

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Liderazgo y desempeño docente de la Institución Educativa Particular
Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria e Investigación pedagógica**

Autora

Correa García, Haydee

Código ORCID: 0009-0000-0343-6422

Asesora:

Dra. Carolina Montes Lizárraga

Código ORCID: 0000-0002-0074-9228

Piura, Perú

2024

INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	25
Resultados.....	27
Análisis y discusión.....	32
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	38
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos.....	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pruebas de normalidad	14
Tabla 2. Correlaciones entre el liderazgo y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024	14
Tabla 3. Nivel del Liderazgo	15
Tabla 4. Nivel de desempeño.....	15
Tabla 5. Correlaciones entre el Liderazgo transaccional y el desempeño de los profesores en la I.E.P Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.....	16
Tabla 6. Correlaciones entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.....	16
Tabla 7. Correlaciones entre el Liderazgo trascendental y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.....	17

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo, desempeño docente
Especialidad	Docencia universitaria e investigación pedagógica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Ciencias De La Educación
Disciplina	Educación General (Capacitación Pedagógica)
Línea de investigación	Gestión de la Educación

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



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 docente de la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.**" del (a) estudiante: **CORREA GARCIA HAYDEE** , identificado(a) con Código N° **2509100174**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, 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, 11 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

TÍTULO

Liderazgo y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela,
Chulucanas Piura, 2024

RESUMEN

La investigación se ha trabajado bajo el propósito principal de llegar a determinar la dependencia entre el liderazgo que se practica y el desempeño que efectúa los docentes en la Institución Escolar Particular Santa Angela de Chulucanas, Piura, en el año 2024.

El tipo de metodología del estudio fue no experimental, presentó un enfoque cuantitativo, aplicada; de diseño descriptivo, correlacional, transversal. Se tomó como población de estudio a los 34 docentes de la Institución Escolar Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, no se calculó muestra debido que fue el total de la población. El instrumento que se empleó fue el cuestionario y como técnica que se llegó a emplear fue la encuesta.

Por medio del presente estudio se llegó a determinar de acuerdo a la significación bilateral alcanzado de 0,046 que es menor a 0,05 de donde se asevera que, sí existe correspondencia significativa entre el liderazgo que se ejerce y el trabajo que efectúa el capital humano docente en el centro educativo en estudio. Efectivamente, se asiente la hipótesis alternativa; conjuntamente, la correlación entre las variables de acuerdo con el factor de la correlación de Spearman de 0,205, se expresa la existencia de una correlación positiva baja.

ABSTRACT

The research has been carried out with the main purpose of determining the dependence between the leadership that is practiced and the performance carried out by teachers at the Santa Angela de Chulucanas Private School Institution, Piura, in the year 2024.

The type of methodology of the study was non-experimental, it presented a quantitative, applied approach; descriptive, correlational, transversal design. The 34 teachers of the Santa Angela Private School Institution, Chulucanas Piura were taken as the study population; no sample was calculated because it was the total population. The instrument that was used was the questionnaire and the technique that was used was the survey.

Through this study, it was determined according to the bilateral significance achieved of 0.046, which is less than 0.05, from which it is asserted that there is a significant correspondence between the leadership that is exercised and the work carried out by the teaching human capital. in the educational center under study. Indeed, the alternative hypothesis is established; Jointly, the correlation between the variables according to the Spearman correlation factor of 0.205, expresses the existence of a low positive correlation.

INTRODUCCIÓN

La investigación se basa por los trabajos realizados por la comunidad académica internacional, nacional y local de donde se apoya en los antecedentes previos que sustentan el estudio.

En primer lugar, se presenta a Torcatt (2020) quien en su artículo evaluó el liderazgo de tipo gerencial y el ejercicio laboral de los educadores en Nueva Esparta, Venezuela. Adoptó un enfoque cualitativo y un diseño de estudio descriptivo. Se eligieron maestros de instituciones de enseñanza inicial, especialmente directivos de cuatro centros. Se utilizaron entrevistas exhaustivas como método para recopilar información, analizadas a través de categorización, triangulación, comparación teórica y formulación de teorías. Se concluye que los educadores deben reforzar su liderazgo por medio de una sólida práctica pedagógica, y que es necesario un administrador que fomente una gestión eficaz a través del desarrollo personal.

Asimismo, Vásquez et al. (2021) la intención de su estudio fue investigar si la confianza en la organización y el compromiso laboral median en la dependencia del liderazgo de tipo transformacional y el ejercicio laboral en empleados pertenecientes a la generación millennial. Se empleó un diseño descriptivo de tipo transversal y no experimental. Se consideró como muestra a 201 trabajadores de la cohorte millennial. Los resultados que se obtuvieron por medio del estudio de ecuaciones estructurales (SEM) evidenciaron que tanto la confianza en la organización como el compromiso laboral desempeñan un papel mediador entre el liderazgo de estilo transformacional y el ejercicio laboral.

Por otro lado, Ordoñez (2021) tuvo como objetivo de su trabajo fue investigar la correspondencia entre liderazgo y trabajo laboral de educativos de bachillerato en centros educativos públicos del Cantón Santa Elena. Se manejó un enfoque mixto correlacional

con un método deductivo y un diseño transaccional-transversal. Se recopilaron datos cualitativos y cuantitativos de la comunidad docente mediante entrevistas y encuestas, analizados con el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5x Corta y un cuestionario para evaluar el desempeño que realiza el personal docente. Se confirmó una correspondencia directa entre el estilo de liderazgo ejercido y el rendimiento laboral del profesorado, considerando las perspectivas de la parte directiva y del recurso humano.

Además, Bermeo (2022) centró su análisis en la dependencia entre el liderazgo denominado transformacional y las labores en el trabajo de los empleados de empresas florícolas. Se empleó un enfoque de tipo cuantitativo y un diseño de investigación sin experimentación, de tipo transversal y correlacional. La encuesta se manejó como un medio para obtener información de la investigación, abarcando a la totalidad de una población de 200 trabajadores. Se constató una sólida correspondencia positiva entre el liderazgo de tipo transformacional y las labores que se realizan en el trabajo, especialmente entre el personal administrativo y operativo. Aunque se observó una valoración intermedia, con una tendencia a la baja hacia este tipo de liderazgo, se confirmó su asociación con el compromiso hacia la organización, satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo. Además, se detectaron distintos niveles de desempeño laboral, lo que sugiere la importancia de analizar de manera continua el impacto del liderazgo transformacional para mejorar las estrategias organizativas.

De la misma manera, Prospel et al. (2022) en su indagación examinaron la dependencia entre el liderazgo y el bajo rendimiento de sus labores de trabajo en la empresa McDuck. Se empleó un enfoque de tipo cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, además de transversal para evaluar cómo el liderazgo afecta a la empresa y entender las razones detrás del bajo rendimiento de los empleados. Se realizaron encuestas a un grupo de 55 empleados, revelando que la falta de compromiso de estos contribuye a la baja productividad, atribuida a la gestión inadecuada de la parte gerencial y la ausencia de un estilo de liderazgo efectivo. Esto crea un entorno profesional negativo

que llega a desestimular a los trabajadores, perturbando el poder cumplir las metas y objetivos. Se sugiere que el gerente adopte un enfoque participativo de liderazgo, ya que este estilo puede mejorar el rendimiento laboral al realizar una dirección adecuada con la aprobación de los colaboradores, mostrando interés tanto en las personas, así como en los resultados.

Además, Orellana (2019) presentó como propósito de su estudio, comprobar si cada una de las dimensiones consideradas para el liderazgo y percibidas por los educativos —liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire— son factores predictivos importantes de su propio desempeño académico en nueve colegios privados de El Salvador durante el ciclo escolar 2018. Se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, utilizando el Cuestionario MQL de 45 interrogantes y el de Autoevaluación para docentes, de 20 ítems para medir el desempeño que realizan los educativos. Se realizó un análisis denominado de regresión múltiple, encontrándose que el liderazgo de tipo transaccional se correlacionó de modo positivo con el ejercicio docente, siendo un predictor significativo para la totalidad de dimensiones del ejercicio laboral, con excepción de la emocionalidad. Además, el profesorado con autoridades superior a siete años en el cargo mostró un superior ejercicio en capacidad formativa y emocionalidad, pero una percepción más baja de liderazgo transformacional en cláusulas de estimulación por inspiración.

De igual manera, Torner (2021). el propósito de su estudio ha sido examinar la conexión entre un estilo de liderazgo adaptable y el rendimiento laboral en un establecimiento del sector eléctrico de Colombia en épocas de la pandemia de COVID-19. La metodología usada fue un diseño no experimental, transversal y correlacional con un enfoque cuantitativo. Los primordiales resultados revelan relaciones significativas entre la variable independiente y el desempeño organizacional. También, se observó un aumento en la percepción del rendimiento profesional del 96% de los encuestados.

Por su parte, Paz et al. (2019) la finalidad de su publicación fue inspeccionar el liderazgo organizacional con el fin de mejorar el ejercicio laboral del recurso humano administrativo en la sociedad GANICA C.A. Se acogió un enfoque positivista y cuantitativo, con un diseño descriptivo y no experimental. La población objetivo incluyó a 16 colaboradores de la sociedad, y se les hizo llenar un cuestionario. El instrumento fue aprobado por 3 expertos y se efectuó una prueba piloto para evaluar su confiabilidad, que arrojó un valor de Alfa de Cronbach mayor a 0,70. En general, se encontró que el desempeño de los colaboradores es positivo en varios ámbitos, aunque se identificaron deficiencias en algunos aspectos, siendo estas la puntualidad y la adaptabilidad, que afectan a un reducido grupo de sujetos. En cuanto al liderazgo, se señala que el estilo autoritario puede tener repercusiones negativas en los miembros de la organización, por lo que se propone la ejecución de tácticas para adecuar el liderazgo a modelos nuevos de dirección.

