

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo y desempeño laboral en la Institución Educativa Juan
José Farfán-Lancones, Sullana, 2023**

Tesis para obtener el título profesional de
Licenciada en Administración

Autora:

Espinoza Infante, Maryuli Lisbeth
Código ORCID: 0000-0003-4847-6756

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel
Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	1
ÍNDICE DE TABLAS	2
PALABRAS CLAVE	3
TITULO.....	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA	16
RESULTADOS	18
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	25
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES.....	30
AGRADECIMIENTO	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS Y APÉNDICES	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación de liderazgo y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán - Lancones, Sullana ,2023	18
Tabla 2. Relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán - Lancones, Sullana ,2023	18
Tabla 3. Nivel de liderazgo en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023.	19
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023.	19
Tabla 5. Correlación de liderazgo carismático y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán Lancones, Sullana ,2023	20
Tabla 6. Relación entre liderazgo carismático y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán Lancones, Sullana ,2023	21
Tabla 7. Correlación de liderazgo transaccional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.....	21
Tabla 8. Relación entre liderazgo transaccional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.	22
Tabla 9. Correlación de liderazgo transformacional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.....	23
Tabla 10. Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.....	23

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keyword

Theme	Leadership and job performance
specialty	Administration

Línea de investigación.

Línea de Programa	Talento humano
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Liderazgo y desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán-Lancones, Sullana, 2023"** del (a) estudiante: **Maryuli Lisbeth Espinoza Infante**, identificado(a) con **Código N° 2117100248**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 25%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TITULO

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFÁN-LANCONES, SULLANA, 2023**

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue conocer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de la institución educativa Juan José Farfán, Lancones-Sullana-2023. Se realizó una investigación, básica no experimental, descriptiva-correlacional, de corte transversal utilizando una población muestral de 27 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario con 24 preguntas, de las cuales 12 midieron el desempeño laboral de los docentes y 12 midieron el liderazgo.

Los resultados demostraron que el nivel de significación fue inferior a 0.05 ($0.000 < 0.005$), indicando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Adicionalmente, se demostró que tanto el liderazgo como el desempeño laboral se encuentran en un nivel alto, ambos con el mismo porcentaje de 85.2%. Finalmente puedo concluir que existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones - Sullana-2023.

ABSTRACT.

The purpose of this study was to know the relationship between leadership and job performance at the Juan José Farfán educational institution, Lancones- Sullana-2023. A basic, non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional investigation was carried out using a sample population of 27 workers. To collect the data, a questionnaire with 24 questions was used, of which 12 measured the job performance of teachers and 12 measured leadership.

The results showed that the significance level was less than 0.05 ($0.000 < 0.005$), indicating that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Additionally, it was shown that both leadership and work performance are at a high level, both with the same percentage of 85.2%. Finally, I can conclude that there is a relationship between leadership and work performance in the Juan José Farfán Educational Institution, Lancones - Sullana-2023.

INTRODUCCIÓN

Con respecto a los estudios internacionales desarrollados anteriormente se toma en cuenta los autores como García y Montufar (2022), quienes, en su investigación relacionada con el liderazgo y el desempeño laboral, realizaron su estudio a los colaboradores de la Universidad Técnica de Cotopaxi- Latacunga – Ecuador, su objetivo fue determinar la relación del liderazgo y desempeño laboral. La investigación fue cuantitativa, exploratoria, descriptiva y correlacional, y el método utilizado para recolectar datos fue una encuesta en línea y se aplicó a una muestra de 225 individuos, los resultados indicaron que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio-alto caracterizado por la realización de tareas y la motivación de los empleados. Dado que el grado final de significancia fue de 0,00 por debajo del 0,05, el autor concluye que entre las variables de investigación existe relación, por lo que se acepta la hipótesis afirmativa.

Asimismo, Panta (2020) Investigó acerca de cómo el liderazgo influye en el desempeño laboral, para ello estudio los colaboradores de una institución educativa de Guayaquil. Su objetivo fue conocer la asociación entre el liderazgo y el desempeño laboral, el estudio fue descriptivo y utilizó un enfoque correlacional no experimental. El autor pidió a una muestra de 60 profesores que completaran un cuestionario y los resultados revelaron una correlación de Pearson de 0,872. Finalmente, el autor concluye que existe una fuerte correlación entre las variables.

También, Zamora y Zea (2019), realizaron una investigación sobre liderazgo gerencial y desempeño a los profesores de la Unidad Educativa “El Cenáculo” en Guayaquil, Ecuador, su objetivo era conocer el vínculo de las dos variables de estudio, se empleó un diseño cuantitativo, transversal y correlacionado, administró un cuestionario a una muestra de 68 empleados. Los hallazgos revelaron que las dos variables de estudio se relacionan, además se descubrió que el liderazgo en el ámbito educativo se encuentra en un nivel medio. El autor concluye que la variable liderazgo gerencial y la variable desempeño laboral de los profesores de la institución educativa “El Cenáculo” de Guayaquil, Ecuador, se encuentran significativamente correlacionados.

Tomando en cuenta los estudios en ámbito nacional, Cáceres (2022), realizó una investigación en relación al liderazgo y desempeño laboral a los docentes del Instituto de Artes Emblemáticas de Tacna-Perú con el fin de conocer el vínculo entre las bases de estudio, se utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y no experimental. Se aplicó cuestionarios a 110 personas, los resultados indicaron una relación entre las dos variables. Finalmente, el autor concluye que, en la reconocida institución educativa Francisco Antonio de Zela, existe una correlación entre las variables estudiadas.

Según Chávez (2021) en su tesis sobre el liderazgo y evaluación de desempeño laboral, tuvo como fin determinar la relación entre las dos variables. Los colaboradores de la Universidad Nacional de Cañete-Perú fue sujeto de estudio para esta investigación, el diseño fue transversal, de nivel correlacional, se administró cuestionarios a una muestra de 44 empleados de diversos departamentos de la Dirección General de Administración de la Universidad. Finalmente, el autor expone su conclusión afirmando que ambas variables de investigación exhiben una asociación positiva muy fuerte.

Mientras que Mendoza (2021), en su investigación relacionada con el liderazgo y desempeño laboral, estudió a los trabajadores del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho-Perú, su objetivo fue conocer la relación entre las dos variables de estudio, la investigación fue de tipo cuantitativo, transversal, no experimental y de naturaleza correlacional, el autor aplicó un cuestionario una muestra de veinte trabajadores, los hallazgos indicaron un rango de significancia de 0.04 por debajo de 0.05, también demostró que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, representado por el 80% de los colaboradores encuestados, por ende el autor menciona que el liderazgo tiene un impacto en el desempeño laboral de los colaboradores.

También considerando el aporte de Pérez (2021) quien realizó un estudio en relación con el liderazgo transaccional y competencias laborales, en el cual estudio a los docentes de la I.E Jorge Chávez de Callería Ucayali, Pucallpa-Perú, su fin fue determinar la asociación entre el liderazgo transaccional y las competencias labores, el

tipo de estudio fue descriptivo de nivel correlacional, y el autor utilizó un cuestionario para recolectar datos de una muestra de 67 colaboradores. Los resultados revelaron una correlación de $\rho = -0.071$, en base a ello, el autor afirma que el liderazgo transaccional no tiene nada que ver con las competencias laborales, señalando que son innatas, motivadas o negociadas, sino creadas y ejercitadas.

Prisse (2021), en su tesis relacionada con el liderazgo transformacional y desempeño laboral, estudio a los colaboradores de instituciones educativas particulares de UGEL 02-Lima, el objetivo fue determinar si ambas variables se relacionan, la metodología empleada fue una investigación básica, descriptiva y con diseño no experimental, el autor utilizó cuestionarios los cuales fueron administrados a una muestra de 385 docentes. Los hallazgos demostraron un valor de significancia de $0.000 < 0.05$ de por lo consiguiente se acepta hipótesis alterna, el autor concluye que ambas bases de estudio están relacionadas.

