

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



LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE
ENFERMERÍA- ULADECH- CHIMBOTE, 2019
Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

Castillo Gonzales, Elva Maribel

Asesor

William Cueva, Valverde
Código orcid- Asesor
0000-0001-7967-4902

Chimbote – Perú

2019

INDICE

1. Palabra clave.....	iii
2. Constancia de originalidad.....	iv
2. Título.....	v
3. Resumen.....	v
4. Abstract.....	vi
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	5
5.1.2.1. Liderazgo personal e interpersonal.....	5
5.1.2.1.1. Características del liderazgo.....	5
5.1.2.2. Desempeño laboral	28
5.1.2.2.1. Características del desempeño laboral.....	28
5.2. Justificación de la investigación.....	31
5.3. Problema.....	32
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	35
5.5. Hipótesis.....	39
5.6. Objetivos.....	39
6. Metodología.....	40
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
6.2. Población y muestra.....	41
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	42
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	43
7. Resultados.....	44
8. Conclusión y recomendaciones.....	51
9. Agradecimiento.....	51
10. Referencias bibliográficas.....	52
11. Apéndice y anexos.....	55

1. PALABRAS CLAVE

1.1. En español

Tema : Liderazgo y Desempeño laboral en docentes

Especialidad : Educación Superior

1.2. En inglés

Topic : Job performance in teachers

Specialty : Higher Education

Línea de investigación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de las instituciones educativas	5. Ciencias Sociales	5.9 Otras ciencias sociales	Ciencias sociales interdisciplinaria



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA- ULADECH- CHIMBOTE, 2019**" del (a) estudiante: **CASTILLO GONZALES ELVA MARIBEL**, identificado(a) con Código N° **0199310122**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **10%**, 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, 27 de marzo de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

2. TÍTULO

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES
DE ENFERMERÍA ULADECH- CHIMBOTE, 2019

En inglés:

PERSONAL LEADERSHIP AND LABORAL PERFORMANCE IN
NURSING TEACHERS ULADECH- CHIMBOTE, 2019

3.RESUMEN

Estos estudios permitieron establecer la conexión entre el desempeño general de gestión y actividad en instructores de enfermería en ULADH, la finalidad general es decidir si existe conexión entre liderazgo y el desempeño general de tareas en instructores de enfermería en la Universidad Católica de Los Ángeles en Chimbote, Áncash, 2019.

La forma de investigación es descriptiva correlacional con un diseño no experimental con un patrón de población de 35 instructores. Para la recopilación de estadísticas, la encuesta cambió a utilizarla para medir la variable de liderazgo a través de David Fischman y la encuesta para medir el rendimiento del proceso variable de Yandira Enríquez. Para el análisis y el procesamiento de los hechos, se podría utilizar el programa SPSS modelo 19, para la evaluación de los datos la correlación de spearman, en cuyos efectos se muestra que puede no haber relacion entre la variable Rendimiento laboral y Liderazgo en instructores de la Escuela de Enfermería no existiendo una relación extensa ($r_s = \text{cero}.070$).

Finalmente, se llegó a la conclusión de que no existe un cortejo masivo entre el buen trabajo, el rendimiento general del proceso y el tamaño de la administración ($r_s = -0.098$).

4.ABSTRACT

These studies allowed to establish the connection between general management and activity performance in nursing instructors at ULADH, the purpose is decide the connection between leadership and general task performance in nursing instructors at the Catholic University of Los Angeles in Chimbote. , Ancash, 2019.

The research form is descriptive correlational with a non-experimental design with a population pattern of 35 instructors. For the collection of statistics, the survey changed to use it to measure the leadership variable through David Fischman and the survey to measure the performance of the variable process by Yandira Enríquez. For the analysis and processing of the facts, the SPSS model 19 program could be used, for the evaluation of the data, the spermman correlation, in which effect it is shown that there may be no relationship between the variable Job performance and Leadership in the Nursing School not having an extensive relationship ($r_s = \text{zero}.070$).

Finally, it was concluded that there is no massive courtship between good work, overall process performance, and administration size ($r_s = -0.098$).