Asimismo, Ortega y Tigasi (2024) en estudio examinaron la dependencia entre liderazgo y el ejercicio profesional en la sede principal de una cooperativa financiera en Ambato. Se manejó una metodología mixta que incluyó revisión bibliográfica, observación, entrevistas y encuestas, utilizando una escala de Likert de 1 a 5 y una muestra de 80 colaboradores. Se detectaron deficiencias significativas, como el 18,8% de los empleados con carencias en salud y bienestar, y el 25% que mencionó la falta de planes de capacitación y motivacionales. Conjuntamente, se encontró una poca colaboración en acciones organizativas (21,3%), y carencias en políticas de equilibrio entre la vida profesional y personal (15%) y evaluación de experiencias de liderazgo (17,5%). Los análisis estadísticos respaldaron estos hallazgos, sugiriendo estrategias como talleres de gestión del estrés, un sistema de premiación que se basa en puntos y la evaluación de estilos de liderazgo

También, Vargas y Gómez (2021) en su tesis examinaron cómo el liderazgo de tipo transformacional influye en el ejercicio operativo, mediado por la transmisión de

conocimientos. Se adoptó un diseño cuantitativo no experimental, descriptivo, transversal y correlacional causal. La muestra fue seleccionada de manera no probabilística y por conveniencia e incluyó a mandos medios de la producción automotriz en el límite norte de México, se encuestaron 300 individuos. Los datos de tipo descriptivo fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS, mientras que el análisis inferencial se realizó mediante modelado de ecuaciones estructurales utilizando la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS). Se denotó que el liderazgo transformacional posee un impacto positivo y también significativo, con una confianza del 99.9%.

Además, Guillén (2021) en su publicación examinó la correspondencia entre el liderazgo ejercido y el ejercicio que realizan los empleados en la compañía VASCOR. Se desarrolló un enfoque cuantitativo y un diseño de tipo correlacional simple, recopilando datos mediante un cuestionario con escala de tipo Likert administrado a todos los el capital humano. Los datos fueron analizados, encontrando una reciprocidad positiva de significancia entre el liderazgo ejercido y el trabajo que realizan, con un factor de correspondencia de Spearman positivo de 0,619 y una significancia de $p=,000$ ($p<0,05$). Se ultimó que existe una reciprocidad de significancia entre el liderazgo ejercido y el trabajo realizado por los colaboradores en VASCOR.

Asimismo, Corrales (2023) quien desarrolló su estudio con la mira de investigar la relación existente entre el liderazgo que se ejerce y el desempeño realizado por el recurso humano, por medio de una revisión aplicada donde se analizó diez publicaciones científicas que correlacionaban estas variables. Se siguieron las pautas de la guía PRISMA, con discernimientos de inserción, excepción y tácticas de investigación utilizando operadores de tipo booleano. Se consultaron bases de datos de revistas científicas indizadas reconocidas. Se revelaron una reciprocidad de tipo positiva presentada con el liderazgo que se ejerce y el desempeño que ejecuta el personal de las compañías. Se contienden los primordiales hallazgos, así como semejanzas y

discrepancias entre las indagaciones, junto con las restricciones y explicaciones para estudios futuros en el campo de la psicología organizacional.

Además, Guevara (2019) propuso como objeto principal de esta indagación, determinar la correspondencia entre el liderazgo de tipo transformacional y el trabajo que realiza el personal de una compañía dedicada a pilar arroz en Lambayeque. Se manejó un diseño descriptivo, además de correlacional no experimental y transversal. Se tomó como población de estudio a 30 asalariados de la compañía. La recogida de datos se efectuó por medio de encuestas utilizando un formulario organizado con alternativas de escalas Likert para las variables que se estudiaron. Se alcanzó como resulta que el 67% de los partícipes estaban en desacuerdo debido a la falta de claridad en la misión empresarial por parte del jefe, lo que afectaba la comprensión de las órdenes recibidas. Por otro lado, el 53% expresó estar de acuerdo en sentirse satisfecho con sus puestos de trabajo, lo que contribuía a una permanencia más prolongada a pesar de las dificultades. Se ultimó que se muestra relación entre las variables que se estudiaron, lo que implica que un aumento en el liderazgo transformacional puede optimizar el trabajo que realizan los trabajadores de la empresa apiladora de arroz.

Por su parte, Chirinos y Contreras (2021) tuvieron como objeto principal establecer la correspondencia presente entre los estilos ejercidos de liderazgo y el trabajo realizado por los asalariados del estado de entidades de Defensa ubicadas en Lima. Se llevó a cabo una indagación de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, utilizando un grupo de muestra de 378 asalariados públicos de diferentes instituciones del Sector Defensa. Se ejecutó un examen estadístico para demostrar la reciprocidad entre los estilos ejercidos de liderazgo y el trabajo realizado por parte de los servidores de la entidad. Tras aplicar las encuestas, se encontró que el estilo de liderazgo ejercido con más predominio fue el transformacional, seguido por el transaccional y por último el trascendental, con coeficientes de reciprocidad de 0.374 y 0.296 respectivamente, lo que denota una dependencia considerada débil y claramente ajustada.

Asimismo, Meza (2023) el estudio analizó la correspondencia entre el liderazgo ejercido de tipo directivo y el trabajo realizado por parte del capital humano de una entidad forestal. Se utilizó un enfoque de tipo cuantitativo, además de un diseño de investigación básica, así como correlacional. La población fue de 63 recursos humanos, tomando un grupo de muestra a 54 empleados seleccionados mediante muestreo de conglomerados unietápico. Se recolectaron datos mediante cuestionarios que permitieron evaluar el liderazgo ejercido de tipo directivo y del trabajo que se realiza en la entidad, validados por 3 peritos y con una confiabilidad aceptable conforme al Alfa de Cronbach = 0,892 y 0,859 respectivamente. Se encontró como resultado que el 98,1% de los trabajadores percibían un liderazgo directivo competente, y el 96,3% mostraba un alto desempeño laboral. Se encontró una correspondencia de significancia, alta y positiva que se presenta en el liderazgo ejercido de tipo directivo y el trabajo realizado por los trabajadores, con un valor de correlación de rangos de Spearman de 0,730 y un valor p de 0,000. Se llegó a concluir, que un aumento en la forma de percibir el liderazgo ejercido de tipo directivo se relaciona con un incremento en el trabajo que realiza el personal, destacando la relevancia del liderazgo para conseguir los objetivos de la entidad.

De igual manera, Espinoza y Flores (2022) expone como objeto de estudio investigar la posible dependencia entre el liderazgo ejercido y las labores de trabajo que realiza los colaboradores de almacén de una compañía de logística situada en Lima. Se llevó a cabo una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, además correlacional, con diseño no experimental y también transversal. Se trabajó con un grupo de muestra a 30 partícipes trabajadores, que se les administraron encuestas sobre el liderazgo que se ejerce por parte del coordinador de bastimento y se valoró el trabajo realizado mediante observación directa. Los resultados dejaron ver que en su mayor cantidad los colaboradores percibieron el liderazgo practicado por parte del coordinador como "desarrollado" y mostraron un ejercicio laboral "destacado". Además, se encontró una reciprocidad significativa del liderazgo practicado por parte del coordinador y el ejercicio laboral de su personal ($p < 0,05$), y una correlación de intensidad media (Rho de 0,409). En resumen,

se llegó a concluir que existe una correspondencia entre el liderazgo ejercido y las labores que desarrolla el recurso humano de almacén en la compañía donde se realiza el estudio, se logró identificar que el liderazgo denominado transaccional el estilo más asociado al ejercicio laboral que realizan el capital humano.

Además, Melgarejo (2021) en su estudio investigó cómo el liderazgo afecta el ejercicio profesional del capital humano de una sociedad financiera. Se manejó un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación básica, con un nivel explicativo y no experimental. La población consistió en 26 trabajadores. Los resultados revelaron que, en relación al liderazgo, una parte significativa de los empleados expresaron desacuerdo con varios aspectos del liderazgo ejercido por el gerente en diferentes estilos (autocrático, democrático, permisivo). Respecto al desempeño laboral, hubo desacuerdo significativo en áreas como la alineación de objetivos y metas, la provisión de equipos y materiales necesarios, y la resolución de problemas. Se concluyó que el liderazgo ejercido presentó una injerencia de significancia en el ejercicio laboral de los trabajadores, respaldado por un valor de correlación de Pearson de 0.686, lo que se denota una relación positiva y moderada, con una significancia de 0.00.

Por otro lado, Rodríguez y Ríos (2023) presentó como objeto de su indagación evidenciar la correspondencia entre el liderazgo de tipo gerencial y el trabajo profesional de los empleados del municipio de Pucallpa. La investigación adoptó un enfoque aplicado, de un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental-transaccional. Se utilizaron dos formularios con interrogantes cerradas, administrados a una muestra de 67 trabajadores. La hipótesis se verificó utilizando el valor de Rho de Spearman obtenido de 0.655, revelando una reciprocidad positiva significativa. Se llegó a la determinación que existe una correspondencia directa y también significativa del liderazgo de tipo gerencial con el ejercicio laboral de los empleados del municipio donde se realizó la investigación.

Asimismo, Arrascue (2022) expuso como propósito principal identificar el influjo del liderazgo sobre el ejercicio profesional del recurso humano de un centro de entretenimiento. El estudio presenta un enfoque descriptivo, presentando las variables en su ambiente natural sin manejo de causa o efecto, y se caracterizó por ser cuantitativo, utilizando la recopilación de datos para confirmar la hipótesis por medio de cálculos numéricas y estudios estadísticos. La población estuvo compuesta por los empleados del centro en cuestión, con una muestra de 36 participantes de la encuesta. Se usó la técnica de encuesta y un conjunto de cuestionamientos diseñado por el autor y validado por peritos para valorar el liderazgo y el ejercicio profesional. Los resultados mostraron un predominio del estilo de liderazgo dictador y un desempeño profesional de nivel regular, concluyendo que el local de esparcimiento no cuenta con un liderazgo adecuado para fomentar un ejercicio laboral efectivo entre sus empleados.

