamente ligados con la atmósfera que se vive dentro de la institución. Obviamente, esto es importante para este estudio, ya que el distrito escolar tiene un organigrama muy esquematizado a largo plazo, pero al mismo tiempo con una intención muy cautelosa, por tanto, se puede afirmar que dentro de la institución existe una amplia jerarquía la cual dificulta las relaciones y la toma de decisiones.

Además, existe relación significativa entre el **liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas** de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un 0,820 entre el liderazgo y el desempeño de tarea y un p-valor de 0.000 menor a 0.01, un 0,803 entre el liderazgo y el desempeño contextual y un p-valor de 0.000 menor a 0.01 y un 0.742 entre el liderazgo y los comportamientos contra productivos con un p-valor igual a 0,000 menor a 0.01. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Obando (2018) quien expone sí existe relación positiva entre ambas variables, con un p valor de 0.000 y un coeficiente correlacional de 0,596; según el análisis, el liderazgo directivo es bueno, porque el líder que estuvo al mando comunicó oportunamente a los empleados aquello que tienen que realizar y la forma de cómo tienen que hacerlo, dando a entender que cada integrante es valioso dentro de la institución, conoce sus cargos y oficios que va a ejercer. Asimismo, se resalta la capacidad de escucha, el nivel de empatía y poder de defensa en cuanto a sus preceptos y concepciones, por lo que la visión que proporciona es holística y retadora. Además, mejoraron las capacidades de todo el personal, comprometiéndose, aún más, con las labores diarias. También, el director promueve el trabajo en equipo, logrando así agilizar los procesos encaminados a generar bienestar en los mismos, esto permite optimizar las acciones lucrativas de la entidad.

Y por último, se destaca la existencia de una relación significativa entre el **liderazgo con el desempeño laboral** de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, ya que el análisis estadístico de correlación de Spearman fue de 0,758 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), estos resultados indican que a mejor liderazgo desarrollado por la institución, mayor el nivel de desempeño laboral de los especialistas, además de acuerdo a la figura de dispersión, el 57.46 % del liderazgo influye en el desempeño laboral estos resultados guardan relación con lo expuesto por Ayala (2018) quien menciona que el liderazgo de los directivos si influye positivamente en el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0,888, y un p valor de 0.000; indicando que el liderazgo de los directivos es bueno, porque el director asumió con total compromiso y responsabilidad el cargo a desarrollar, facilitó a su equipo de trabajo todas las estrategias, técnicas, herramientas y métodos para que puedan compartir todos sus conocimientos con los maestros de dicha institución. Aunado a ello, se ha observado el ímpetu constante por fortalecer los lazos con cada uno de los miembros que la componen, por tal motivo, el directivo ha visto conveniente desarrollar escenarios de participación continua es decir (reuniones) donde se felicite a los maestros, así como, afinar detalles y comunicar sobre el avance de los objetivos. Asimismo, mostraron un alto nivel de preparación, esto debido a las constantes capacitaciones a las que fueron sometidos, al nivel de instrucción y estudio continuo, logrando satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes. Así mismo, Fernández (2021) determina que por medio de los resultados obtenidos se ha logrado establecer que existe relación entre las dos variables de estudio, pues el coeficiente de Pearson fue 0.83 y el nivel de significancia fue 0.000, siendo dicho valor menor a 5%, por lo que se afirma que existe una relación alta entre ellas. Dichos resultados se deben a que los docentes conocen debidamente sus funciones específicas, los objetivos, misión y resultados que se pretenden obtener, por lo que le es más sencillo trazar sus pasos, mejorara sus procesos de enseñanza y su metodología. Además, tienen conocimiento del proceso de evaluación al que serán sometidos, por lo muestran esmero por cumplir efectivamente con sus objetivos y ser altamente productivos.