Soria y Pastor (2021), en su tesis relacionada a la motivación y desempeño laboral, los autores realizaron su investigación a los docentes de la escuela pública del distrito de Pativilca. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas bases de estudio, El tipo de estudio fue básico o puro, con un diseño de investigación transversal correlacional no experimental, y el autor administró cuestionarios a una muestra de 44 docentes, los resultados mostraron un nivel de significancia de 0.301 inferior a 0.05. por lo consiguiente autor llega a concluir que la motivación laboral y el desempeño están directamente correlacionados.

Marruffo (2020), realizó una tesis en relación al liderazgo y desempeño laboral, investigó a los docentes civiles de la EESTP PNP Chiclayo-Perú, el estudio tuvo como fin determinar si existe asociación entre ambas bases de estudio antes mencionadas, el estudio fue descriptivo, correlacional, transversal, el autor administró cuestionarios 35 docentes los cuales fueron tomados como muestra, los resultados revelaron una correlación de Persona de 0,679 y un valor significativo de 0,000. Asimismo, mostraron que ambas variables se encuentran en un nivel regular. Por lo tanto, el autor pone en evidencia acorde a su investigación que existe una asociación positiva

significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes civiles.

Chávez y Prieto (2019), en su investigación relacionada con el liderazgo y el desempeño, realizó su estudio a los trabajadores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” de Uchumarca- Perú, su objetivo era averiguar qué relación existe entre las dos variables mencionadas anteriormente, su metodología fue de tipo descriptiva correlacional, los autores realizaron cuestionarios a una muestra de 21 colaboradores, los hallazgos muestran la existencia de una correlación alta, puesto que se observó un coeficiente de correlación fue de 0.71151707, asimismo se demostró que el liderazgo se encuentra en bajo nivel, mientras que el desempeño se encuentra en un nivel regular en la institución educativa. Por lo tanto, el autor afirmó que existe una asociación entre el liderazgo y el desempeño docente y especula que esta correlación puede ser bastante homogénea dado que el desempeño laboral de los profesores de I.E aumenta a medida que aumenta la calidad del liderazgo.

Claros (2019), realizó una investigación relacionada con liderazgo y desempeño laboral, el autor realizó un estudio a los docentes de la escuela de informática SENATI en Huacho, Perú. El fin del estudio fue establecer la relación entre las dos variables estudiadas, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, y de diseño no experimental, de corte transversal y con enfoque cuantitativo. Los resultados demostraron un valor de significancia de 0,856 lo que significa que existe una correlación entre las dos variables, en consecuencia, el autor anuncia su conclusión afirmando que existe una conexión entre la variable desempeño laboral y los diferentes estilos de liderazgo.

Del Aguila (2019), realizó su tesis en base al liderazgo y desempeño laboral, estudió a los trabajadores de la I.E Estatal Mara Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales, San Martín, Perú, con el objetivo de identificar el estilo de liderazgo que incide en el desempeño laboral de los colaboradores, la investigación fue cuantitativa y los resultados revelaron una fuerte correlación entre las bases de estudio, como lo indica el coeficiente de Spearman de 0,767. Finalmente, autor afirma que existe una fuerte correlación entre el estilo liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la

institución educativa.

Neyra (2019), en su tesis sobre liderazgo y desempeño, realizó su estudio a los profesores de la I.E. N° 22401 "Mara Reiche Neumann" en Nasca, Perú, el fin que tuvo la investigación fue averiguar la relación entre las dos variables, utilizando un enfoque descriptivo correlacional, el autor utilizó técnicas de encuesta, observación y fichaje en una muestra de 27 docentes. El análisis de los datos muestra una correlación lineal directa y positiva entre ambas variables, lo que lleva al autor a concluir que el liderazgo del director tiene una asociación con el desempeño de los docentes de la I.E.

Tapullima (2019), En su estudio acerca de la gestión pública y el desempeño laboral se basó en el análisis de los docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, Perú, su objetivo fue establecer la relación entre las variables, el estudio utilizó un diseño cuantitativo, básico, no experimental y un enfoque correlacional, el autor administró un cuestionario a 27 participantes que sirvieron como muestra del estudio. Los resultados mostraron un valor de correlación de 0.800, también se demostró que el 52 % de los encuestados dijeron que la variable gestión pública se encuentra en un nivel bajo y por otra parte el desempeño laboral también en un nivel bajo representado el 62% de las personas encuestadas, por lo consiguiente el autor llega a la conclusión que entre las variables estudiadas existe correlación y que en la I.E

Vargas (2019), para su tesis sobre el liderazgo y el desempeño laboral estudió el personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, Perú, su objetivo fue conocer la conexión existente entre ambas variables, el tipo de investigación que se empleó fue descriptivo correlacional, no experimental, y el autor administró un cuestionario a de 87 empleados quienes fueron tomados como muestra para la investigación. Los resultados muestran un nivel de correlación de 0.378 y un nivel de que existe una relación significativa ($p=0,000$),y asimismo evidencio que ambas variables se encuentran en un nivel bueno, representado por el 21.8% de las personas que fueron encuestadas, en consecuencia, el autor llega a la conclusión que existe una correlación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de personal de administración de la Universidad Nacional de Moquegua sede Mariscal Nieto, y que

esta relación solo se fortalecerá en la medida que lo haga el liderazgo.

Chalco (2018), en investigación referente al liderazgo y el desempeño laboral, estudió a los colaboradores de Universidad Nacional Mayor de San Antonio Abad en Cusco, Perú, tuvo como fin de averiguar la incidencia entre las dos variables de estudio. La investigación fue básica descriptiva con diseño correlacional, el autor administró cuestionarios 30 colaboradores los cuales fueron tomados como muestra, los resultados revelaron un rango de significación de $0,000 < 0,05$, lo que lleva al autor a concluir que entre la variable liderazgo y la variable desempeño de los docentes existe una relación.

Guevara (2018), realizó su tesis sobre liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Los trabajadores de la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático en Lima, Perú, fueron sujetos de estudio. La investigación tuvo como fin averiguar si el liderazgo influye en el desempeño laboral, se empleó un diseño descriptivo, de nivel correlacional y no experimental y administró cuestionarios a una muestra de 48 trabajadores. Los hallazgos revelaron que la variable liderazgo se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, por lo consiguiente el autor llegó a la conclusión que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral.

En el ámbito local, Sangama (2021) en su investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral, realizó un estudio a los empleados de la Unidad Ejecutora de Bellavista-Sullana 307 para su tesis sobre la asociación entre liderazgo y desempeño laboral. Se utilizó un diseño básico, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, y el autor administró cuestionarios a una muestra de 22 directores. Los hallazgos revelaron que existe una conexión entre los dos estudios, Finalmente, el autor concluye que existe una fuerte correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 307 de Bellavista en el 2021.

Asimismo, Arizaga (2019) en su estudio sobre los valores organizaciones y el desempeño laboral, estudió a los empleados de la I.E. Nuestra Señora de Fátima - Piura, con el fin de determinar la asociación entre las dos variables de estudio, su

investigación fue de tipo transversal y correlacional, y el autor administró un cuestionario a una muestra de 106 empleados además de realizar una entrevista con la gerencia y revisión de documentos, los resultados mostraron un valor de 0.719 de la misma manera revelaron que el 51.9% de las personas encuestadas dijeron que el desempeño se encuentra en un nivel muy eficiente. Finalmente, el autor concluye que existe correlación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral tal que ocurriría si el desempeño laboral aumentara de acuerdo con la medida de los valores organizacionales.