5. INTRODUCCIÓN

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

A nivel mundial: Antonio Campos, Eduardo Chávez, Esther Garzón (2017) en su observación “Gestión distribuida y uso de TIC vendido: examen de apreciación en el IES en Melilla, en la Universidad de Granada, España, concluyó que: El artículo analiza las percepciones sobre la distribución del liderazgo y se aplica mediante el uso de las TIC proporcionadas por medio de la coordinación didáctica y gubernamental de nuestros cuerpos de los centros de formación de orden secundaria que existe en la ciudad independiente de Melilla. Por eso, examinamos la magnitud de Liderazgo Distribuido (LD) y TIC de tesis doctoral: Observación del Liderazgo Distribuido en ambientes multiculturales y el efecto que causan sobre la libertad pedagógica y organizada que tiene el IES en Melilla de las TIC. Se utilizó una metodología combinada. Los estudios cuantitativos que hemos supervisado con un tamaño invitado (población) de 181 instructores, los cuales 164 (noventa y sesenta%) aceptaron participar en el examen, sin embargo 145 (80.11%) respondieron al final. El estudio ha finalizado con 8 entrevistas semi-basadas con instructores pertenecientes a grupos de gestión y coordinadores de iniciativas de tutoría.

En la moda, hay una distribución de liderazgo de algunos de los equipos de gestión y los organismos de concertación pedagógica de los centros en la Ciudad Autónoma de Melilla, esta repartición es realizada a través de la colaboración entre todo el personal de cada una de las instalaciones, incluso cuando se vende un ambiente maravilloso de colaboración, trato y creencia impulsando a un desarrollo empresarial y fomentando gestión en un grado normativo, colectivo e inclusivo. Campos (2017).

Canchari Fierro, (2016) en su vistazo a la motivación del trabajo y el desempeño de la pintura en instructores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de

Huancavelica, concluye que: sesenta y uno% de instructores de la Facultad de Enfermería posee un excelente motivo de trabajo, treinta y tres%, exquisito y el seis%, superior. El sesenta y siete% de la escuela de la Facultad de Enfermería tiene un tremendo cumplimiento profesional, veintidos%, preciso y once%, ordinario. 33% de la escuela de la Escuela de Enfermería tiene una motivación increíble y desempeño en las tareas, 22.2%, excelente motivación laboral y desempeño laboral adecuado, y cinco%, excelente motivación de actividad y desempeño en el proceso regular. Dados estos hallazgos, se afirma que hay una coherencia entre el motivo de trabajo y el acatamiento de este en maestros de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. Canchari (2016).

Salvador Salazar, (2017) en su observación, Desempeño de la actividad docente dentro de la formación empresarial de estudiantes de una universidad pública en Lima, concluye que: La finalidad de este análisis de trabajo es precisar la conexión del "Desempeño de la actividad docente en educación emprendedora del alumno de una Universidad del estado en Lima 2017 ". La forma del estudio es clásica, representativa y análoga; de un diseño no empírico: sección colateral. El pueblo se componía de ciento veinte estudiantes universitarios a los cuales se les indico resolver la herramienta: formulario sobre el rendimiento profesional de los docentes y la educación empresarial de los académicos. La indagación acumulada, obtuvo la autenticidad del desarrollo y la transparencia del formulario, afectado por el SPSS, modelo veintitres; necesariamente se ofrece una lista fiable y la autenticidad de constructo en el dispositivo; El uso en la estadística del modelo presentado, posee un noventa y cinco por ciento de autoestima y un 5 por ciento de errores más graves. Incluyó que el desempeño general del trabajo docente impacta la educación empresarial del alumnado del quinto anual de ingeniería industrial de la UNFV en 2016. Salvador (2017).

Curi, Acha (2017) en su mirada sobre el placer laboral y la enseñanza del rendimiento general en las instituciones educativas del estado de Pomabamba. Ayacucho, localizó que:

treinta y cinco% de instructores expresaron insatisfacción y deleite en el proceso, respectivamente; mientras que 30% deleite moderado. Por otro lado, el 75% de los instructores exhibieron un desempeño de la tarea en el éxito esperado, el treinta y cinco% en el transcurso y nadie dentro del principio. Concluyendo, la coherencia entre el grado de placer profesional y el cumplimiento del instructor cambió en directa y considerable en los establecimientos académicos públicos en Pomabamba ($rtb = 0.709$; $p = 0.000$). Curi (2017). Actualmente se evidencian cambios en el entorno y quehacer humano y es necesario que existan personas con características particulares para conducir las instituciones y organizaciones de salud. El profesional de enfermería es el idóneo, es indispensable y tiene bajo su responsabilidad el cuidado de las personas. Este personal de salud debe tener valores como competencia, actitud positiva y honestidad deben ser líderes en los diversos campos en los que ejerzan su labor (Souza et al, 2013).

El trabajo de enfermería se caracteriza por turnos secuenciales para garantizar la atención las 24 horas del día del usuario sobre todo en el área asistencial, la productividad es a consecuencia de un trabajo en equipo con el esfuerzo de todos, es necesario que exista dentro del personal capacidad de liderazgo el cual debe ser articular el trabajo en equipo, ser integrador y con la visión de llegar a cumplir con los objetivos.