Al mismo tiempo, Green (2021) también lo menciona. Existe una dependencia entre las variables probadas. Además, este estudio es confiable porque, al igual que las cuatro pruebas, los factores dependientes se examinan y se construyen como evidencia para confirmar la existencia de una correlación. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (hi). En resumen, existe una relación directa e importante entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de la Unidad Educativa Local Tocache 2020, sin embargo, Alfaro (2021) menciona que no existe relación significativa entre ambas variables; asimismo, fue determinada con una correlación nula de -0.159 y un p valor de 0,120; respecto al liderazgo directivo es regular, porque el dirigente no interactúa de manera eficiente con su equipo de trabajo, no crea escenarios de convivencia y cooperación, haciendo que en el momento de realizar una tarea o consolidar una función asignada lleguen con resultados distintos o simplemente no cumplan con los estándares esperados y, por ende, deben volver a reiniciar todos los procesos ya ejecutados, ocasionando retrasos en el cumplimiento de las metas, ambiente tenso, malestar en los directivos y sobrecarga. Por lo tanto, los métodos que fueron aplicados para estructurar y encaminar a la organización no fueron las correctas, por falta de conocimientos del líder lo cual generó la baja productividad en sus colaboradores; también, la falta de instrucciones a los mismos conllevó a no cumplir con los objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el **liderazgo con el desempeño laboral** de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, ya que el análisis estadístico de correlación de Spearman fue de 0,758 (correlación positiva alta) y un p-valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, el 57.46 % del liderazgo influye en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de las dimensiones del liderazgo, la **actitud democrática**, es regular en un 59.1%, la **actitud jerárquica**, es bueno en un 68.2 % y la **actitud de motivación** es bueno en un 68.2 %, debido a que los especialistas son capaces de incentivar a los directores para el logro de los objetivos institucionales mediante sesiones virtuales, promoviendo la participación de los directores y docentes en las actividades dadas de manera virtual
- 6.3. El nivel de las dimensiones del desempeño laboral, el **desempeño de la tarea** es buena en un 54.5 %, el **desempeño contextual**, es bueno en un 68.2 %, los comportamientos **contra productivos**, es bueno en un 50 %, debido a que el especialista organiza su trabajo para monitorear virtualmente a los docentes de su colegio, desarrolla sus funciones de manera establecida y cumpliendo las reglas de acuerdo a la emergencia sanitaria
- 6.4. Existe relación entre el **liderazgo con las dimensiones del desempeño laboral** de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,820 entre el **liderazgo y el desempeño de tarea** y un p-valor de 0.000 menor a 0.01 con una dependencia de 67.24 %, un 0,803 entre el **liderazgo y el desempeño contextual** y un p-valor de 0.000 menor a 0.01 con una dependencia de 64.48 % y un 0.742 entre el **liderazgo y los comportamientos contra productivos** con un p-valor igual a 0,000 menor a 0.01, con una dependencia de 55.05 %.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A los directores, de las instituciones educativas, incentivar a los docentes para el logro de los objetivos institucionales, mediante sesiones virtuales, promoviendo la participación de sus actividades dadas y fomentando el trabajo en equipo de manera remota.
  
- 7.2.** A los directores de las instituciones educativas, reconocer el esfuerzo que los subdirectores hacen por sus docentes para que se integren al grupo, solucionar problemas institucionales y académicos con equidad primando el respeto ante los demás, además de reconocer sus logros de manera pública con el objetivo de motivar a los demás docentes.
  
- 7.3.** A los directores de las instituciones educativas, monitorear virtualmente a los docentes para dar cumplimiento a las sesiones de aprendizaje programadas, desarrollar reuniones con los docentes y así evaluar las deficiencias en cuanto a las clases virtuales, así mismo solicitar los requerimientos necesarios para que estos brinden una adecuada enseñanza y que los métodos de enseñanzas estén dentro de la curricular educativa vigente.
  
- 7.4.** A los directores de las instituciones educativas, plantear soluciones creativas a nuevos problemas educativos que se están presentando en tiempos de pandemia, incentivar la proposición de nuevas estrategias de enseñanza por parte de los docentes y hacer un seguimiento a los estudiantes sobre la efectividad de las clases brindadas y el nivel de aprendizaje obtenido.