Además, Alvarado y Flores (2024) presentaron una publicación de tipo aplicado, correlacional, no experimental y transversal, plantearon como propósito general determinar la dependencia entre el liderazgo que se ejerce y el ejercicio profesional en una compañía de construcciones metálicas situada en Cajamarca en 2023. La metodología empleada consistió en encuestas aplicadas a los 52 colaboradores de la organización, abordando aspectos como influencia, empatía, entre otros. Se determinó trabajar con toda la población debido a su tamaño finito. Los datos se recolectaron a través de cuestionarios que detallaban aspectos informativos de los colaboradores, luego fueron procesados para conseguir la data. Se observó un nivel alto de influencia, sensibilización y resolución de dificultades, los cuales mostraron una influencia positiva significativa con el ejercicio laboral. Finalmente, por medio del análisis estadístico de Spearman, se confirmó la presencia de una conexión notable y positiva entre el liderazgo y el desempeño que realiza el personal en la compañía de edificación metálica en el año 2023.

También, Guzmán (2022) el estudio evaluó la correspondencia entre el estilo de liderazgo caracterizado por un enfoque autoritario y el ejercicio profesional de los recursos

humanos asistenciales de un establecimiento de salud. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional, la muestra censal quedó conformada de 22 personales. Se aplicaron dos herramientas para la evaluación del liderazgo de estilo autocrático y el ejercicio laboral. Los valores obtenidos mostraron una reciprocidad positiva de nivel medio entre el liderazgo de carácter autocrático y el ejercicio laboral, así como correlaciones positivas considerablemente significativas en cada una de las dimensiones: liderazgo de influjo, estratégico y por resultados. En conclusión, el liderazgo de carácter autocrático se relacionó de manera significativa con el trabajo que realiza el personal especialmente en las dimensiones mencionadas.

Asimismo, Atoche (2021) presentó como objetivo principal de esta indagación establecer la correspondencia entre el liderazgo que se ejerce y el trabajo profesional en un Spa ubicado en Piura. El estudio se caracterizó por ser aplicado, con un enfoque mixto y un diseño no experimental transeccional correlacional. Se utilizaron cuestionarios y una guía de observación como instrumentos de investigación, y la muestra consistió en 35 trabajadores, siendo censal. Se mostró entre los resultados una correlación positiva entre diversos aspectos del liderazgo, tales como la influencia idealizada, la estimulación mental, la motivación e inspiración, y la atención especial, con el ejercicio laboral en la empresa. En conclusión, se encontró una reciprocidad general entre el liderazgo ejercido y el ejercicio profesional, con un factor de 0.808, destacando el requerimiento de analizar estos factores para optimizar el liderazgo en el Spa y así impactar positivamente en el desempeño laboral.

Además, Asalde y Sanchez (2020) presentó como objetivo de su exploración fue valorar la correspondencia entre el liderazgo que se ejerce y el ejercicio profesional del recurso humano de un Club de Piura. Se trató de un estudio correlacional donde se utilizó una encuesta aplicada a 30 personales del círculo. Se reveló una brecha significativa entre el liderazgo que se ejerce y el ejercicio laboral del capital humano. Se observó que más de la mitad de los empleados encuentran su principal motivación en las remuneraciones,

lo que hace ver la poca motivación que se realiza en el club en otros aspectos, como la atención al cliente. Los trabajadores expresaron el deseo de ser considerados en las decisiones y progresos del club, pero perciben que la empresa solo busca mantener su satisfacción sin comprometerse realmente con sus opiniones. En conclusión, la relación entre el liderazgo que se ejerce y el ejercicio laboral en el área operativa de la sociedad no es completamente positiva, ya que el capital humano siente que la gestión no valora sus sugerencias para mejorar.

Por su parte, Canova (2023) su objeto de indagación fue establecer la correspondencia entre el liderazgo empresarial y el ejercicio profesional del recurso humano de los hoteles categorizados del distrito de Piura en 2022. La metodología que fue utilizada fue básica y científica, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población estudiada se limitó a los colaboradores de dichos hoteles, con una muestra de 80 participantes que se les encuestó. El proceso de los datos se realizó mediante el coeficiente de correspondencia de Pearson, manipulando el programa IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel. Se llegó a evidenciar un nivel muy alto de liderazgo en la muestra, el cual se asoció con las funciones laborales, las características personales, las habilidades y la competitividad de la empresa. Además, se halló que los colaboradores presentaron un ejercicio profesional excelente. En conclusión, se estableció una correspondencia directa, aunque débil y de significancia, entre el liderazgo corporativo y el ejercicio profesional del recurso humano.

Asimismo, Pro (2022) presentó en su investigación un programa de liderazgo formativo diseñado para mejorar el ejercicio laboral en colegio público de Piura. Siguiendo un enfoque cualitativo y el paradigma sociocrítico, se empleó un diseño no experimental de corte transversal descriptivo. Se trabajó con 12 profesores y 35 alumnos, escogidos por medio del muestreo no probabilístico, y se manejaron técnicas como encuestas, entrevistas y análisis documental. Los resultados destacaron el escaso conocimiento de los docentes en temas de programación por competencias, la relevancia

del ambiente escolar y el requerimiento de fomentar el pensamiento examinador pensativo. Asimismo se identificaron dificultades en la evaluación formativa. Como resultado, se propuso un programa que incluye conferencias de sensibilización y talleres con actividades estratégicas y herramientas tecnológicas para promover el liderazgo formativo. Se ultimó que este plan de trabajo puede mejorar el trabajo del profesorado y del director, generando una cultura de querer aprender y que beneficie la instrucción y el aprendizaje del estudiantado.

También, Cerro (2020) su estudio investigativo buscó establecer la correspondencia existente por parte del liderazgo ejercido y el trabajo profesional del recurso humano de las áreas administrativas de la empresa administradora del servicio eléctrico. en Piura durante 2020. Se encuadró en un diseño descriptivo, correlacional de naturaleza no experimental, utilizando una encuesta como técnica y un cuestionario estructurado como instrumento. Se consideró como población de estudio e interés consistió en 35 colaboradores de áreas como Recursos Financieros, Logística, RR.HH. y Contabilidad. Se recolectaron datos mediante encuestas con un cuestionario de 36 preguntas, aplicado a toda la población. Los resultados indicaron una correspondencia positiva fuerte que se presenta por parte del liderazgo ejercido con el ejercicio laboral, respaldada por un factor de reciprocidad de Pearson de 0.658. Se recomienda a los directores de la sociedad, potenciar habilidades que promuevan un liderazgo más adecuado por parte de los directores para optimizar el ejercicio laboral del personal.

Por otra parte, Peña (2022) tuvo como intención de su exploración determinar si hay una relación entre la motivación y el ejercicio laboral por parte del capital humano de la DREP. Se usó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con 161 trabajadores, seleccionando por medio del muestreo de tipo estratificado a 114 trabajadores. Se utilizó un cuestionario de encuesta con 35 interrogantes. Lo recopilado se procesó en Excel y se analizaron utilizando el software SPSSv22, empleando el factor de correspondencia Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron una correspondencia

positiva moderada entre la motivación y el desempeño en el trabajo en general, con una dependencia positiva perfecta entre la motivación interna y el desempeño en el trabajo, y una dependencia negativa escasa con la motivación extrínseca. Además, se observó que la correspondencia que se presenta con la variable motivación y cada una de las dimensiones que se han trabajado para el desempeño en el trabajo fue positiva, aunque débil.

Además, Vélchez (2022) en su indagación analizó la interacción entre la guía del directivo y el trabajo que se realiza por parte del personal dentro de una sucursal financiera situada en Chulucanas. Se empleó la perspectiva teórica de Chiavenato para entender el liderazgo, abordando los estilos autocrático, democrático y liberal (*laissez-faire*), mientras que para evaluar el rendimiento laboral se examinaron aspectos como la velocidad, calidad, confiabilidad y flexibilidad. La tesis siguió un enfoque aplicado, diseño no experimental y una metodología cuantitativa de correlación. Se seleccionó una muestra de 30 empleados que completaron un conjunto de preguntas. Se manejó el programa de computador SPSS V. 26 para analizar la data, presentando los resultados por medio de tablas y gráficos. Se observó una dependencia significativa entre la variable liderazgo y el rendimiento profesional, evidenciada por un factor de correlación de rangos de Spearman de 0,767** y un nivel de sig. de 0,000 ($p < 0,05$), indicando una reciprocidad positiva considerable entre las variables.

Asimismo, Agurto y Martínez (2023) en su publicación logró determinar la interacción que presenta el liderazgo que se ejerce y el ejercicio profesional durante la pandemia en una sociedad agrícola en Piura. Se hizo uso de un método cuantitativo, aplicado, descriptivo no experimental. Se logró aplicar la encuesta al total de la población, compuesta por 100 trabajadores que respondieron un formulario de Google. Se alcanzó una destacada capacidad de liderazgo (87%) y de la variable dependiente (97%). Se identificó una correspondencia relevante entre el trabajo que se realiza en equipo y el ejercicio profesional; la evaluación de la relación entre factores mostró un valor 0.00,

inferior a 0.05, lo que sugiere una correspondencia significativa entre las variables. Se llegó a concluir que la capacidad de guía que se ejerce muestra una influencia positiva en el ejercicio profesional, debido a que cuando la capacidad de encaminar y guiar por parte del líder es efectiva progresa la eficacia del recurso humano,

Finalmente, Elías (2019) en su tesis analizó la correspondencia entre liderazgo que se ejerce y el ejercicio laboral en una gerencia del municipio de Castilla. Se utilizó un enfoque cuantitativo transversal, se trabajó con 175 empleados seleccionados de un total de 322 mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicaron encuestas, entrevistas y observación directa para recopilar información. Las respuestas indicaron una correspondencia positiva y de relevancia entre liderazgo que se ejerce y el trabajo laboral, respaldada por un valor de p menor al 5%. Se recomendó potenciar las competencias del capital humano por medio de capacitaciones que aborden el manejo emocional para mejorar el rendimiento laboral.

El estudio se realizó bajo la fundamentación científica de cada una de las variables:

Liderazgo

Conforme con Gabini y Salessi (2016), el liderazgo actual se considera un concepto multidimensional que abarca comportamientos pertinentes para los objetivos de la organización y están bajo el control del individuo. Estos comportamientos influyen en los resultados, pudiendo ser positivos o negativos para la entidad.