A continuación, se detalla la fundamentación científica, en cuando a las definiciones del liderazgo nos encontramos el aporte Gómez (2018), quien menciona que el liderazgo ha tenido sus orígenes comúnmente en las pequeñas comunidades y además en sectas religiosas. Unos de los ejemplos que toma son las figuras como la de Jesús, Mahoma, Moisés, y Calvino ya que es un modelo de liderazgo porque son capaces de inspirar a muchas personas con nuevos objetivos y también nuevos caminos que garantizan la salvación religiosa mediante el uso de su personalidad carismática y seductora. Asimismo, manifiesta que tener cualidades, habilidades y prestigio personal, que no se pueden transferir, es un requisito previo para el liderazgo, En consecuencia, de ello los peligros mayores son sus rivales potenciales quienes podrían tener cualidades a fines, mas no de rango o puesto que ocupa. El autor afirma que el liderazgo es la relación de un individuo con un grupo de personas en un momento específico, lo que depende de la oportunidad que la persona tenga para de ese modo poder ejercer liderazgo, mas no del lugar. El liderazgo es una manera de dar sentido a la vida y así contribuir a las vidas de otras personas. Las oportunidades de liderazgo son accesibles para otros cada día.

Mientras que, Summa (2020) plantea que existen 3 pilares en fundamentales en el liderazgo los cuales son: el primero es hacer equipo, el segundo conseguir objetivos, y tercero desarrollar a los colaboradores, por otra parte, que el liderazgo es un conjunto de actitudes, así como también de habilidades que una persona posee para poder dirigir a grupos de personas. Asimismo, considera que un líder es capaz de contagiar ilusión a sus trabajadores, así como también de estimularles, y hacerles crecer

profesionalmente y del mismo modo proporcionarles un buen clima el cual sea favorable y positivo para ellos.

Y según la opinión de Lussier y Achua (2016), El liderazgo es la práctica de influir en los seguidores para modificar el comportamiento y alcanzar los objetivos corporativos.

Lussier y Achua (2016) mencionan que existen 5 elementos: El primero es líder-seguidor, en el que el líder y los seguidores tienen una conexión grupal formal, se dice además que este tipo de relación se está volviendo cada vez más crucial a medida que más empresas basan su trabajo en equipos.

El segundo componente es la influencia, que se refiere a la capacidad de un líder para transmitir ideas de una manera que mantenga la aceptación y al mismo tiempo inspire a los seguidores a respaldar y llevar a cabo el cambio. Como resultado, los autores afirman que la influencia es el componente fundamental del liderazgo.

Los objetivos organizacionales son vistos como un tercer componente, dado que los objetivos tienen un impacto en el desempeño, los integrantes de la organización necesitan trabajar en equipo para lograr el resultado que tanto el líder como los seguidores desean.

En cuarto lugar, nos encontramos al elemento denominado cambio el cual es considerado un elemento debido que los líderes buscan un cambio en sus seguidores para que estos contribuyan a mejorar continuamente en los procesos laborales y crear nuevos productos y servicios.

Las personas, constituyen el quinto componente ya que las relaciones interpersonales son una parte crucial del liderazgo.

De acuerdo con Coulter y Robbins (2007) manifiestan que las primeras teorías de liderazgo son, la teoría de rasgos y teoría de comportamiento.

La teoría de rasgos su objetivo principal era encontrar los rasgos que poseían los líderes

pero que no exhibían porque esta idea se basa en los rasgos que probablemente se pueden utilizar para distinguir entre los que son líderes y los que no lo son. Entre las características que estudiaba esta teoría se mencionan las siguientes: apariencia, estatura física, estabilidad emocional, facilidad de expresión, clase social y sociabilidad.

Se mencionan 7 rasgos que se relacionan con el liderazgo eficaz los cuales son los siguientes:

Dinamismo: Los líderes se esfuerzan mucho y se esfuerzan por lograr grandes logros, a la vez que son ambiciosos y muy enérgicos, muy tenaces en sus esfuerzos y siempre muestran iniciativa.

Aspiración de liderar: Es típico de los líderes tener un fuerte deseo de dirigir e influir en las personas, así como de comportarse de manera responsable.

Integridad y honestidad. Los líderes construyen conexiones basadas en la confianza, la sinceridad y la honestidad con sus seguidores y entre ellos mismos. Demuestran consistencia en sus palabras y acciones.

Confianza en sí mismo: Los líderes muestran confianza en sí mismo, con que esto logran que los seguidores se sientan convencidos y de que los objetivos y decisiones sean los correctos, ya que los seguidores ellos están al pendiente de que su líder no dude para así poderlo seguir.

Inteligencia: Para sintetizar e interpretar mucha información los líderes deben ser inteligentes y además de poseer la capacidad para tomar las decisiones correctas, resolver los problemas, y crear visiones.

Conocimientos pertinentes para el trabajo: Ser un líder efectivo requiere tener conocimiento del negocio, la industria y los problemas tecnológicos, ya que esta información permitirá a los líderes hacer los mejores juicios posibles y comprender completamente sus ramificaciones.

Extraversión. Los líderes suelen ser personas sociables, alegres y ocupadas que también tienen mucha confianza en quiénes son. Rara vez son retraídos o silenciosos.

Y por otra parte las teorías del comportamiento se basan en reconocer las características que diferencian a los líderes efectivos de los que no lo son, estas se clasifican a los líderes en función de sus características y comportamientos. Un líder eficaz, según el principio rector, no nace líder; más bien, desarrollan sus habilidades de liderazgo a través del estudio y la práctica de ciertos comportamientos. También se concentran en las acciones que toman los líderes para llevar a cabo sus planes o tareas.

De acuerdo con Tolentino (2020) sostiene 9 características que un líder debe tener y las siguientes:

Autoconocimiento: Esta es la capacidad de distinguir entre las influencias buenas y negativas. Puede ser un desafío para un líder ser consciente de sí mismo porque las percepciones pueden ser inexactas.

Visionario: Porque se necesita tener metas y ambiciones distintas tanto en tu vida personal como profesional.

La comunicación: Es un componente clave de las organizaciones, por lo tanto, un líder debe poder comunicarse de manera efectiva con sus seguidores.

Democrático: Actuar con humanidad

Cooperativo. Actúa de una manera que beneficia a ambas partes, es amable y generoso, además cree en el valor de cada persona y busca mantenerlo y es justo.

Creativo. Los miembros del grupo deben beneficiarse de las soluciones rápidas del líder, y él o ella debe tener una personalidad fuerte o, de lo contrario, sus actividades podrían ser percibidas como un liderazgo poco serio.

Constante y persistente: Este rasgo no debe usarse de la otra manera, es decir, no debe convertirse en una obsesión por perseguir estándares increíblemente altos.

Investigador: Este rasgo es crucial, pero no debe interpretarse como un medio de aprendizaje puramente a través de métodos científicos en lugar de a través de la experiencia personal.

Los estándares éticos deben ser la piedra angular de un líder, pero pueden diferir de una cultura a otra e incluso de un individuo a otro. Como resultado, no todos los miembros de una organización pueden adherirse a los mismos estándares.

En cuanto al desempeño laboral entre las definiciones encontramos a los siguientes autores quienes nos brindan sus aportes: Para empezar, tenemos el aporte de Cuello, et al (2020) quien define que el desempeño laboral son las conductas y acciones realizadas por los colaboradores las cuales permiten alcanzar los objetivos propuesto que permitirán el éxito de las empresas.

Desde la posición, Marín y Delgado (2020), afirman que el desempeño laboral es un pilar crucial para lograr el desarrollo de cualquier organización porque avanza, crece y se desarrolla tanto que es capaz de responder a las condiciones y necesidades de la sociedad; si no, genera carencias que perjudican el desarrollo social. Los empleados deben cumplir con los estándares de reclutamiento y selección para un mejor desempeño laboral.

Según el aporte de Castro y Delgado (2020) El enfoque de desempeño laboral debe apuntar a los objetivos empresariales; por lo tanto, si se centran en otros factores que son ajenos a la meta planteada, no aumentarán la productividad del colaborador. De la misma manera afirma que un desempeño laboral deficiente puede destruir todo un grupo de trabajo, mientras que un desempeño ejemplar puede construir un gran equipo de trabajo al inspirar a los participantes que lo conforman.