## REFERENCIAS

- Alfaro, P. (2021) *Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto - 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro\\_SPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro_SPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, P. y Cantón, A. (2007). *Recursos didácticos para fortalecer la enseñanza-aprendizaje de la economía*. Tesis de Maestría de la Universidad de Valladolid, España.
- Ayala, E. (2018) *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en la institución educativa n° 50941 - construcción civil de la provincia de Santiago – cusco - 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú, <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8451/EDMayche.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, K (2002). *Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo*. México. PHH.
- Bobadilla, P. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral en institutos superiores Tecnológicos de Huancayo* (Tesis de Maestría en Internet) (Huancayo-Perú) 2017 (citado el 2 de Mayo del 2019) <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao*. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012\\_Campos\\_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf)

- Castillo, C. (2021) *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf>
- Castillo, P. y Vargas, B. (2009) *El sistema de medición del desempeño como herramienta de control estratégico*. ESAN Ediciones
- Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos en el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Cornejo, M. (2017). *Correlación entre el estilo de Liderazgo del Personal Directivo con el desempeño profesional de los Médicos en el Hospital III Daniel Alcides Carrión- Essalud de Tacna, 2014*. Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6046>
- Costumero, I. (2007). *Relaciones en el entorno de trabajo*. España.
- Covey, K. (2003). *Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global*. Colombia: Mc Graw Hill.
- De la Ece, N. (2017). *Liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente*. Daule, Ecuador: Universidad de Guayaquil
- De los Santos, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Lándivar.
- Fernández, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. (Artículo científico). Revista Economía y Negocios, Tacna, Perú.
- Griffin, B. (2011). *behaviours for successful work and career adjustment*. Australian Journal of Psychology, 2, 65-73
- Guijosa, C. (2018). *La responsabilidad docente y su evaluación según reporte de la UNESCO*. Monterrey, México: Innovación Educativa.
- Hogg, M. y Vaughan G. (2010). *Psicología Social*. Obra original 2008. España: Médica Panamericana.

- Ispas, A. (2013). The perceived leadership style and employee performance in Hotel Industry – a dual approach. *Revista de Management Comparat Internațional*.
- Jones, L. Y George, A. (2006). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile
- Koontz, H y Wellhrich, H (2012) *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Leithwood, K. (2009). *Área de Educación Fundación. De Presentación de Fundación CAP*. Chile.
- Luna, O.; Ronald, C. y Andrade, F. (2019). *Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador*. (Artículo científico). Universidad y Sociedad, Ecuador.
- Martín, J. (2015). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del clima organizacional*. Universidad de Carabobo. Valencia, España.
- Minedu (2014). Marco de Buen Desempeño Directivo. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Moreno M. (2002). *Motivación empresarial y liderazgo*. Panamá
- Newtron, J. (2003). Bedyod situacional Leadership - congruenti and transforming models for leadership trainig. *European Managemen Journal*.
- Obando, J. (2018) *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Moquegua, Perú, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27078/obando\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27078/obando_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palaci, D. (2005). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE. Primaria en el distrito de Independencia - Lima. lima -Perù*.
- Ramos, M (2009) *Tutoría y orientación educativa*. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Perú.
- Reyes, V., Trejo, C. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. (Artículo científico) *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Guadalajara, México, <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>

- Robbins, L. (2010). *Factores del clima organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Robinson, (2009). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. New York: Syracuse University
- Rodriguez, G. (2009). *Percepción del liderazgo en las instituciones educativas cristiano evangélicas del cono norte de Lima*. Lima: Universidad Federico Villarreal
- Rojas, Y. (2006). *Liderazgo y Motivación*. Tesis de Licenciatura de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sánchez, A. (2019) *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú, <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3474/MAEST.%20GEST.EDUC.%20-%20Antero%20Jes%c3%bas%20S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solanos, C. (2010). *Perfil de liderazgo*. Lima: Universidad Federico Villarreal
- Van, J., Derks, D., & Bakker, A. (2015). *The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance (Vol. 56)*. Orlanda: Wiley Digital.
- Verde, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