Para Robbins & Judge (2017) el liderazgo tiene la particularidad de tener la capacidad de influenciar a un equipo y encaminarlo hacia el cumplimiento de lo fijado y establecido de manera específica. Esta capacidad de persuasión podría derivar de fuentes formales, como la que brinda una estructura administrativa dentro de una empresa.

Como menciona Chiavenato (2020), el concepto de liderazgo no es reciente y ha sido objeto de análisis desde principios del siglo XX, cuando diversos autores trataron de definirlo y entender sus repercusiones. Lo que se estudió inicialmente se enfocó en

reconocer las cualidades fundamentales de la personalidad del líder. Estas proposiciones tempranas veían el liderazgo como una idea fundamental, en tanto que otras variables se consideraban comparativamente de menor significancia.

Dentro de las teorías del liderazgo, Se detalla a continuación:

Modelo de los Rasgos. – conforme a Robbins & y Coulter (2018) señalan que la teoría del liderazgo examina tanto las cualidades como las características individuales. Figuras como Nelson Mandela, Richard Branson, Steve Jobs y Ken Chenault son reconocidas por su carisma, entusiasmo y valentía. La identificación de atributos distintivos de los líderes ha sido objeto de investigación desde las primeras etapas, aunque los primeros intentos no arrojaron resultados definitivos. En los años noventa, los estudios empezaron a vincular los rasgos con la teoría de la personalidad de los cinco grandes, lo que fortaleció la validez de los rasgos como indicadores del liderazgo.

Teorías conductuales. - Robbins & Judge, (2017) indican que la investigación sobre rasgos ofrece un fundamento para elegir líderes, aunque las teorías de comportamiento sugieren que es factible entrenar líderes. Los Estudios de Ohio State de finales de los años cuarenta identificaron dos aspectos cruciales de la conducta de liderazgo: la estructura inicial y la consideración. La estructura inicial aborda cómo un líder estructura el trabajo y fija objetivos, enfocándose en la asignación de tareas, la definición de criterios de rendimiento y la importancia de los plazos.

Teorías basadas en la contingencia. - Robbins & y Coulter (2018) mencionan que, en las perspectivas de liderazgo situacional, las cualidades y la conducta interactúan con las circunstancias del contexto para influir en lo que presenta como resultado. La contingencia del contexto hace referencia a las circunstancias en las que se practica el liderazgo. Estos modelos buscan contextualizar el liderazgo considerando factores como el líder, los seguidores, las tareas, el entorno, los objetivos, entre otros.

El modelo trabajado por Fiedler. – de acuerdo con Robbins & Judge (2017), fue Fiedler quien desarrolló el primer modelo completo de contingencia para comprender el liderazgo, enfatizando la importancia de la adecuación entre el enfoque del líder y el nivel de control en la situación. Este modelo sugiere ajustar el estilo de liderazgo según el contexto de la organización para lograr eficacia. Fiedler utiliza la Escala de Preferencia del Colaborador (EPC) para valorar el estilo de liderazgo, distinguiendo entre líderes orientados a las interacciones personales y líderes orientados a la gestión de tareas. El líder centrado en las tareas resulta más eficiente en contextos de alto o bajo control. Este modelo se basa en tres variables, produciendo ocho situaciones de liderazgo.

Modelo de intercambio. – conforme a Robbins & Judge (2017), el enfoque del intercambio entre líder y subordinado (TILM) postula que los líderes, en condiciones de presión temporal, desarrollan relaciones especiales con un grupo selecto de seguidores, denominado el círculo interno, quienes reciben más atención y privilegios. Los demás seguidores forman parte del círculo externo. Esta teoría sostiene que, desde las etapas iniciales de la interacción, los líderes clasifican implícitamente a los seguidores como "dentro" o "fuera", manteniendo esta distinción a lo largo del tiempo. Los líderes incentivan la TILM al premiar a quienes buscan mantener una relación estrecha y penalizar a quienes no lo hacen. Empero, mantener esta correspondencia requiere inversión mutua. Aunque no se conoce exactamente cómo se eligen los miembros de cada categoría, se observa que los del círculo interno comparten características similares con el líder o tienen un alto nivel de competencia en comparación con los del círculo externo.

Dentro de los enfoques contemporáneos del liderazgo, se consideraron los siguientes:

a. Liderazgo transaccional

De acuerdo con Koontz et al. (2016) en el liderazgo transaccional, el líder desempeña un papel crucial al asegurar el cumplimiento de fines y objetivos en un entorno

laboral de alta presión. Su enfoque se centra en mantener la eficiencia y evitar errores durante la ejecución de tareas. Este modelo se caracteriza por la consecución de objetivos por medio de un sistema de premios y sanciones. En esencia, este tipo de liderazgo se fundamenta en un proceso de condicionamiento operante, donde se establece una relación entre estímulos y respuestas.

Según Sánchez et al. (2014), el liderazgo de estilo transaccional se enfoca en guiar a los colaboradores para alcanzar metas específicas, especialmente en términos de calidad y plazos. Este estilo de liderazgo comprende cuatro aspectos: recompensa condicional, gestión por excepción activa y pasiva, liderazgo laissez-faire. En la dimensión de recompensa condicional, el líder establece vínculos entre objetivos y recompensas, clarifica expectativas y provee recursos. En la gestión activa por excepción, supervisa el trabajo y realiza correcciones. En la gestión pasiva por excepción, interviene solo cuando es necesario. En el laissez-faire, crea un entorno donde los subordinados toman decisiones, sin dirección directa por parte del líder.

b. Liderazgo transformacional

Según Chiavenato (2020), el liderazgo transformacional se enfoca principalmente en influir en los valores, creencias y necesidades de los seguidores para generar cambios significativos. Las investigaciones sobre este tipo de liderazgo han identificado varias características comunes entre los líderes transformacionales: se perciben como agentes de cambio, muestran valentía, tienen fe en las capacidades de las personas, están impulsados por valores personales, poseen una actitud de aprendizaje constante, son hábiles para enfrentar la complejidad y la ambigüedad, y tienen una visión clara del futuro.

Acorde con Sánchez et al. (2014), el liderazgo de estilo transformacional es una teoría ampliamente examinada en el presente, caracterizada por una relación social de influencia interna que persigue alterar el estado actual y dirigirse hacia una visión futura. Se destacan varios elementos importantes: la influencia idealizada, donde los líderes inspiran admiración y confianza a través de su conducta ética; la motivación inspiracional, que reconoce y valora el esfuerzo de los seguidores para impulsarlos hacia una visión

compartida; la estimulación intelectual, que promueve la iniciativa y el crecimiento mediante la retroalimentación; y la atención individual, que resalta el interés del líder en el desarrollo y la motivación de cada integrante del equipo. El carisma también juega un papel fundamental, generando confianza, admiración y respeto en los seguidores hacia el líder.

c. Liderazgo trascendente

Según Callejas (2021), el líder trascendente va más allá de los incentivos económicos y el reconocimiento profesional al establecer una relación cercana con los subordinados, fomentando el espíritu de servicio y promoviendo el liderazgo vertical. Este tipo de líder busca desarrollar líderes dentro de la organización y combina diversos aspectos, como el apoyo económico que proporciona estabilidad, el desarrollo profesional que impulsa el crecimiento y la autoestima, y la vocación por el servicio y el compromiso con los colaboradores. Su enfoque es permitir que los empleados crezcan, se desarrollen y permanezcan en la empresa, captando y reteniendo talento.

Desempeño laboral

En lo que respecta a, Escobedo y Quiñones (2020) lo conceptualizan como los resultados derivados de un conjunto de conductas mensurables llevadas a cabo para alcanzar las metas corporativas

Según Palmar et al. (2014), es la manera en que se responde al acatamiento de las responsabilidades determinadas, adaptándose adecuadamente a las exigencias y necesidades de la institución. Al ser óptimo en el uso de recursos, capaz de alcanzar metas y productivo en la obtención de resultados; contribuye al logro de los compromisos designados y, en consecuencia, al éxito de las empresas.

Teorías del desempeño laboral

De acuerdo con Rueda (2023), desde los estudios iniciales hasta las teorías actuales, las perspectivas ofrecidas por las Teorías del desempeño laboral son fascinantes y de suma importancia para comprender este tema crucial.

Según lo citado por Escobedo y Quiñones (2020), señalan que estas teorías exponen la conexión entre la motivación y la capacidad para realizar el trabajo laboral, así como la correspondencia entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento. Por lo tanto, se analizan las teorías más fundamentales en este sentido:

El Modelo de Motivación de Maslow, denominada jerarquía de necesidades en el ámbito laboral fue introducida por Abraham Maslow. Esta proposición sostiene que los requerimientos de las personas son colocadas en un orden jerárquico. Según el autor, los requerimientos fundamentales, como es la alimentación y de seguridad, corresponden ser atendidas primero para que las necesidades ubicadas en la pirámide en la parte superior, como la autorrealización, puedan actuar como motivadores.

El Modelo de Expectativas Motivacionales de Vroom, formulada por Victor Vroom, se focaliza en las expectativas personales de los empleados. Vroom argumenta que la motivación se fundamenta en tres aspectos: la creencia, que el esfuerzo conduce al beneficio, la confianza en la manera en que se premia el rendimiento y el valor que el empleado atribuye a dichas recompensas. La comprensión de estas expectativas de cada individuo puede asistir a los líderes en el diseño de sistemas de recompensa eficaces.

La Teoría X e Y de McGregor ofrece dos enfoques opuestos sobre el liderazgo. El autor introdujo estas representaciones para explorar las cualidades de los gestores hacia sus subordinados. Según la Teoría X, se basa en la proposición de que el capital humano es naturalmente holgazán y requieren inspección continua. En contraste, la Teoría Y sostiene que el capital humano está interiormente motivado y asumen responsabilidades. Estas figuras tienen un impacto significativo en cómo los líderes organizan y alientan a sus equipos.