De acuerdo con Redrobán (2015), el desempeño laboral se define como la relación entre qué tan bien se lleva a cabo el trabajo y los resultados que produce para la empresa. Esta conexión está influenciada por circunstancias que escapan al control de cada individuo, además de qué tan bien llevan a cabo los deberes y responsabilidades

que acompañan a su trabajo.

Santacruz et al. (2022), menciona las siguientes razones de la importancia del desempeño laboral: mencionando que incrementa el rendimiento, asimismo dice que incrementa el respeto a las normas corporativas como resultado de los empleados que son parcialmente reconocidos por incrementos salariales, también menciona que es importante porque ayuda al diagnóstico en la selección de cargos, de la misma forma ayuda en las decisiones de promociones o despidos, además de ser de relevancia para la formación con programas de capacitación, planificación en la toma de decisiones que optimizan las capacidades profesionales, percibe con mayor claridad los errores en el diseño del puesto o puesto, control sobre circunstancias difíciles en el entorno exterior y la consideración de los asuntos personales.

En cuanto a la justificación de la investigación, esta se justifica de manera social ya que tiene por finalidad determinar la relación entre las variables: liderazgo y el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán. Por ende, el estudio será una fuente de información muy importante, lo que permitirá poder realizar un análisis de los problemas potenciales que puedan existir en la institución educativa, y proponer soluciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los docentes y la calidad de educación para los estudiantes, mejorando así el desarrollo del distrito.

Asimismo, se justifica de manera científica ya que, como consecuencia de los resultados obtenidos, la investigación aportará información para nuevos estudios, mostrando nuevos y confiables argumentos sobre el vínculo entre el liderazgo y desempeño laboral en una organización.

Y se justifica teóricamente teniendo cuenta las teorías del liderazgo y del desempeño laboral, asimismo analizando los antecedentes de los últimos 5 años.

En cuanto a la realidad problemática, la educación es actualmente uno de los pilares clave para el crecimiento nacional, por lo que las instituciones educativas deben crear programas educativos de calidad. El liderazgo es un factor importante para el buen

desarrollo de una entidad, en este caso el liderazgo del director juega un papel muy importante dado que es quien tiene contacto directo con los docentes y es quien determinará si se cumplen las metas y si los alumnos están aprendiendo con éxito sus lecciones, por lo consiguiente se logra mejorar el sistema educativo, asimismo cabe recalcar que los docentes también tienen derecho a diseñar sus proyectos educativos de acuerdo con los antecedentes y situación.

La institución educativa Juan José Farfán es la única en el cercado de Lancones, por lo que asume una gran responsabilidad en desarrollar una buena educación y enseñanza de los alumnos por el desarrollo de nuestro distrito.

Debido a la realidad actual y bajo la certeza de que el liderazgo es un factor decisivo e indispensable en la labor educativa que realizan los docentes, se considera necesario plantearse la siguiente pregunta, ¿Qué relación existe entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023?

Continuando con la conceptualización y operacionalización de variables, respecto al liderazgo Pérez (2020) manifiesta que es la capacidad de influencia positiva la cual impacta en el ánimo de una o más personas, influyendo en el éxito de sus objetivos personales y comunes, generando la realización de sus expectativas, motivación, y desarrollo de bases para lograr un entorno que propicie la formación de nuevos líderes.

De acuerdo a Carnero (2021) menciona a 3 dimensiones del liderazgo citando a los siguientes autores respectivamente,

Según los aportes de Serrano y Portalanza (2017), la primera dimensión del liderazgo es el liderazgo carismático. Al respecto, el autor considera que la forma de influencia sobre las personas no se da por la forma autoritaria y el don de mando que existen en los líderes, sino por el conocimiento que esta persona ofrece y que permite complementar la situación con habilidades, destrezas, y lo más importante, desarrollar valores como el respeto, la justicia y el compromiso con la justicia social.

Bonifaz (2016), señala el factor de liderazgo transaccional, que sugiere un vínculo

entre el líder y su equipo que trabajan juntos para lograr los objetivos con el fin de crear una interrelación-dependencia que satisfaga las necesidades tanto individuales como grupales. El líder está a cargo de liderar el equipo y basa sus decisiones en las características del trabajo, incluidas las herramientas requeridas para las actividades y el tiempo que es necesario para completar las tareas.

Según Serrano y Portalanza (2017), el liderazgo transformacional es la tercera dimensión y sirve como medio para impulsar el cambio con el fin de lograr la meta predeterminada. Su objetivo principal es asegurarse de que ambas partes mejoren responsablemente sus acciones para cumplir con los objetivos corporativos. por el grupo y pretende incorporar objetivos personales a través de la variación, modificando el nivel de vida general.

Con respecto al desempeño laboral Rodríguez y Lechuga (2019) el desempeño laboral es la actuación de las personas al punto que resulta fascinante calibrar las variables contribuyentes y el nivel organizacional alcanzado. Por tanto, el desempeño es visto como fundamental para una gestión eficiente de acuerdo con las exigencias de la organización, y establecido en el plan estratégico orientado a la consecución del objetivo, en una sociedad moderna donde el valor de las personas siempre se ha medido por su desempeño en su trabajo.

Según el aporte de Verdesoto (2019) dice que el desempeño laboral tiene 3 dimensiones las cuales son: a) La productividad de una empresa se mide por la eficacia y el bajo costo con el que puede cumplir con las necesidades de los clientes internos y externos. Esta satisfacción de ambos actores es la vara con la que se mide la productividad. b) Las competencias, son rasgos de personalidad que dirigen el comportamiento y ayudan a los empleados de una organización a desempeñarse bien. Destacan especialmente las capacidades laborales, ya que sirven como punto de referencia para alcanzar los objetivos de la organización y c) las Relaciones interpersonales, considerado ya que la probabilidad de que se logren los objetivos individuales e institucionales previstos aumenta cuando los compañeros de trabajo tienen conexiones laborales positivas entre sí, ya que esto crea un entorno propicio

para la productividad.

Para finalizar el liderazgo, es una colección de habilidades de gestión o direcciones que posee una persona para intervenir en la forma de actuar de otras, inspirando a que el equipo trabaje con entusiasmo para lograr las metas y objetivos. Comprende las siguientes dimensiones, liderazgo carismático, liderazgo transaccional, y liderazgo transformacional.

Y el desempeño laboral, es la manera del trabajo que cada persona brinda en el transcurso de una cantidad de tiempo para sus actividades labores diarias, es decir que cada persona tiene un modo de desarrollar sus actividades dependiendo de su motivación y habilidades, por lo tanto, se ha considerado como dimensiones la productividad, competencia y las relaciones interpersonales para el estudio de la variable.

A consecuencia se plantea la hipótesis alterna. existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. Y la hipótesis nula existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

Por lo que se plateo los objetivos, teniendo como objetivo general. Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. y como objetivos específicos: a) Describir el nivel de liderazgo en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. b) Describir el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. c) Establecer la relación entre liderazgo carismático y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. d) Determinar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. Y e) Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023

METODOLOGÍA

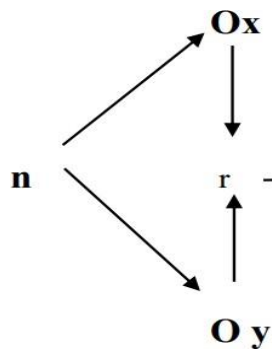
Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación:

El tipo de estudio fue básica, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo de acuerdo con el problema planteado y los objetivos formulados. porque el comportamiento de las variables fue observado, explicado y comprendido sin ser modificado.

Diseño de la Investigación:

Este estudio tuvo un diseño transversal, descriptivo y correlacional. Transversal porque los datos se recopilaron en un momento específico sin cambiar las condiciones que existían en ese momento; correlacional porque se establecerá la asociación o relación entre las variables.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Liderazgo)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población – Muestra:

Población:

La población de estudio estuvo conformada por los veintisiete (27) trabajadores de la Institución Educativa Juan José Farfán del Distrito de Lancones.