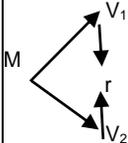
## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

| Variables           | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                      | Indicadores                      | Escala de medición |
|---------------------|---|--|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| Liderazgo           | Está relacionado con el individuo, en su temperamento, instrucciones, ilustraciones y conductas en cuanto a su establecimiento pedagógico que se ven influenciados con sus virtudes. (Ramos, 2009), | Es la capacidad que tiene una persona al influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores<br><br>El liderazgo será evaluado según las dimensiones que lo conforman de acuerdo con el cuestionario. | Actitud democrática              | Respeto las ideas                | Ordinal            |
|                     |   |  |                                  | Acepta las discrepancias         |                    |
|                     |   |  | Actitud jerárquica               | Principio de autoridad           |                    |
|                     |   |  |                                  | Respeto a los demás              |                    |
|                     |   |  | Actitud de motivación            | Promueve la participación        |                    |
|                     |   |  |                                  | Fomenta el trabajo en equipo     |                    |
| Se integra al grupo |   |  |                                  |                                  |                    |
| Desempeño laboral   | Es aquella conducta de un individuo de la cual se puede tener alguna orientación positiva o negativa en el ambiente de trabajo y en la actividad que desarrolla (Ispas, 2013).                      | Son las acciones o comportamientos observados en los empleados siendo relevantes al logro de los objetivos de la organización.<br><br>El desempeño laboral será evaluado según las dimensiones que lo conforman de acuerdo con el cuestionario   | Desempeño de tarea               | Nivel de organización            | Ordinal            |
|                     |   |  |                                  | Nivel de compromiso              |                    |
|                     |   |  | Desempeño contextual             | Nivel de conocimientos           |                    |
|                     |   |  |                                  | Nivel de competencias laborales  |                    |
|                     |   |  |                                  | Nivel de creatividad laboral     |                    |
|                     |   |  | Comportamiento contra productivo | Nivel de quejas                  |                    |
|                     |   |  |                                  | Nivel de problemas en el trabajo |                    |

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutiva n.º 307 de Bellavista, 2021

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis  | Técnica e Instrumentos   |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
|--|--|--|--|-----------|-------------|-----------|---------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|----------------------|----------------------------------|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Cuál es la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> <p><b>Problema específico:</b><br/>¿Cuál es el nivel de medición de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de medición de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo con el desempeño de tarea de los de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo con el desempeño contextual de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo con el comportamiento contra productivo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Identificar el nivel de medición de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de medición de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo con el desempeño de tarea de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo con el desempeño contextual de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre el liderazgo con el comportamiento contra productivo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>Hi: Existe relación entre el liderazgo con el desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>H1: El nivel de medición de las dimensiones del liderazgo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, es adecuada</p> <p>H2: El nivel de medición de las dimensiones del desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021, es buena.</p> <p>H3: Existe relación entre el liderazgo con el desempeño de tarea de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>H4: Existe relación entre el liderazgo con el desempeño contextual de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> <p>H5: Existe relación entre el liderazgo con el comportamiento contra productivo de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021.</p> | <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p> |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
| <b>Diseño de investigación</b>   | <b>Población y muestra</b>   | <b>Variables y dimensiones</b>   |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
| <p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p>  <p>Dónde:<br/>M = Directores<br/>V1= Liderazgo<br/>V2= Desempeño laboral<br/>r = Relación entre variables</p>   | <p><b>Población</b><br/>Se conformó por 22 directores.</p> <p><b>Muestra</b><br/>Estuvo conformada por el total de la población, que es de 22 directores.</p>  | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Liderazgo</td> <td>Actitud democrática</td> </tr> <tr> <td>Actitud jerárquica</td> </tr> <tr> <td>Actitud de motivación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Desempeño de tarea</td> </tr> <tr> <td>Desempeño contextual</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento contra productivo</td> </tr> </tbody> </table>   |  | Variables | Dimensiones | Liderazgo | Actitud democrática | Actitud jerárquica | Actitud de motivación | Desempeño laboral | Desempeño de tarea | Desempeño contextual | Comportamiento contra productivo |
| Variables  | Dimensiones  |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
| Liderazgo  | Actitud democrática  |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
|  | Actitud jerárquica   |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
|  | Actitud de motivación  |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
| Desempeño laboral  | Desempeño de tarea   |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
|  | Desempeño contextual   |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |
|  | Comportamiento contra productivo   |  |  |           |             |           |                     |                    |                       |                   |                    |                      |                                  |

## ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: liderazgo

#### INSTRUCCIONES

**Instrucciones:** Estimado (a) especialista, el presente instrumento tiene como objetivo de identificar el nivel de liderazgo. Es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

| Escala de valoración |   |
|----------------------|---|
| Nunca                | 1 |
| Casi nunca           | 2 |
| A veces              | 3 |
| Casi siempre         | 4 |
| Siempre              | 5 |

| N°                                    | Variable: Liderazgo   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                                       | Ítems   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN: Actitud democrática</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1                                     | Los especialistas respetan las normas educativas vigentes establecidas para el trabajo remoto.                          |   |   |   |   |   |
| 2                                     | Los especialistas tienen en cuenta algunas opiniones de los directores en cuanto al trabajo remoto .                    |   |   |   |   |   |
| 3                                     | Los especialistas realizan reuniones con los directores y/o profesores para escuchar sus necesidades.                   |   |   |   |   |   |
| 4                                     | Los especialistas actúan equitativamente con cada director de las II.EE bajo las circunstancias dadas en esta pandemia. |   |   |   |   |   |
| 5                                     | Los especialistas aceptan las discrepancias en todas las actividades programadas por el director de manera remota.      |   |   |   |   |   |
| 7                                     | Los especialistas colaboran con el rol de los directores  |   |   |   |   |   |

|                              |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|                              | en cuanto al trabajo remoto.   |  |  |  |  |  |
| <b>Actitud jerárquica</b>    |  |  |  |  |  |  |
| <b>8</b>                     | Los especialistas desarrollan el principio de autoridad ante sus directores  |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>                     | Los especialistas tiene autoridad en el desarrollo del plan operativo anual de manera participativa  |  |  |  |  |  |
| <b>10</b>                    | Los especialistas respetan a todos los directores y docentes por igual   |  |  |  |  |  |
| <b>11</b>                    | Los especialistas solucionan problemas institucionales y académicos con equidad primando el respeto ante los demás .                         |  |  |  |  |  |
| <b>12</b>                    | Los especialistas respetan las actividades programadas en la calendarización institucional de manera remota.                                 |  |  |  |  |  |
| <b>13</b>                    | Los especialistas respetan el calendario de mantenimiento de la institución de manera eficaz y oportuna.                                     |  |  |  |  |  |
| <b>Actitud de motivación</b> |  |  |  |  |  |  |
| <b>14</b>                    | Los especialistas promueven la participación de los directores y docentes en las actividades dadas de manera virtual.                        |  |  |  |  |  |
| <b>15</b>                    | Los especialistas son capaces de incentivar a los directores para el logro de los objetivos institucionales mediante sesiones virtuales.     |  |  |  |  |  |
| <b>16</b>                    | los especialistas fomentan el trabajo en equipo manera remota con el director y los docentes .   |  |  |  |  |  |
| <b>17</b>                    | Los especialistas promueven el trabajo, asignando responsabilidades a los directores.  |  |  |  |  |  |
| <b>18</b>                    | Los especialistas reconocen el esfuerzo que los directores hacen por sus docentes para que se integren al grupo por el bien de la educación. |  |  |  |  |  |