El modelo de la Equidad de Adams, desarrollada por John Stacy Adams, resalta la preeminencia de la equidad percibida en el entorno profesional. Según esta teoría, el personal busca un equilibrio justo en sus relaciones en el entorno laboral, lo cual se

fundamenta en la forma en que comparan su esfuerzo y las recompensas recibidas en comparación con el resto. Cuando consideran que la relación refleja justicia, experimentan mayor satisfacción y motivación. Este modelo enfatiza la relevancia de la equidad que es observada en la administración de recursos y distinciones en el centro de trabajo.

La Teoría de la Fijación de Metas de Locke, el autor plantea que establecer metas determinadas y retadores puede motivar el rendimiento. De acuerdo a esta teoría, la claridad y la ambición de las metas pueden acrecentar la productividad y la complacencia en el trabajo. Destacando la importancia de tener objetivos claros y alcanzables, esta teoría subraya cómo pueden impulsar un rendimiento óptimo.

El estudio de estas teorías sobre el desempeño laboral nos proporciona una comprensión más completa de las diversas influencias que afectan nuestra productividad en el centro laboral. A partir de la satisfacción de necesidades primarias hasta las perspectivas y la equidad percibida, cada modelo aporta una perspectiva singular para optimizar la efectividad en el ambiente laboral. Al integrar estos principios, se puede crear un entorno donde la motivación, la imparcialidad y el establecimiento de fines se fusionen para fomentar un rendimiento efectivo.

Factores del desempeño laboral

Según Davis y Newstrom (2013), tal como citan González y Vilchez (2021), se sitúa en el contexto de los factores de comportamiento o particulares. Estos factores se concentran en el actuar que las personas muestran en el cumplimiento de su rol, abarcando aspectos como la adaptación, la puntualidad y asistencia, la responsabilidad, la estimulación, la disciplina, la colaboración y la decisión.

La adaptabilidad hace referencia a la destreza de los colaboradores para ajustar y modificar la forma en que realizan sus tareas, funciones y responsabilidades laborales. Esto implica desarrollar un estilo de conducta flexible que permita adaptarse a nuevas formas de realizar las acciones cotidianas, con el objetivo de optimizar tanto el desempeño individual como el organizacional.

La puntualidad y la asistencia son cualidades que identifican a los colaboradores como personas honestas y responsables, comprometidas con el cumplimiento de sus obligaciones y la participación en las actividades relacionadas con su función, con el objetivo de alcanzar tanto metas individuales como organizacionales. Estos valores reflejan características como la personalidad, el carácter, el orden, la eficiencia y la efectividad en el acatamiento de los trabajos programadas, lo cual contribuye a optimizar el trabajo y a ganar la confianza de los demás.

La responsabilidad se define como la actitud que se muestra hacia el trabajo, demostrando una disposición positiva para cumplir con las obligaciones asumidas y efectuar las labores, funciones y actividades siguiendo los plazos fijados. Este rasgo personal conecta al individuo con el desempeño de sus compromisos laborales, lo que favorece significativamente al triunfo y al logro de los objetivos establecidos.

La motivación se refiere a la habilidad que busca compensar y concienciar al personal que está realizando una tarea o actividad. Esta es la fuerza inspiradora que guía y proporciona energía para proceder, según el estado emocional o psicológico del individuo y de las metas determinadas. Sentirse motivado favorece a las personas a trabajar hacia la consecución de sus metas y al cumplimiento de sus necesidades.

La disciplina establece las normativas, directrices, reglas y procedimientos esenciales para guiar, mejorar e incentivar la conducta deseada dentro de la institución. Esto garantiza que las actividades, roles y responsabilidades se ejecuten convenientemente y que se alcancen resultados ideales que apoyen la productividad, eficiencia y efectividad tanto a nivel individual como organizacional.

La colaboración se centra en cómo los inspectores fomentan el máximo esfuerzo para motivar a sus colaboradores a dar su mejor rendimiento en sus funciones dentro de la organización. Este impulso motivacional se logra a través de mecanismos de incentivos, promoviendo así un mejor desempeño en las tareas y facilitando el logro del máximo rendimiento tanto a nivel individual como grupal. Esta colaboración contribuye al éxito tanto del sujeto como de la entidad.

La iniciativa en el desempeño laboral implica la capacidad de generar ideas innovadoras y adaptarse a nuevas situaciones, así como transformarlas en acciones para optimizar el desempeño del recurso humano. Esto puede implicar la modificación de procesos, procedimientos o normas con la intención de conseguir las metas corporativas.

La investigación se logra justificar desde los siguientes aspectos:

Justificación científica. - Esta tesis se justifica porque contribuirá al entendimiento de la correspondencia entre el liderazgo que se ejerce y el desempeño laboral, con el fin de identificar la necesidad de mejorar o implementar estrategias para optimizar la operatividad del colegio. Se busca proporcionar resultados basados en información precisa y veraz para respaldar este análisis.

Justificación práctica. - Esta tesis se enfoca en valorar las dimensiones del liderazgo que tienen influencia en el desempeño laboral, con el objetivo de ofrecer recomendaciones a la institución. Estas recomendaciones están dirigidas a facilitar la toma de decisiones que agreguen valor para los colaboradores y, al mismo tiempo, aumenten la rentabilidad de la entidad.

Justificación metodológica. - Este estudio utiliza técnicas de análisis del liderazgo con el fin de obtener resultados relevantes que la institución pueda considerar en relación con el desempeño laboral. Estos resultados proporcionarán información valiosa para la toma de decisiones dentro de la organización.

Los datos proporcionados por los directivos del centro educativo particular Santa Angela de Chulucanas es de gran importancia, ya que facilitará realizar un cotejo entre la información recopilada al término de la investigación y lo que se ha proporcionado anteriormente. Esto facilitará la evaluación de cualquier cambio o tendencia identificada a lo largo del estudio.

Justificación social. - Primeramente, los principales favorecidos de las acciones derivadas de este trabajo serán los docentes de la institución estudiada. Se espera que se les proporcionen mejores condiciones laborales, lo que probablemente aumentará su satisfacción y compromiso con el trabajo. Como resultado, es probable que realicen sus

labores con mayor entusiasmo y compromiso, lo que a su vez beneficiará a los usuarios del centro educativo.

El problema de la investigación se diseña en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo que se ejerce y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024?

Seguidamente, se muestra la conceptualización seguida de la operacionalización de cada una de las variables abordadas:

Liderazgo

Definición Conceptual. - Kreitner y Kinicki (2003) perciben el liderazgo como un proceso intrínseco que organiza el directivo dentro de un grupo. Esta unidad organizada surge por medio de una red de interacciones entre el líder y los otros integrantes del grupo. El líder debe destacarse por atender las necesidades del grupo, proporcionar seguridad y promover la cohesión

Definición de tipo Operacional. - Es un mecanismo por el cual un individuo, denominado líder, influye en un conjunto de personas para lograr los objetivos corporativos. El líder puede ejercer esta influencia de diversas maneras, como proporcionando dirección, motivación, inspiración y apoyo al grupo.

Desempeño laboral

Definición de tipo Conceptual. - Conforme a Chiavenato (2020), el desempeño que se realiza en el centro de labores se precisa como las operaciones o conductas exhibidos por el capital humano, que son cruciales para alcanzar las metas corporativas. Según el autor, un buen desempeño en el centro de trabajo es el principal baluarte de una organización.

Definición de tipo Operacional. - Se refiere a la forma en que el recurso humano cumple con sus responsabilidades y labores en el entorno de trabajo. Es una evaluación de la efectividad y la eficiencia con la que cada persona desempeña con las expectativas y los estándares instituidos por su empleador.

La operacionalización de las variables:

V1: Liderazgo

V2: Desempeño laboral

Las hipótesis propuestas son:

H1: El liderazgo que se ejerce presenta relación altamente relevante con el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas, Piura, en el año 2024.

H0: El liderazgo que se ejerce no presenta relación altamente relevante con el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas, Piura, en el año 2024.

Los objetivos de la investigación son:

Objetivo general: Establecer la relación que se presenta entre el Liderazgo y el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.

Objetivos específicos:

- Describir el nivel del Liderazgo que se ejerce en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.
- Analizar el nivel del desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.
- Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.
- Definir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.
- Determinar la relación entre el liderazgo trascendental y el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.

METODOLOGÍA

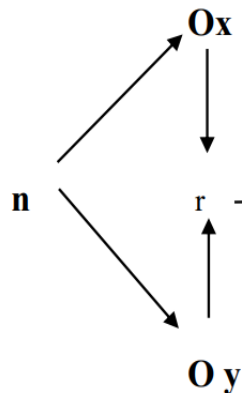
Tipo de investigación

Siguiendo el problema presentado y los propósitos definidos, se implementó un enfoque no experimental, se enfocó en la observación y descripción del proceder de cada variable sin ejercer influencia en ellas.

Diseño de investigación

En este estudio se manejó un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. Este diseño fue correlacional, ya que se procuró determinar la correspondencia entre las variables, y transversal, puesto que la información se recolectó en un solo instante en el tiempo sin modificar los argumentos existentes.

Figura



DONDE:

n = Muestra

O_x = Variable 1 (Liderazgo)

O_y = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

La población objeto de estudio comprendió a 34 docentes pertenecientes a la I.E.P. Santa Angela, ubicada en Chulucanas, Piura. Se tomó como muestra la totalidad de la población.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Se utilizó un cuestionario como método, el cual se diseñó para obtener información de los elementos bajo investigación. Este cuestionario incluyó 10 preguntas para evaluar la motivación y 9 para medir la satisfacción en el trabajo.

Instrumento

Se utilizó un formulario de preguntas como herramienta, meticulosamente organizado, cuyas interrogantes se emplearon para recopilar datos sobre las variables en estudio.

Se recurrió a los Juicios de Expertos para validar el instrumento, y se aplicó el Alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad, resultando para la variable liderazgo un valor de 0.788 Y para el desempeño laboral un valor de 0.859

Procesamiento y análisis de la información

Los datos recopilados se pasaron por el programa SPSS, versión 25, para su procesamiento. Los resultados conseguidos estuvieron organizados en tablas y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación. Estos resultados, respaldados por Microsoft Excel, se presentaron de manera clara. Las tablas y gráficos facilitaron la extracción de conclusiones y la formulación de recomendaciones relevantes. Se empleó la técnica estadística del Chi Cuadrado para el análisis de la relación entre las variables, mientras que para la reciprocidad entre las mismas se utilizó el estadístico del Tau b de Kendall.