Muestra:

La muestra estuvo compuesta por los 27 colaboradores, es decir toda la población.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

La técnica es la encuesta, se utilizó con el fin de recopilar información sobre las variables de investigación, se emplea una encuesta debidamente elaborada la cual está conformada por 12 ítems que miden el liderazgo y 12 ítems que miden el desempeño laboral.

Instrumentos:

Con el fin de recopilar información sobre las variables de investigación, se empleó como instrumento un cuestionario debidamente elaborado. Se utilizó el "juicio de expertos" para validarlo, quienes fueron: Dr. Jorge Lujan Torres, Mg. Karina Valdivieso Pérez, y Mg. Yessenia Avila Alcalde. Y el Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad, en cual se obtuvo un valor de ,763 para la variable liderazgo y para la variable desempeño laboral un valor de ,981.

RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de liderazgo y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación

Según la tabla 1, existe correlación positiva muy alta, teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación entre liderazgo y el desempeño laboral es 0.800 y el nivel de significancia es de 0.000 menor al 0.05.

Tabla 2

Relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán - Lancones, Sullana ,2023

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122, 625a	56	,000
Razón de verosimilitud	74,656	56	,049
Asociación lineal por lineal	16,649	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 72 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Fuente: base de datos SPSS

Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 2, el grado de significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa, y se rechaza la hipótesis nula, por ende, se concluye que a un nivel de significancia del 0.05, el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana ,2023.

Tabla 3

Nivel de liderazgo en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	2	7,4%	7,4%
NIVEL MEDIO	2	7,4%	14,8%
NIVEL ALTO	23	85,2%	100,0%
Total	27	100,0%	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 7,4% (2) de los encuestados indicaron que el nivel de liderazgo es bajo, el 7,4% (2) indicaron que el nivel de liderazgo es medio y el 85,2%, que representa a 23 colaboradores, indicaron que el nivel de liderazgo es alto en la I.E Juan José Farfán-Lancones- Sullana, 2023.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	2	7,4%	7,4
NIVEL MEDIO	2	7,4%	14,8
NIVEL ALTO	23	85,2%	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 7,4% (2) de colaboradores encuestados indica que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, el 7,4% (2) señala que se encuentra en un nivel medio y el 85,2%, que representa a 23 colaboradores, indicaron que el desempeño se encuentra en un nivel alto en la I.E Juan José Farfán, Lancones-Sullana .2023.

Tabla 5

Correlación de liderazgo carismático y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán Lancones, Sullana ,2023

		Liderazgo carismático	Desempeño laboral
Liderazgo carismático	Correlación de Pearson	1	,764**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,764**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

Fuente: base de datos SPSS

Elaboración: propia

Interpretación:

En tabla 5 se observa que existe correlación positiva alta, dado que, el coeficiente de correlación entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral es 0.764 y el nivel de significancia es de 0.000, inferior al 0.05.

Tabla 6

Relación entre liderazgo carismático y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán Lancones, Sullana ,2023

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	84, 616 ^a	40	,000
Razón de verosimilitud	62,010	40	,014
Asociación lineal por lineal	15,159	1	,000
	27		

54 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Fuente: base de datos SPSS

Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6, existe relación entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023, debido a que el grado de significancia es de 0.000, inferior al 0.05. Confirmando la hipótesis alterna y negando la nula.

Tabla 7

Correlación de liderazgo transaccional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.

		Liderazgo Transaccional	Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	1	,613**
Liderazgo transaccional	Sig. (bilateral)		,001
	N	27	27
	Correlación de Pearson	,613**	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,001	
	N	27	27

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

Fuente: base de datos SPSS

Elaboración: propia

Interpretación:

Conforme con la tabla 7, existe correlación positiva alta entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, debido que el coeficiente de correlación es de 0.613 y el valor de significancia es de 0.001.

Tabla 8

Relación entre liderazgo transaccional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	84,635 ^a	32	,000
Razón de verosimilitud	60,700	32	,002
Asociación lineal por lineal	9,783	1	,002
N de casos válidos	27		

45 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Fuente: base de datos SPSS

Elaboración: propia

Interpretación:

De acuerdo con tabla 8 la dimensión liderazgo transaccional se relaciona con la variable desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023, debido que el grado de significancia es de 0.000, inferior que el 0.05. Confirmando la hipótesis alterna y negando la nula.

Tabla 9

Correlación de liderazgo transformacional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	1	,751**
Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
	Correlación de Pearson	,751**	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

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

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la tabla 9, se observa correlación positiva alta, puesto que el coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es de 0.751 y el nivel de significancia es de 0.000 menor al 0.05.

Tabla 10

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán -Lancones, Sullana ,2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,697 ^a	32	,000
Razón de verosimilitud	40,454	32	,145
Asociación lineal por lineal	14,646	1	,000
N de casos válidos	27		

a. 44 casillas (97.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .07.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración: Propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 10, se observa que existe relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán. Lancones – Sullana. 2023 ya que el grado de significancia es de 0.000 inferior que 0.05. Confirmando la hipótesis alterna y negando la nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, debido a que el grado de significancia, según la tabla 2 del estadístico chi-cuadrado de Pearson, es 0.000, por debajo de 0.05, lo que indica que existe relación o entre la variable liderazgo y la variable desempeño laboral. Los resultados coinciden con los estudios de Cáceres (2022), Panta (2020), Neyra (2019), Claros (2019) y Chalco (2019), que encuentran una fuerte relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Según Pérez (2020) manifiesta que el liderazgo es la capacidad de influencia positiva la cual impacta en el ánimo de una o más personas, influyendo en el éxito de sus objetivos personales y comunes, generando la realización de sus expectativas, motivación, y desarrollo de bases para lograr un entorno que propicie la formación de nuevos líderes, y Rodríguez & Lechuga (2019) describen el desempeño laboral como la actuación del personal al punto que resulta fascinante calibrar las variables contribuyentes y el nivel organizacional alcanzado. Por tanto, el desempeño se considera fundamental para una gestión eficaz y acorde con las exigencias de la organización, de acuerdo con lo establecido en el plan estratégico orientado a la consecución del objetivo, en una sociedad moderna donde el valor de las personas siempre se ha medido por su desempeño en su trabajo. En consecuencia, según el análisis presentado concluyo que entre el liderazgo y el desempeño laboral existe una relación en Juan José Farfán Lancones-Sullana 2023.

Describir el nivel de liderazgo en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023

En cuanto al liderazgo en la I.E Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023, los resultados indican que existe un nivel de liderazgo alto representado por el 85.2% de los encuestados y coincide con la investigación de Vargas (2020) quien en su estudio indica que el liderazgo se encuentra en un nivel bueno, en contraposición de Zamora y

Zea (2019) en su investigación indican en sus resultados un nivel medio, por otro lado, Chávez y Prieto (2019) demuestran que existe un nivel de liderazgo bajo en su investigación, tomando en cuenta la opinión de Lussier y Achua (2016), El liderazgo es la práctica de influir en los seguidores para modificar el comportamiento y alcanzar los objetivos corporativos por lo tanto puedo concluir que, según lo mencionado y los resultados del presente estudio el liderazgo puede desarrollarse en un nivel alto o en un nivel bajo además de que esto afectara el desempeño laboral, tanto que si en la organización existe un liderazgo alto el desempeño será alto y si el liderazgo es bajo el desempeño también será bajo. Por lo que consiguiente, desarrollar un buen liderazgo en las organizaciones es crucial para que los trabajadores desarrollen un buen desempeño.

Describir el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

En cuanto al desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023, los resultados revelan que el desempeño laboral se encuentra un nivel alto el cual es representado por el 85.2% de los encuestados , coincido con las investigaciones de: Mendoza (2021) y Arizaga (2019) quienes indican que el desempeño se encuentra en un nivel bueno, mientras que Marruffo (2020) dice que se encuentra en un nivel regular y Tapullima (2019) presentan un desempeño totalmente contrario porque sus resultados demostraron un nivel de desempeño laboral bajo, y según el aporte de Castro y Delgado (2020) afirma que un desempeño laboral deficiente puede destruir todo un grupo de trabajo, mientras que un desempeño ejemplar puede construir un gran equipo de trabajo al inspirar a los participantes que lo conforman, por lo consiguiente, al coincidir con las investigaciones realizadas por Mendoza, Marruffo y Arizaga quienes manifiestan un nivel positivo de desempeño y al presentarse un resultado contrario en la investigación de Tapullina y tomando en cuenta el aporte de Castro y Delgado, puedo concluir que el desempeño laboral puede darse en distintos niveles, ya que sea alto o bajo según sea el caso.