## Cuestionario: desempeño laboral

**Instrucciones:** Estimado (a) director, el presente instrumento tiene como objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral. Es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

| <b>Escala de valoración</b> |   |
|-----------------------------|---|
| Nunca                       | 1 |
| Casi nunca                  | 2 |
| A veces                     | 3 |
| Casi siempre                | 4 |
| Siempre                     | 5 |

| N°                        | CRITERIOS DE EVALUACIÓN  | Calificación |   |   |   |   |
|---------------------------|--|--------------|---|---|---|---|
|                           |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Desempeño de tarea</b> |  |              |   |   |   |   |
| 01                        | El especialista organiza su trabajo para monitorear virtualmente a los docentes de su colegio.                               |              |   |   |   |   |
| 02                        | El especialista desarrolla sus funciones de manera organizada y cumpliendo las reglas de acuerdo a la emergencia sanitaria.  |              |   |   |   |   |
| 03                        | El especialista coordina acciones con todos los especialistas de las áreas de manera remota.                                 |              |   |   |   |   |
| 04                        | El especialista ha sido capaz de comprometerse con el establecimiento de prioridades en las instituciones educativas.        |              |   |   |   |   |
| 05                        | El especialista ha tenido en cuenta los resultados que se han planificado en las instituciones educativas de manera virtual. |              |   |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 06  | El especialista se compromete en el desarrollo de las actividades de cada II.EE .   |  |  |  |  |  |
| 07  | El especialista se compromete en las tareas desafiantes en ayuda a los directores y docentes de cada II.EE.                   |  |  |  |  |  |
| <b>Desempeño contextual</b>               |   |  |  |  |  |  |
| 08  | El especialista gestiona las capacitaciones oportunas de manera virtual.  |  |  |  |  |  |
| 09  | El especialista se esfuerza para mantener al día sus competencias laborales.  |  |  |  |  |  |
| 10  | El especialista asume responsabilidades y competencias laborales adicionales.   |  |  |  |  |  |
| 11  | El especialista plantea soluciones creativas a nuevos problemas educativos que se están presentando en tiempos de pandemia .  |  |  |  |  |  |
| 12  | El especialista busca continuamente nuevos retos en el teletrabajo.   |  |  |  |  |  |
| <b>Comportamientos contra productivos</b> |   |  |  |  |  |  |
| 14  | El especialista soluciona algunos percances laborales de manera oportuna ante algunas quejas suscitadas.                      |  |  |  |  |  |
| 15  | El especialista ayuda a resolver los aspectos negativos del trabajo que se ocasionan de manera virtual.                       |  |  |  |  |  |
| 16  | El especialista coordina sobre los problemas en el trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 17  | El especialista soluciona oportunamente los problemas suscitados en las instituciones educativas.                             |  |  |  |  |  |
| 18  | El especialista informa oportunamente los inconvenientes en las instituciones educativas de su jurisdicción a sus superiores. |  |  |  |  |  |

## ANEXO 4: Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
Institución donde labora : Posgrado de la UCV Tarapoto  
Especialidad : Metodóloga  
Instrumento de evaluación : Para evaluar el liderazgo  
Autor (s) del instrumento (s) : Annie Mishell Sangama Urrelo

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|----|---|---|---|---|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |    |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |    |   |   |   | X |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo</b> .  |    |   |   | X |   |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |    |   |   |   | X |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |    |   |   | X |   |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo</b> .  |    |   |   | X |   |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |    |   |   |   | X |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo</b> .  |    |   |   |   | X |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |    |   |   |   | X |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |    |   |   |   | X |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   | 47 |   |   |   |   |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 11 de Mayo de 2021

  
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado  
DOCENTE POSGRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 Institución donde labora : Posgrado de la UCV Tarapoto  
 Especialidad : Metodóloga  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Annie Mishell Sangama Urrelo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|----|---|---|---|---|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |    |   |   |   | X |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |    |   |   | X |   |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |    |   |   | X |   |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |    |   |   | X |   |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |    |   |   |   | X |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>   |    |   |   |   | X |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |    |   |   |   | X |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |    |   |   |   | X |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |    |   |   |   | X |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |    |   |   | X |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   | 46 |   |   |   |   |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento adecuado para su aplicación \_\_\_\_\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.6

Tarapoto, 11 de Mayo de 2021


  
 -----
   
**Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado**
  
 DOCENTE POSGRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Gustavo Ramirez García  
 Institución donde labora : Director en la I.E Miguel Chuquizengo Ramirez  
 Especialidad : Director / Lic. En Educación Primaria  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el liderazgo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Annie Mishell Sangama Urrello