RESULTADOS

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Kolmog-Smir ^a			Shapir-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Lideraz.	,378	34	,000	,693	34	,000
V2: Desemp. Lab.	,297	34	,000	,761	34	,000

Acorde a la tabla 1, dado que se utilizó una muestra inferior a 50, se tomó la prueba de Shapiro-Wilk. En esta se observa que la significancia bilateral obtenida del liderazgo fue de un valor 0,000, lo cual es menor a 0,05, igualmente que la significancia bilateral del desempeño que efectúan los profesores. Consecuentemente, se ultima que no existe una distribución de probabilidad simétrica, lo que llevó a utilizar la rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

H1: El liderazgo que se ejerce presenta relación altamente relevante con el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas, Piura, en el año 2024.

H0: El liderazgo que se ejerce no presenta relación altamente relevante con el desempeño de los profesores en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas, Piura, en el año 2024.

Regla de decisión

- Si el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).
- Si el valor de p es mayor o igual a 0,05, se mantiene la hipótesis nula (H₀) y se descarta la hipótesis alternativa (H_a).

Tabla 2

Correlaciones entre el lideraz. y el desemp. docene. en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024

			Liderazg.	Desemp. Lab.
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficient de correlac	1,000	,205
		Sign. (bilater)	.	,046
		N	34	34
	Desemp. Lab	Coefficient de correlac	,205	1,000
		Sign. (bilater)	,046	.
		N	34	34

Acorde a la tabla 2, la significancia bilateral obtenida fue de 0,046 lo que es inferior al valor 0,05, por ende, sí hay significativa relación entre el liderazgo y el desempeño del profesorado en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Efectivamente, se acepta la H1 y se niega la H0; conjuntamente, la correlación entre las variables de acuerdo al valor rho de Spearman de 0,205, significa que existe una reciprocidad baja positiva.

Tabla 3.

Nivel del Liderazgo

	Docentes	% válido	% acumulado
Bajo	21	61,8	61,8
Medio	9	26,4	88,2
Alto	4	11,8	100,0
Total	34	100,0	

De acuerdo a la tabla 3, se observa que el 61,8% manifiesta que existe un nivel bajo de liderazgo, en el colegio Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024, el 26.4% medio y el 11.8 alto.

Tabla 4.*Nivel de desempeño*

	Docentes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	47,1	47,1
Medio	9	26,4	73,5
Alto	9	26,5	100,0
Total	34	100,0	

De acuerdo a la tabla 4, se observa que el 47.1% manifiesta que hay un nivel bajo de desempeño por parte de los profesores en el colegio Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024, el 26.5% alto y el 26.4 medio.

Tabla 5

Correlaciones entre el Liderazgo transaccional y el desempeño de los profesores en la I.E.P Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024

		Liderazgo transaccional		Desemp. Lab
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficient de correlac	1,000	,560
		Sign. (bilater)	.	,031
		N	34	34
	Desemp. Lab	Coefficient de correlac	,560	1,000
		Sign. (bilater)	,031	.
		N	34	34

Acorde a la tabla 5, la significancia bilateral obtenida fue de 0,031 lo que inferior a 0,05 por ende se entiende que, sí hay relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño del profesorado en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Además, la correlación entre ambas, de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,560, significa que existe una correlación positiva moderada.

Tabla 6

Correlaciones entre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024

			Liderazgo transformacional	Desemp. Lab
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficient de correlac	1,000	,639
		Sign. (bilater)	.	,024
		N	34	34
	Desemp. Lab	Coeficient de correlac	,639	1,000
		Sign. (bilater)	,024	.
		N	34	34

Acorde a la tabla 6, la significancia bilateral obtenida fue de 0,024 lo que es inferior a 0,05 por ende se entiende que, sí hay relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño del profesorado en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Además, la correlación entre ambas, de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,639, significa que existe una correlación positiva moderada.

Tabla 7

Correlaciones entre el Liderazgo trascendental y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024

			Liderazgo trascendental	Desemp. Lab
Rho de Spearman	Liderazgo trascendental	Coeficient de correlac	1,000	,306
		Sign. (bilater)	.	,048
		N	34	34
	Desemp. Lab	Coeficient de correlac	,306	1,000
		Sign. (bilater)	,048	.
		N	34	34

Acorde a la tabla 7, la significancia bilateral obtenida fue de 0,048 lo que es inferior a 0,05 por ende se entiende que, sí hay relación significativa entre el liderazgo trascendental y el desempeño del profesorado en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Además, la correlación entre ambas, de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,306, significa que existe una correlación positiva baja.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Acorde a la tabla 2, la significancia bilateralmente obtenida fue de 0,046 inferior a 0,05 por lo que se afirma que, sí existe correspondencia significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Estos resultados coinciden con los de Ordoñez (2021), Guillén (2021), Corrales (2023), Meza (2023), Melgarejo (2021), Rodríguez y Ríos (2023), Alvarado y Flores (2024), Atoche (2021), Canova (2023), Cerro (2020), Vílchez (2022), Agurto y Martínez (2023) y Elías (2019) quienes en sus investigaciones que realizaron tomando como variables al liderazgo y el desempeño laboral confirmaron una relación coherente entre el liderazgo ejercido y el rendimiento laboral en las entidades donde ejecutaron sus exploraciones. A diferencia de Asalde y Sanchez (2020) quien concluyó que la correspondencia entre el liderazgo que se ejerce y el ejercicio laboral en el área operativa de la sociedad no es completamente positiva, ya que el capital humano siente que la gestión no valora sus sugerencias para mejorar. Se fundamenta en Gabini y Salessi (2016), quien señala que el liderazgo actual se considera un concepto multidimensional que abarca comportamientos pertinentes para los objetivos de la organización y están bajo el control del individuo. Estos comportamientos influyen en los resultados, pudiendo ser positivos o negativos para la entidad; y Escobedo y Quiñones (2020) definen el desempeño laboral como los resultados derivados de un conjunto de conductas mensurables llevadas a cabo para alcanzar las metas corporativas

De acuerdo a la tabla 3, se observa que el 61,8% manifiesta que existe un nivel bajo de liderazgo, en el colegio Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024, el 26.4% medio y el 11.8% alto. Los resultados consignados son consistentes con los hallazgos de Ortega y Tigasi (2024) quienes encontraron una baja evaluación de prácticas de liderazgo; al igual que Melgarejo (2021) quien encontró con respecto al liderazgo, que una parte significativa de los empleados expresaron desacuerdo con varios aspectos del liderazgo ejercido por el

gerente en diferentes estilos (autocrático, democrático, permisivo). A diferencia de Meza (2023) quien en sus resultados expusieron que el 98,1% de los trabajadores percibían un liderazgo directivo competente; al igual que Espinoza y Flores (2022) quienes revelaron que la mayoría de los colaboradores percibieron el liderazgo ejercido por parte del coordinador como desarrollado; y también, Canova (2023) cuyos resultados revelaron un nivel muy alto de liderazgo en la muestra, el cual se asoció con las funciones laborales, las características personales, las habilidades y la competitividad de la empresa. Por otro lado, Paz et al. (2019) concluyó en cuanto al liderazgo, se señala que el estilo autoritario puede tener repercusiones negativas en los miembros de la organización, por lo que se propone la ejecución de tácticas para adaptar el liderazgo a nuevos modelos de dirección. Por otro lado, se fundamenta en Kreitner y Kinicki (2003) quienes perciben el liderazgo como un proceso subjetivo que organiza el poder dentro de un grupo. Esta unidad organizada surge por medio de una red de interacciones entre el líder y los integrantes del grupo. El líder requiere destacarse por compensar lo que necesita el grupo, ofrecer seguridad y promover la cohesión

De acuerdo a la tabla 4, se observa que el 47.1% manifiesta que existe un nivel bajo de desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024, el 26.5% alto y el 26.4 medio. Estos resultados coinciden con los de Melgarejo (2021) quien, respecto al desempeño laboral, encontró desacuerdos significativos en áreas como la alineación de objetivos y metas, la provisión de equipos y materiales necesarios, y la resolución de problemas en la empresa donde realizó su estudio. A diferencia de, Canova (2023), Meza (2023), Espinoza y Flores (2022) quienes mostraron en sus investigaciones, conforme a sus resultados un alto, destacado y excelente desempeño laboral; además, Paz et al. (2019) encontró que el desempeño de los trabajadores es positivo en varios aspectos, aunque se identificaron deficiencias en algunos aspectos como la puntualidad y la adaptabilidad, que afectan a un reducido grupo de individuos. Por otro lado, se fundamenta en Chiavenato (2020), quien señala que el

desempeño que se realiza en el centro de labores se precisa como las operaciones o conductas exhibidos por el capital humano, que son cruciales para alcanzar las metas corporativas. Según el autor, un buen desempeño en el centro de trabajo es el principal baluarte de una organización.

Acorde a la tabla 5, la significancia bilateral obtenida fue de 0,031 inferior a 0,05 por lo de donde se denota que sí existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Los resultados consignados son consistentes con los de Orellana (2019) Se encontró que el liderazgo de tipo transaccional se correlacionó de modo positivo con el ejercicio docente, siendo un predictor significativo para la totalidad de dimensiones del ejercicio laboral, con excepción de la emocionalidad; también con los de Espinoza y Flores (2022) quien encontró una correspondencia entre el liderazgo ejercido y el trabajo que realiza el personal de almacén en la compañía estudiada, siendo el liderazgo denominado transaccional el estilo más asociado al desempeño que realizan los colaboradores. Por otro lado, se fundamenta en Koontz et al. (2016) quien señala sobre el liderazgo transaccional, que el líder desempeña un papel crucial al asegurar el logro de metas y objetivos en un entorno laboral de alta presión. Su enfoque se centra en mantener la eficiencia y evitar errores durante la ejecución de tareas. Este modelo se caracteriza por la consecución de objetivos por medio de un sistema de premios y sanciones. En esencia, este tipo de liderazgo se fundamenta en un proceso de condicionamiento operante, donde se establece una relación entre estímulos y respuestas.