Establecer la relación entre liderazgo carismático y el desempeño laboral en la

Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

En la tabla 6 se observa del estadístico chi-cuadrado de Pearson se observa un nivel de significancia de 0.000 por debajo de 0.05, por lo tanto, existe el liderazgo carismático está asociado al desempeño laboral. Los resultados coinciden con la investigación de Guevara (2018) quien en su investigación afirma que existe relación entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral. Según los aportes de Serrano y Portalanza (2017), citado por carnero (2022) define el liderazgo carismático como forma de influencia sobre las personas no se da por la forma autoritaria y el don de mando que existen en los líderes, sino por el conocimiento que esta persona ofrece y que permite complementar la situación con habilidades, destrezas, y lo más importante, desarrollar valores como el respeto, la justicia y el compromiso con la justicia social, finalmente puedo concluir que entre el liderazgo carismático y desempeño existe una relación significativa, asimismo considero que este tipo de liderazgo es una herramienta eficaz para contribuir a la mejora de las empresas, debido que fomentara la participación de los colaboradores así como también la confianza en su jefe como también en ellos mismos y en este caso de la institución educativa beneficiara a los estudiantes quienes están en formación y requieren inspiración y carisma para un mayor aprendizaje.

Determinar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

El liderazgo transaccional está relacionado con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023 , debido que según la tabla 7 del estadístico chi cuadrado de Pearson el grado de significancia es inferir que 0.05 (0.000).Los resultados coinciden con la investigación del autor Del Aguila (2019) quien en su investigación relacionada con el liderazgo transaccional y desempeño laboral afirma que entre ambas variables existe relación, mientras que discrepo con Pérez (2021) quien manifiesta según los resultados de su investigación que el liderazgo transaccional no se relaciona con las competencias laborales en los docentes , Bonifaz (2016), citado en Carnero (2022) señala que el liderazgo transaccional, sugiere un vínculo entre el líder y su equipo que trabajan juntos para lograr los objetivos con el

fin de crear una interrelación-dependencia que satisfaga las necesidades tanto individuales como grupales. Por consiguiente, según el análisis realizado y los antecedentes puedo concluir que el liderazgo transaccional está relacionado con el desempeño laboral.

Describir la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.

De acuerdo con la tabla 10, el liderazgo transformacional está asociado con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán. Lancones – Sullana. 2023 ya que el grado de significancia es de 0.000 por debajo 0.05 Los resultados coinciden con la investigación que realizó Prisse (2021) quien indica que entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral existe una relación, del mismo modo Chávez (2019) manifiesta que el liderazgo transaccional se relaciona con la evaluación del desempeño laboral y tomando en cuenta la opinión de Según Serrano y Portalanza (2017) citado por Carnero (2022) ,mencionan que el liderazgo transformacional sirve como medio para impulsar el cambio con el fin de lograr la meta predeterminada. Su objetivo principal es asegurarse de que ambas partes mejoren responsablemente sus acciones para cumplir con los objetivos corporativos. por el grupo y pretende incorporar objetivos personales a través de la variación, modificando el nivel de vida general, de acuerdo con los antecedentes antes mencionados y los resultados de la presente investigación afirmo que el liderazgo transformacional y desempeño laboral se relacionan.

CONCLUSIONES

Dado que el grado de significancia conforme al Chi cuadrado es menor a 0.05 (0.000), puedo concluir que el liderazgo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023. Por ende, la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula se rechaza. Asimismo, de acuerdo con Pearson existe una correlación positiva muy alta ya que el coeficiente es 0.800.

En cuanto al liderazgo se concluye que se encuentra en un nivel alto ya que la mayoría de los encuestados representado por el 85,2 % manifestaron que el liderazgo se encuentra un nivel alto, en I. E. Farfán, Juan José, Lancones-Sullana, 2023.

En cuando al desempeño laboral en la I.E. Farfán, Juan José, Lancones-Sullana, 2023 el 85,2 %, dijo que el nivel de desempeño laboral está en un nivel alto en I. E. Farfán, Juan José, Lancones-Sullana, 2023.

En cuento a la dimensión liderazgo carismático esta se asocia con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023, debido que su nivel significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). Asimismo, de acuerdo con Pearson existe una correlación positiva alta ya que el coeficiente es 0.764.

Se concluye que el liderazgo transaccional se relaciona con el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023, debido que su nivel de significancia es 0.02 inferior a 0.05, y de acuerdo con Pearson existe una correlación positiva alta ya que el coeficiente es 0.613.

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023, se concluye que ambas variables se encuentran relacionadas ya que según los resultados el grado de significancia es 0.000 por debajo al 0.05. Asimismo, de acuerdo con Pearson existe una correlación positiva alta ya que el coeficiente es 0.751.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que, la alta dirección mantenga y mejore el liderazgo mediante nuevos canales de comunicación con los colaboradores, asimismo que se desarrollen programas de capacitaciones mensuales que puedan contribuir al líder a tener un mejor vínculo con sus colaboradores y al mismo tiempo que se pueda desarrollar un mejor desempeño laboral ya que el liderazgo y desempeño laboral se relacionan en la institución educativa Juan José Farfán, Lancones -Sullana 2023 tal como lo indica la presente investigación.

Se recomienda que, se diseñen nuevas estrategias como programas de concientización, sensibilidad para mantener el liderazgo alto ya que liderazgo es considerado como un pilar que indispensable para llevar las riendas de una organización puesto que, según sea el liderazgo de alta dirección se encaminara a lograr mejores resultados, manteniendo que colaboradores desarrollen de manera efectiva sus labores por lo que, se invoca a que a la alta dirección refuerce su liderazgo mediante capacitaciones, por lo consiguiente se logre una educación de calidad en la institución educativa Juan José Farfán, Lancones -Sullana.

Se recomienda realizar capacitaciones motivacionales ya que como se evidencia en la investigación el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, por ende, es conveniente mantenerlo así y además mejorar para que aumente su nivel por lo consiguiente se lograra buena satisfacción en este caso de los padres de familia y de los alumnos logrando una educación de calidad.

Se recomienda realizar foros en el que la alta dirección y los docentes compartan opiniones e ideas que mejoren el desarrollo de las actividades laborales , asimismo se invoca a la alta dirección tomar capacitaciones para el mejoramiento de su liderazgo, ya que según la investigación existe un liderazgo carismático está relacionado con el desempeño de los colaboradores, de la misma manera se recomienda a los docentes seguir desempeñándose de manera eficiente y que mantengan la confianza entre ambas partes.

Mediante la presente investigación se constató que existe un liderazgo transaccional por lo que se evidencia que el director posee autoridad ante el personal de la I.E, en consecuencia, se aconseja generar actividades que fortalezcan el compromiso, la comunicación y que se recompense los logros de los colaboradores de la institución educativa Juan José Farfán para de esta manera lograr su entusiasmo y por lo consiguiente que ellos se desempeñen de la mejor manera posible lo cual estará beneficiando a la imagen de la I.E educativa, a sus alumnos quienes son una de las partes fundamentales , así también se lograra que los padres de familia se sienta a gusto y sea reconocida por su buena labor.