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4  | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|----|---|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   | X  |   |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   | X  |   |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo</b> .  |   |   |   | X  |   |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |    | X |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |    | X |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo</b> .  |   |   |   | X  |   |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   |   |    | X |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo</b> .  |   |   |   | X  |   |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   |    | X |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   |    | X |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   |   | 45 |   |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento muestra coherencia metodológica entre dimensiones, indicadores e ítems**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

**Buena**

Tarapoto, 10 de mayo de 2021



Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI: 8110443

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Apellidos y nombres del experto: Gustavo Ramirez García  
 Institución donde labora : Director en la I.E Miguel Chuquizengo Ramirez  
 Especialidad Director / Lic. En Educación Primaria  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Annie Mishell Sangama Urrelo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X         |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   | X |           |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   |   | X |           |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X |           |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X         |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   |   |   | X         |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   |   |   | X         |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   |   |   | X         |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   | X |           |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   | X |           |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   |   |   | <b>45</b> |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Los indicadores son coherentes con los ítems que muestra el instrumento**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 10 de mayo de 2021



Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI. 8110444

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Hipólito Percy Barbarian Mozo  
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la selva/ DRESM  
 Especialidad : Lic. Educación secundaria /Director de IESTP-NOS/ DRESM  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre liderazgo  
 Autor (s) del instrumento (s) : Annie Mishell Sangama Umalo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3         | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|-----------|---|---|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   | X         |   |   |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   | X         |   |   |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Liderazgo</b> .  |   |   |           | X |   |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación. |   |   |           | X |   |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |           | X |   |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Liderazgo</b> .  |   |   | X         |   |   |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y aplicar la realidad, motivo de la investigación.  |   |   | X         |   |   |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Liderazgo</b> .  |   |   | X         |   |   |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |           |   | X |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |           | X |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   | <b>36</b> |   |   |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación. No obstante, subsanar las observaciones en la redacción y las valoraciones de las respuestas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.6 puntos / Bueno**

Tarapoto, 16 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barbarian Mozo  
 CPP-AR 357054

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Hipólito Percy Barberán Mozo  
 Institución donde labora : IESTP-Nor Oriente de la selva/ DRESM  
 Especialidad : Lic. Educación secundaria /Director de IESTP-NOS/ DRESM  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Annie Michell Sangama Urzelo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4         | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   | X |           |   |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   | X |           |   |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   |   | X         |   |
| ORGANIZACIÓN         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X         |   |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   | X         |   |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   | X |           |   |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   | X |           |   |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>   |   |   | X |           |   |
| METODOLOGÍA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   |           | X |
| PERTINENCIA          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   | X         |   |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   |   | <b>36</b> |   |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de validación y considero válido, coherente y pertinente para su aplicación. No obstante, subsanar las observaciones en la redacción y las valoraciones de las respuestas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.6 puntos / Bueno**

Tarapoto, 16 de mayo de 2021



Dr. Hipólito Percy Barberán Mozo  
 CPPV-N° 357054

## ANEXO 5: Constancia de autorización de la institución



**DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION**

**UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - BELLAVISTA**

**AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA**



### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Mag. Franklin Cárdenas Ruiz.

Especialista en Educación de Nivel Primaria Ugel-Bellavista

#### HACE CONSTAR:

Que, la alumna **ANNIE MISHHELL SANGAMA URRELO**, identificada con DNI N° 73068435 y estudiante en la Maestría de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene la autorización para realizar la investigación de su tesis titulado: **Liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora n.º 307 de Bellavista, 2021**, en ejecución de su proyecto de investigación, aplicando los instrumentos de recolección de datos con los especialistas de la Ugel-Bellavista y así poder seguir avanzado con su investigación.

Se expide el presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Bellavista, 18 de junio de 2021.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - BELLAVISTA  
Prof. Franklin Cárdenas Ruiz  
ESPECIALISTA PRIMARIA

**Mag. Franklin Cárdenas Ruiz**

**DNI: 00885852**