Acorde a la tabla 6, la significancia bilateral obtenida fue de 0,024 inferior a 0,05 de donde se denota que, sí hay relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Los resultados consignados son consistentes con los de Bermeo (2022), Vargas y Gómez (2021) y Guevara (2019) quienes en sus estudios presentaron relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo que realizan los trabajadores en las compañías donde se

realizó las investigaciones; además Vásquez et al. (2021) revelaron que tanto la confianza organizacional como el compromiso laboral desempeñan un papel mediador entre el liderazgo de tipo transformacional y el ejercicio laboral. Adicionalmente se tiene, a Chirinos y Contreras (2021) los cuales mostraron que el estilo de liderazgo ejercido y que más predominante fue el transformacional, por su parte, se fundamenta en Sánchez et al. (2014), quien refiere que el liderazgo transformacional es una teoría ampliamente examinada en el presente, caracterizada por una relación social de influencia interna que persigue alterar el estado actual y dirigirse hacia una visión futura. Se destacan varios elementos importantes: la influencia idealizada, donde los líderes inspiran admiración y confianza a través de su conducta ética; la motivación inspiracional, que reconoce y valora el esfuerzo de los seguidores para impulsarlos hacia una visión compartida; la estimulación intelectual, que promueve la iniciativa y el crecimiento mediante la retroalimentación; y la atención individual, que resalta el interés del líder en el desarrollo y la motivación de cada integrante del equipo. El carisma también juega un papel fundamental, generando confianza, admiración y respeto en los seguidores hacia el líder.

Acorde a la tabla 7, la significancia bilateral obtenida fue de 0,048 inferior a 0,05 de donde se denota que, sí hay relación significativa entre el liderazgo trascendental y el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024. Los resultados consignados son consistentes con los de Torner (2021) cuyos resultados principales revelaron relaciones significativas entre el liderazgo y el desempeño organizacional, además, Chirinos y Contreras (2021) tras aplicar las encuestas, se encontró que el estilo de liderazgo ejercido que menos predomina fue el trascendental en la empresa de estudio. Por otro lado, se fundamenta en Callejas (2021), quien refiere que el líder trascendente va más allá de los incentivos económicos y el reconocimiento profesional al establecer una relación cercana con los subordinados, fomentando el espíritu de servicio y promoviendo el liderazgo vertical. Este tipo de líder busca desarrollar líderes dentro de la organización y combina diversos aspectos, como el apoyo económico que proporciona estabilidad, el desarrollo profesional que impulsa el crecimiento y la autoestima, y la vocación por el

servicio y el compromiso con los colaboradores. Su enfoque es permitir que los empleados crezcan, se desarrollen y permanezcan en la empresa, captando y reteniendo talento.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura 2024, conforme a la significancia bilateral obtenida de 0,046 inferior a 0,05 por tanto, se admite la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula; conjuntamente; asimismo, la correlación entre las variables es positiva baja de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,205,
2. El liderazgo se encuentra en un nivel bajo según el 61,8% de los docentes encuestados en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024, el 26.4% señaló que esté en un nivel medio y el 11.8% en un nivel alto.
3. El desempeño docente se encuentra en un nivel bajo según el 47.1% de los docentes encuestados en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura, el 26.5% manifestó que se encuentra en un nivel alto y el 26.4% en un nivel medio.
4. El liderazgo transaccional se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024, conforme a la significancia bilateral obtenida de 0,031 inferior a 0,05; además, existe una correlación positiva moderada de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,560,
5. El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024, a la significancia bilateral obtenida de 0,024 inferior a 0,05; además, existe una correlación positiva moderada entre ambas, de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,639.
6. El liderazgo trascendental se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. Santa Angela, Chulucanas Piura 2024, conforme a la significancia bilateral obtenida de 0,048 inferior a 0,05; además, existe una correlación positiva baja entre ambas, de acuerdo al valor de la correlación de Spearman de 0,306,

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el director promueva un ambiente donde brinde y reciban los docentes una retroalimentación de manera constructiva. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y fortalezas, impulsando así el crecimiento profesional.
2. Se recomienda que los directivos reconozcan y aprovechen las fortalezas individuales de los docentes, permitiéndoles asumir roles de liderazgo en áreas donde destacan. Esto no solo empodera a los docentes, sino que también enriquece la cultura escolar.
3. Se recomienda fomentar la colaboración entre los docentes y ofrecer espacios donde puedan compartir ideas, recursos y mejores prácticas. Esto no solo fortalece el sentido de comunidad, sino que también puede llevar a un mejoramiento colectivo del desempeño.
4. Reconocer y recompensar públicamente el buen desempeño docente, ya sea a través de incentivos financieros, reconocimientos formales o simplemente elogios verbales. Esto refuerza la conexión entre el esfuerzo individual y las recompensas, incentivando así un mayor compromiso y rendimiento.
5. Crear un ambiente de confianza y apoyo donde los docentes se sientan valorados y empoderados para contribuir al logro de la visión compartida. Esto implica delegar responsabilidades, promover la autonomía y reconocer el potencial de cada individuo.
6. Implementar estrategias que ayuden a los docentes a conectar su trabajo con un propósito más amplio y trascendental relacionado con el desarrollo integral de los estudiantes y la contribución positiva a la sociedad.

Referencias

- Agurto, V. y Martínez, B. (2023) *Liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/128437> }
- Alvarado, J. y Flores, E. (2024) *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Baur Metalmin SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023*. [Tesis de licenciatura] Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3093/TES-ELV-JHON_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrascue, E. (2022) *El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Esparcimiento Jockey Club – Chiclayo*. . [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10360>
- Asalde, M. y Sánchez, C. (2020) *La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6982/REP_ADMI_MIRELA.ASALDE_CHRISTIAN.SANCHEZ_RELACI%D3N.LIDERAZGO.DE_SEMPE%D1O.LABORAL.CAPITAL.HUMANO.%C1REA.OPERATIVA.CLUB.GRAU.PIURA.2019.pdf;jsessionid=956D8F50852727B1B7C8AFB07B5E5261?sequence=1
- Atoche, K. (2021) *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en Glamour Salón y Spa Piura, 2020*. Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64315?show=full>

- Bermeo, D. (2022) *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Callejas, E. (2021) *Liderazgo Trascendental*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-trascendental-ely-r-callejas-torres>
- Canova, K. (2023) *Liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de los hoteles categorizados del distrito de Piura- 2022*. Universidad Nacional de Frontera. [Tesis de licenciatura]. Recuperado de. <https://repositorio.unf.edu.pe/items/f9312f86-acd2-4bc7-bf98-89ccb741dae6>
- Cerro, G. (2020) *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020*. [Tesis de licenciatura]. Universidad San Pedro. Recuperado de. <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/23703?show=full>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed). México: McGraw Hill.
- Chirinos, M. y Contreras, D. (2021) *Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659388/Chirinos_MM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Corrales, L. (2023) *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito organizacional: Revisión aplicada*. Universidad de Lima. [Tesis de licenciatura]. Recuperado de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18258/Trabajo_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Elías, M. (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 licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47174>
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020) *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis de licenciatura]. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, R. M., & Flores, D. M. (2022) *Liderazgo y desempeño laboral del personal de almacén en una empresa logística, Lima 2022*. [Tesis de licenciatura], Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/33827>
- González, W. y Vílchez, R. (2021) *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio - Diciembre, pp. 54-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- Guevara, C. (2019) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torrres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Guillén, B. (2021) *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador*. [Tesis de licenciatura] Universidad Científica del Sur. Recuperado de:

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzmán, G. (2022) *Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman_IGL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kinicki, A, &. Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México. McGraw-Hill

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2016) *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 15ava edición. McGraw-Hill

Melgarejo, A. (2021) *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal De Ahorro Y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021 2022* [Tesis de licenciatura], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6409/ANGELA%20SHYOMARA%20MELGAREJO%20CARBAJAL_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, M. (2023) *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú*. [Tesis de maestría]. Universidad Continental. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf

Ordoñez, N. (2021) *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales de cantón Santa Elena*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Recuperado

de.

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>

Orellana, K. (2019) *El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños*. Revista internacional de estudios en educación, 19(1), 47-63. doi: <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>

Ortega, P. y Tigasi, S. (2024); *Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, Matriz Ambato*. Universidad Técnica De Cotopaxi. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/12143>

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Revista de Ciencias Sociales, 17(39), 159–188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Paz, M.; González, W. y González, H. (2019) *Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GANICA C.A.* Saberes a Cielo Abierto, [S.l.], v. 1, n. 4, p. 29 - 41, jul. 2019. Recuperado de: <https://investigacion.unesur.edu.ve/index.php/rsca/article/view/103>.