Se recomienda implementar un plan de innovación con el fin de contribuir al desarrollo de la institución educativa, y desarrollar estrategias creativas para incentivar el crecimiento intelectual de los colaboradores, de igual forma se aconseja que no descuidar la atención en ellos, así mismo crear un espacio laboral motivacional todo ello con el fin de mejorar el desempeño laboral y seguir potenciando las técnicas de liderazgo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por regalarme vida y brindarme sabiduría para la elaboración de mi tesis, asimismo agradezco a mi madre, mis hermanos y a mi novio quienes han sido mi motivación para salir adelante y quienes han estado presentes desde que inicie mi carrera profesional brindándome su apoyo incondicional, de la misma manera agradezco a mi asesor de tesis quien mediante su experiencia y conocimientos me oriento a realizar mi investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achua, C. y Lussier, R. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6a. Ed). Recuperado de https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu
- Arízaga, T. F. (2019). *Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la IE Nuestra Señora de Fátima-Piura, 2019*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40211/Arizaga_RTF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caceres, L. S. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela, Tacna 2021*. Tesis de posgrado. Universidad Privada de Tacna- Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2501>
- Carnero, C. C. *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la IE Almirante Miguel Grau, Morropón 2021*. Tesis de posgrado. Universidad Católica de los Ángeles Chimbote. Recuperado <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30266>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2). Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chalco, L. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral del personal contratado bajo la modalidad CAS de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34072>
- Chavez, A. B. (2021). *Liderazgo y su evaluación de desempeño laboral de la Dirección de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, periodo*

2021. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75729>
- Chávez, A., y Prieto, R. D. (2019). *Liderazgo del director en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Túpac Amaru”, Uchumarca 2018*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30782>
- Claros, C. O. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI–Huacho en el año 2018*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1>
- Coulter, M. y Robbins, S. P. (2005). *administración*. Pearson educación
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., y Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Del Aguila, A. (2019). *Estilo de liderazgo directivo y nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Estatal María Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales-San Martín 2017*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2770>
- Elias, M. J. (2019). *El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla-2018*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47174>
- García, D. L., & Montufar Venegas, E. B. (2022). *El liderazgo institucional en el*

desempeño laboral del personal docente y administrativo de la universidad técnica de Cotopaxi. Universidad Técnica de Cotopaxi. Tesis de pregrado. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8841>

Gómez J. (2018). *Liderazgo*. Recuperado de 024arely-gomez-gonzalez.pdf (supremacorte.gob.mx)

Guevara, R. E. (2019). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela nacional superior de arte dramático, Lima, 2017*. Tesis de pregrado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3647>

Marín, J. L., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. Recuperado de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Marruffo, M. O. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral de los docentes civiles en la EESTP PNP Chiclayo*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo .Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50697>

Mendoza, L. A. (2021). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4495>

Neyra, R. C. (2021). *Relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes en la IE N° 22401 María Reiche Neumann*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3441>

Panta, A. M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil-2019*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.

Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53406>

Pastor, C. R., y Soria, M. E. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca*, 2021. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85070>

Pérez L.L, (2020). *Definición de liderazgo basada en la influencia en los seguidores*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-liderazgo-basada-en-la-influencia-en-los-seguidores/>

Pérez, D. A. (2021). *Liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 Jorge Chávez Callería Ucayali 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5803>

Prisse, K. C. (2021). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas particulares de la UGEL 02–Lima 2021*. Tesis de Pregrado. Universidad san Ignacio de Loyola. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>

Redrobán, M. A. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*. Tesis de posgrado. Universidad Central Del Ecuador Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7220/1/T-UCE-0007-184i.pdf>

Rodríguez, K. P. & Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (87),79-101. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>

- Sangama, A. M. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los especialistas de la Unidad Ejecutora N.º 307 de Bellavista, 2021*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66030>
- Santacruz, E. P., Morocho, L. R., y Pineda, I. J. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8534727>
- Summa, R. (2020). Liderazgo: Características de un líder. *Red universitaria virtual internacional*, Recuperado de [liderazgo_caracteristicas.pdf \(iep.edu.es\)](liderazgo_caracteristicas.pdf)
- Tapullima, L. N. (2019). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33262>
- Tolentino, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1–14. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Vargas, M. L. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua-2019*. Tesis Pregrado. Universidad Nacional de Moquegua. Recuperado de <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/183>
- Verdesoto, M. J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Zamora, Z. V., & Zea Pincay, F. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017*. Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 01
Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	El liderazgo es el proceso de influencia positiva la cual impacta en el ánimo de una o más personas, influyendo en el logro de sus objetivos personales y comunes, generando cumplimiento de expectativas, motivación, y desarrollo de bases para lograr un entorno que propicie la formación de nuevos líderes (Pérez 2020)	El liderazgo es una colección de habilidades de gestión o direcciones que posee una persona para intervenir en la forma de actuar de otras, inspirando a que el equipo trabaje con entusiasmo para lograr las metas y objetivos.	Liderazgo carismático	Involucramiento en la tarea	1	Escala de LIKERT 1: En Total Desacuerdo 2: En Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Muy de Acuerdo:
				Espontaneidad	2	
				Carisma	3	
				Inspiración	4	
			Liderazgo transaccional	Compromiso	5	
				Colaboración	6	
				Recompensa contingente	7	
				Autoridad	8	
			Liderazgo transformacional	Estimulación Intelectual	9	
				Innovación	10	
				Empatía a los problemas	11	
				Consideración Individual	12	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es la actuación del personal, en la medida en que interesa medir los factores que lo afectan y el nivel alcanzado dentro de la organización. (Rodríguez & Lechuga 2019)	El desempeño laboral es la manera del trabajo que cada persona brinda en el transcurso de una cantidad de tiempo para sus actividades labores diarias, es decir que cada persona tiene un modo de desarrollar sus actividades dependiendo de su motivación y habilidades. por lo tanto, se ha considerado como dimensiones la productividad, competencia y las relaciones interpersonales para el estudio de la variable.	Productividad	Eficiencia	13	
				Calidad de trabajo	14	
				Metas	15	
				Objetivos	16	
			Competencia	Conocimiento	17	
				Habilidades	18	
				Iniciativa	19	
				Actitud positiva	20	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Asertiva	21	
				Empatía	22	
				Respeto	23	
				Valores	24	

Anexo 02
Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre Liderazgo y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023?	Variable 1: Liderazgo Variable 2: Desempeño Laboral	<p>Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023</p> <p>Objetivos específicos: -Describir el nivel de liderazgo en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. -Describir el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023. -Establecer la relación entre liderazgo carismático y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023 -Determinar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023 -Describir la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023</p>	<p>H₁: Existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023</p> <p>H₀: No existe relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la Institución educativa Juan José Farfán, Lancones – Sullana-2023.</p>	<p>Tipo. Básica. no experimental</p> <p>Diseño Descriptivo correlacional de corte transversal.</p> <p>Población: 27 colaboradores de la Institución Educativa Juan José Farfán</p> <p>Muestra La muestra es la totalidad de la población</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colaborador, soy **MARYULI ESPINOZA INFANTE**, estoy realizando una investigación científica referente a la relación entre liderazgo y desempeño laboral en la I.E Juan José Farfán, agradezco su colaboración y aporte al brindarme la información necesaria y responder con sinceridad el siguiente cuestionario. Recuerda que es anónimo y por la ética en la investigación, no se compartirá tu identificación.

Gracias

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.