Peña, C. (2022) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>

Pro, N. (2022) *Programa de liderazgo pedagógico para potenciar el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Piura*. [Tesis de maestría]. Universidad san Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/164182df-4eca-4d63-b7ec-d081df0c589d>

- Prospel, E., Romero, L. y Jaya, I. (2022) *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck*. Digital Publisher CEIT, 7(3), 184-196. Recuperado de. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Robbins, S. & Judge. T, (2017) *Comportamiento Organizacional*. PEARSON. 17ava edición
- Robbins, S. y Coulter, M (2018) *Administración*. Pearson 13ava edición. México.
- Rodríguez, E. y Ríos, W. (2023) *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023*. [Tesis de licenciatura], Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6574>
- Rueda, P. (2023) *Teorías del Desempeño Laboral: Comprendiendo las Dinámicas del Rendimiento en el Trabajo*. Cultura y bienestar laboral. Recuperado de <https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J. y Quezada, C. (2014) *Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional*. Revista OIKOS año 18, N° 37. Recuperado de. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6025782.pdf>
- Torcatt, T. (2020) *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI (Número especial 2), 42-53. Recuperado de. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Torner, C. (2021). *Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un contexto COVID19 en una organización del sector eléctrico colombiano*. Revista Estrategia Organizacional, 10(1). doi.org/10.22490/25392786.4558
- Vargas, M. y Gómez, K. (2021). *Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la*

industria automotriz. Revista EAN, (90), 11-26.
doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850

Vásquez, M., Inostroza, R, & Acosta, H. (2021). *Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional*, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. Recuperado de. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Vílchez, L. (2022) *Liderazgo y desempeño laboral en una agencia bancaria en el Distrito de Chulucanas*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95174/Vilchez_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo	El liderazgo es un fenómeno subjetivo que organiza el poder dentro de un grupo. Esta unidad organizada surge a través de una red de relaciones entre el líder y los demás miembros del grupo. El líder debe destacarse por satisfacer las necesidades del grupo, brindar seguridad y promover la cohesión. (Kreitner, y	El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona, conocida como líder, influye en un grupo de personas para lograr un objetivo común. El líder puede ejercer esta influencia de diversas maneras, como proporcionando dirección, motivación, inspiración y apoyo al grupo	Liderazgo transaccional	Recompensa	Preg. 1	Escala de Lickert 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
				Gestión activa	Preg. 2	
				Sanciones	Preg. 3	
			Liderazgo transformacional	Valores	Preg. 4	
				Aprendizaje	Preg. 5	
				Agentes de cambio	Preg. 6	
			Liderazgo trascendente	Espíritu de servicio	Preg. 7	
				Desarrollo profesional	Preg. 8	
				Compromiso con los colaboradores	Preg. 9	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como las acciones o comportamientos exhibidos por los empleados que son cruciales para alcanzar los objetivos de la organización. Según el autor, un buen desempeño laboral es la principal fortaleza de una organización. (Chiavenato, 2020),	El desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo. Es una evaluación de la efectividad y la eficiencia con la que un individuo cumple con las expectativas y los estándares establecidos por su empleador	Adaptabilidad	Conducta flexible	Preg 10	
				Apertura al cambio	Preg 11	
				Autonomía	Preg 12	
			Cooperación	Confianza mutua	Preg 13	
				Colaboración	Preg 14	
				Comunicación efectiva	Preg 15	
			Motivación	Compromiso	Preg 16	
				Persistencia	Preg 17	
				Satisfacción	Preg 18	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024?</p>	Liderazgo	<p>Objetivo General Establecer la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el nivel del Liderazgo en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. - Analizar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. - Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. - Definir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. - Determinar la relación entre el liderazgo trascendental y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. 	<p>Hipótesis alternativa</p> <p>H1: La relación entre el Liderazgo y el desempeño docente es muy significativa en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>H0: La relación entre el Liderazgo y el desempeño docente no es muy significativa en la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.</p>	<p>Tipo y diseño</p> <p>Tipo No experimental, cuantitativo y aplicada</p> <p>Diseño Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p>Población y muestra 30 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento</p> <p>Técnica La encuesta</p> <p>Instrumento El cuestionario</p>
	Desempeño laboral			

Anexo 3: Cuestionario



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Sección De Posgrado Facultad De Educación Y Humanidades

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación del Liderazgo y desempeño docente de la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la **Liderazgo**; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLES 1: LIDERAZGO

N°	DIMENSION 1LIDERAZGO TRANSACCIONAL	1	2	3	4	5
1.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, brinda reconocimientos por el buen trabajo realizado como docente?					
2.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, realiza una gestión activa motivando al mejor trabajo docente?					
3.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, aplica sanciones, cuando corresponde, al personal docente?					
	DIMENSION 1LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
4.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, se preocupa por hacer cumplir los valores del centro escolar?					
5.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, muestra interés para que el personal docente esté en constante aprendizaje?					
6.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, es agente de cambio adaptándose a las nuevas propuestas en el sector educación?					

	DIMENSION 1 LIDERAZGO TRANSCENDENTE					
7.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, promueve actividades de servicio a la comunidad, junto con los docentes, estudiantes y padres de familia?					
8.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, promueve que los docentes se desarrollen académicamente?					
9.	¿El director de la I.E.P. Santa Angela, se muestra comprometido con su personal y vela por su bienestar físico y emocional?					

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
1.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, se muestran dispuestos a mejorar o cambiar los modelos tradicionales de ejercer la docencia?					
2.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, se muestran abiertos al cambio para adaptarse al entorno actual?					
3.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, se sienten con autonomía y libertad al momento de realizar su trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: COOPERACIÓN					
4.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, muestran confianza hacia su director y entre sus compañeros lo que ayuda a realizar mejor su trabajo en la escuela?					
5.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, se muestran dispuestos a apoyarse unos a otros para realizar un mejor desempeño docente?					
6.	¿Existe buena comunicación entre los docentes de la I.E.P. Santa Angela, facilitándose la información de trabajo?					
	DIMENSIÓN 5: MOTIVACIÓN					
7.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, se sienten comprometidos con el trabajo que realizan?					
8.	¿Los docentes de la I.E.P. Santa Angela, perseveran en sus actividades para lograr las metas del centro educativo?					
9.	¿Los docentes se muestran contentos de trabajar en la I.E.P. Santa Angela desempeñando bien sus labores?					

Estadísticas de fiabilidad

Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	9

Estadísticas de total de elemento

Liderazgo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	35,38	5,334	,490	,765
VAR00002	35,53	5,832	,315	,788
VAR00003	35,21	5,199	,556	,756
VAR00004	35,26	5,534	,387	,780
VAR00005	35,68	5,559	,680	,751
VAR00006	35,26	5,231	,529	,759
VAR00007	35,56	5,830	,336	,785
VAR00008	35,21	5,199	,556	,756
VAR00009	35,26	5,291	,500	,764

**Base de datos
Liderazgo**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	4	5	4	5	5
7	5	4	5	5	4	5	4	5	5
8	4	5	5	4	4	5	4	5	4
9	4	4	5	4	4	5	4	5	4
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5
14	5	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	4	5	4	5	5
17	5	4	5	5	4	5	4	5	5
18	4	5	5	4	4	5	4	5	4
19	4	4	5	4	4	5	4	5	4
20	4	5	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5
24	5	4	4	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5
29	5	4	4	5	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	4	5	4	5	5
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5
33	4	5	5	4	4	5	4	5	4
34	4	4	5	4	4	5	4	5	4

Estadísticas de fiabilidad

Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	9

Estadísticas de total de elemento

Desempeño docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00010	29,09	33,659	,137	,884
VAR00011	29,38	32,425	,227	,882
VAR00012	30,03	26,029	,775	,838
VAR00013	30,26	23,898	,925	,820
VAR00014	30,50	22,379	,927	,817
VAR00015	30,56	21,830	,923	,817
VAR00016	28,82	33,362	,205	,880
VAR00017	29,29	27,608	,560	,860
VAR00018	29,35	30,296	,571	,860

Base de datos
Desempeño docente

	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	3	2	2	2	2	4	4	4
2	4	3	3	3	2	2	4	4	4
3	4	4	2	2	2	2	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	2	2	2	2	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	4	5	3	3	3	3	4	5	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	3	5	4	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4
11	4	5	4	4	4	4	5	5	4
12	3	4	3	3	3	3	5	3	3
13	5	5	4	4	3	3	5	3	4
14	5	4	3	3	2	2	5	5	4
15	5	4	2	1	1	1	5	5	4
16	4	4	3	2	1	1	5	3	4
17	5	4	2	2	1	1	5	2	4
18	4	5	4	2	1	1	5	2	3
19	4	5	4	3	2	1	5	2	3
20	4	4	3	2	2	1	5	2	3
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5
23	4	4	3	2	2	2	5	3	4
24	4	5	4	4	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	3	2	2	2	2	4	4	4
27	4	3	3	3	2	2	4	4	4
28	4	4	2	2	2	2	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	2	2	2	2	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5
32	4	5	3	3	3	3	4	5	3
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	3	5	4	4	4	5	5	4

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Valdiviezo Pérez

Fecha: 03.07.2024

Especialidad: Docente universitario

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el liderazgo y el desempeño docente.

Autor del instrumento: Correa García Haydee

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

“Liderazgo y desempeño docente de la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024”

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

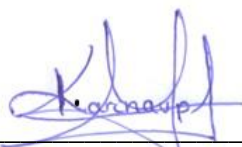
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

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

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



Firma del Experto
Maestría Ciencias Educación Superior
DNI.02874217

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Correa García, Haydee	41124494	haycoga23@hotmail.com	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SANTA ANGELA, CHULUCANAS PIURA, 2024			
5. Programa Académico			
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)		
<small>(*) En caso de restringido justificar motivo</small>			

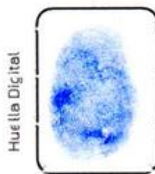
A. Originalidad del Archivo Digital

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 ⁵

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. ⁶

Lugar	Dig	Mes	Año
Chimbote	<u>1</u> <u>1</u>	<u>1</u> <u>1</u>	<u>2</u> <u>4</u>




Firma

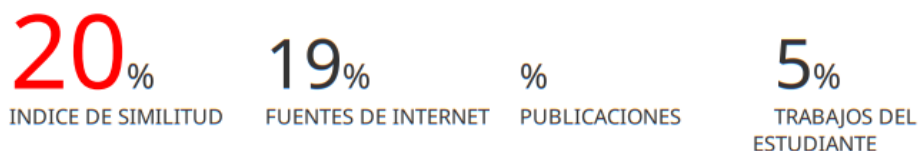
Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N°023-2015-SU-EDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 6.2.
2. Ley N° 30205 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 009-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto a pública, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la Directiva N° 001-2014-UN-PE/REPOSICIÓN DIGITAL, números 3, 4 y 5 que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENAI, a través del Repositorio ALICIA⁷.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Liderazgo y desempeño docente de la Institución Educativa Particular Santa Angela, Chulucanas Piura, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	

		<1 %
21	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
24	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
27	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	hemeroteca.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Técnica De Cotopaxi Trabajo del estudiante	<1 %
30	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.scielosp.org Fuente de Internet	<1 %

32	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	uagm.edu Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía Activo