Escala de valoración

1	2	3	4	5
Total, Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

ITEMS		1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1	¿Considera usted que su jefe se involucra en las tareas para contribuir a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores?					
2	¿Los directivos son líderes espontáneos contribuyendo a mejorar el desempeño laboral del personal en su centro de trabajo?					
3	¿Su jefe realiza su labor con carisma lo que motiva a que los trabajadores realicen sus tareas con entusiasmo?					
4	¿Usted considera que su jefe inspira confianza como líder para mejorar el desempeño laboral?					
5	¿En su Institución Educativa los directivos son comprometidos con su trabajo y con el personal que labora en beneficio de la organización?					
6	¿Los líderes colaboran en las tareas de los trabajadores para lograr un buen desempeño laboral?					
7	¿En la I.E. donde labora otorgan recompensas al personal con la intención de motivarlos a que mejoren el desempeño laboral?					
8	¿Su jefe demuestra autoridad como líder al momento de ejercer sus					

	funciones?					
9	¿Los líderes desarrollan inteligencia intelectual para ayudar a realizar sus labores a su personal?					
10	¿Considera usted que en la Institución Educativa donde labora innova sus procedimientos para alcanzar un buen el desempeño?					
11	¿Los líderes son empáticos ante los problemas laborales y personales?					
12	¿Los directivos consideran a su personal con la intención de mejorar el desempeño laboral?					
	DESEMPEÑO LABORAL					
13	¿El personal trabaja con eficiencia para alcanzar la Productividad en su desempeño laboral?					
14	¿El personal de la I.E. se esfuerza por realizar un trabajo calidad para alcanzar la mayor productividad en su desempeño laboral?					
15	¿Logra la totalidad de las metas planteadas por la I.E. para alcanzar la productividad en su desempeño laboral?					
16	¿Cumple con los objetivos de la I.E. para su buen funcionamiento y llegar a un óptimo desempeño laboral?					
17	¿Su competencia principal son sus conocimientos que demuestra para su desempeño laboral?					
18	¿Considera usted que sus habilidades personales son una de sus principales competencias?					
19	¿El personal muestra iniciativa al realizar sus labores lo que contribuye a un buen desempeño laboral?					
20	¿En la I.E. todo el personal muestra actitud positiva en el desarrollo de sus funciones?					
21	¿Percibe que existe comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de la I.E., favoreciendo el buen desempeño de los trabajadores?					
22	¿La empatía es un factor importante en las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la Institución Educativa?					
23	¿El personal que trabaja en la I.E. muestra respeto entre ellos mismos, lo que favorece a un buen clima laboral?					
24	¿Los trabajadores de la I.E. conocen y practican los valores de la institución favoreciendo su desempeño laboral?					

Apéndice 01

Validaciones de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **07.03.2023**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y la Desempeño laboral

Autor del instrumento: Maryuli Lisbeth Espinoza Infante.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFÁN-LANCONES, SULLANA, 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total					180	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.9	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Firma del Experto
Doctor en Administración
DNI. 17923707

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 11.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y la Desempeño laboral

Autor del instrumento: Maryuli Lisbeth Espinoza Infante.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFÁN-LANCONES, SULLANA, 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total		190	(Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.95	(Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+

Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA AVILA ALCALDE
 Fecha: 13/03/23 Especialidad: Lic en Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y la Desempeño laboral
 Autor del instrumento: Maryuli Lisbeth Espinoza Infante.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFÁN-LANCONES, SULLANA, 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Mg. Administración de Negocios MBA
DNI. 32974960

Apéndice 02

Fiabilidad alfa de Cronbach

Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	12

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	12

Apéndice 03

Reporte de Turnitin

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFAN-
LANCONES, SULLANA, 2023.**

por Maryuli Espinoza Infante

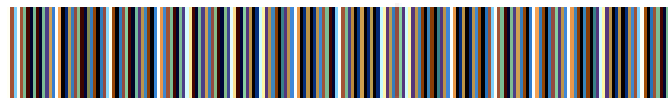
Fecha de entrega: 07-may-2023 10:15p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2087068652

Nombre del archivo: MARYULI_LISBETH_ESPINOZA_INFANTE_07_mayo.docx (387.61K)

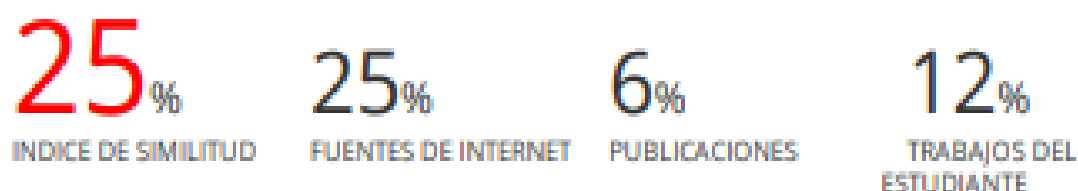
Total de palabras: 8707

Total de caracteres: 47763



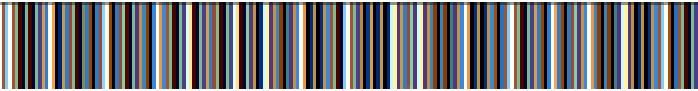
LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFAN-LANCONES, SULLANA, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

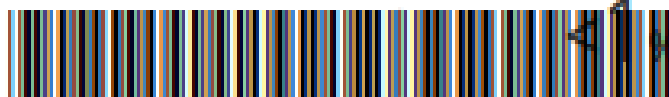
1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	



		<1 %
10	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	lookformedical.com Fuente de Internet	<1 %
12	593dp.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
16	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
17	1library.co Fuente de Internet	<1 %
18	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %



21	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
27	fundamentosdeadmon.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.equilibrium.com.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
31	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

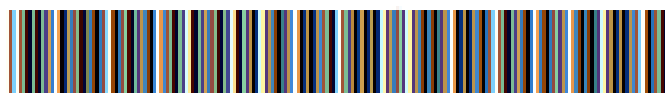


32	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	alfapublicaciones.com Fuente de Internet	<1 %
36	buleria.unileon.es Fuente de Internet	<1 %
37	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
38	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
41	www.ceics.org Fuente de Internet	<1 %
42	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Peruana de las Americas	<1 %



Trabajo del estudiante

44	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
45	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
46	moam.info Fuente de Internet	<1 %
47	opendata.dspace.ceu.es Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uptc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
51	revista.religacion.com Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

Apéndice 04



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Espinoza Infante Maryuli Lisbeth		74290792	maryulibethespinoza@gmail.com
<small>APELLIDOS Y NOMBRES</small>		<small>DNI</small>	<small>CORREO ELECTRÓNICO</small>
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional (*)			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN JOSÉ FARFÁN-LANCONES, SULLANA, 2023.</p>			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Público (deberá especificarse en el ítem 4)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (*) (debe especificarse en el ítem 4)	
<small>(*) En caso de restringirlo sustentar motivo</small>			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ²

	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="padding: 2px;">Lugar</th> <th style="padding: 2px;">Día</th> <th style="padding: 2px;">Mes</th> <th style="padding: 2px;">Año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Chimbote</td> <td style="text-align: center;">05</td> <td style="text-align: center;">09</td> <td style="text-align: center;">2023</td> </tr> </tbody> </table>	Lugar	Día	Mes	Año	Chimbote	05	09	2023	
Lugar	Día	Mes	Año							
Chimbote	05	09	2023							
	<p style="margin: 0;">Firma</p>									

Referencias

1. Según Resolución de Consejo Universitario 003-2014-UNSP/CC. Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar a Grados Académicos o Títulos Profesionales en el Perú.
2. Ley N° 28037, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad San Pedro, Ley N° 28037-2014.
3. El autor, según el caso de acuerdo al área a publicar otorga a la Universidad San Pedro una licencia de derechos para que se pueda hacer uso de dicho contenido y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Al otorgar la licencia el Director de Área y Propiedad Intelectual de acuerdo a un modelo de autorización.
4. En caso de que el autor al autorizar otorga autorización a publicar los datos de autor y mantener los datos de acceso a través de la N° 204-2014-UNSP/CC. Resolución 003 de la Universidad San Pedro del Repositorio Institucional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) se crean mediante la combinación de (dos o más) que otorgan a los autores un conjunto de derechos flexibles y de funcionamiento no exclusivo que permiten la difusión de contenidos, creación de nuevos contenidos y reutilización de los mismos. Para conocer más detalles de las licencias Creative Commons consulte siempre en <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
6. Según el inciso 132 del artículo 2° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar a Grados Académicos o Títulos Profesionales (RNT) 003-2014-UNSP/CC y artículo de modificación según consta en el ítem 4 del presente formulario, se otorga la autorización de uso de los contenidos de los documentos de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital.

Nota: En caso de haber otorgado una licencia de uso de los contenidos de los documentos de investigación consulte en el artículo 132 del RNT.