Sin embargo, existen jefes que no cumplen con las características de líder, el término de jefe es un cargo y el ser líder son actitudes que presenta un jefe. Aún existen gerentes, jefes de servicio o el enfermero es un personal de salud que labora en distintas instituciones y se encuentran a condiciones y presiones de índole laboral. Continuamente se le exige productividad, sin tener en cuenta en las condiciones en las que brinda su servicio. Sin embargo, su desempeño es fundamental porque repercute en la atención de salud hacia la población (OMS, 2006).

Enfermería para lograr el desempeño requerido necesita poseer de habilidades y conocimientos que le provea de herramientas necesarias para contribuir activamente en el análisis de necesidades y elaborar estrategias que ayuden a mejorar el trabajo en equipo, identificación de necesidades de los usuarios y garantizar la satisfacción tanto del usuario externo como del interno. Los moderadores enfermeros deben ser visionarios, motivadores, con habilidades que ayuden a sus seguidores al logro de los propósitos institucionales (Souza et al, 2013).

Es obvio que la gestión es crítica dentro de la carrera de enfermería, en lo asistencial, gestión, administración y estudios; La mejora de las habilidades dentro de la carrera es vital para lograr el desempeño profesional general predicho por las instituciones y organizaciones de salud y los usuarios, evitando la insatisfacción de los humanos que reciben atención y del grupo de trabajadores de enfermería (Souza et al, 2013).

Los autores de alcance mundial, nacional y cercano las cuales ha sido investigado las variables siguientes que preocupan en esta narración son distintivos:

Gonzales Odris y Gonzales Lesbia (2012), en su estudio sobre Tipos de liderazgo de docentes universitarios en Venezuela, descubrieron que la máxima forma de liderazgo común entre los investigados es la gestión transformacional, que es el máximo a menudo autoritario-transformativo, transaccional-transformativo, laissez faire-autoritario-transformativo, autoritario-transaccional.

Tapia y Typula (2017), en su investigación, enseñando el rendimiento general y las opiniones pedagógicas del maestro universitario de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú, descubrieron que ocho% de los maestros ofrecían un rendimiento exacto, un 78% de rendimiento general apropiado y 13% de rendimiento diario. Con respecto a los ideales, los maestros tienen ideales principales dentro del método

cognitivo en el 47% y son conductuales en el 24%. Llegaron a la conclusión de que cada variable está asociada (Tapai y Tipula, 2017)

Castro (2015), en su observación en la evaluación del dominio de los maestros de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del Centro de Perú encontró: En el rendimiento del instructor con admiración al dominio del problema cuarenta y seis % de los académicos son calificados como excelentes, en inclinación diecisiete% como bueno, en presencia y exactitud catorce% óptimos, y en inquietud e información de dilemas en la comunidad estudiantil veinte% como bueno. (Castro, 2015)

Benitas (2017), en sus estudios sobre el desempeño general del coaching y la noción de los alumnos universitarios de la disciplina de laboratorio médico y el curso de anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener, encontró que su promedio general en la evaluación del desempeño general del instructor es 3.29 igual a común; en la etapa de noción, el resultado se convirtió en tres.0, lo que significa que excelente medio bajo. Concluyendo que ambas variables están asociadas. (Benites, 2017).

Celis Ingueza, Sánchez R. (2012), ellos en sus estudios sobre "Liderazgo repartido entre maestros de una institución educativa privada" localizaron la variable "Liderazgo distribuido" determinando así que: debido a la coordenada del trabajo y sus subvariables: autoconfianza, habilidades, un motivo y la capacidad de ser líder, adquiridas en relación a las habilidades que los creadores compartieron, la relación del contenido. Por lo tanto, el interés para saber si este liderazgo se ejerce en una organización académica y si los maestros entienden o no los rasgos que eligen el desarrollo surgió en la investigación del Liderazgo Distribuido, como factor importante en el desarrollo del grupo. Celis Ingueza, Sánchez R. (2012).

Fox Estefania, (2018) En su investigación sobre Percepciones, aproximadamente el placer de la actividad en pre-educadores de 2 escuelas de una Universidad Privada de Lima, esta en investigación abordando aproximadamente cómo los pre-educadores distinguen el placer

profesional como una concentración de emociones ventajosas, que surgen en situaciones específicas, al realizar su labor, situaciones con actividades fortuitas y sorprendentes que resultan inesperadas para el pre-instructor, cumpliendo así su tarea de orgullo. De la misma manera, mientras se contrastan los efectos adquiridos de los estudios de pre-maestros con los hechos descubiertos de la evaluación de la literatura, el orgullo de la tarea se entiende como un constructor dinámico que modifica el acuerdo de cada tema, su labor y su desarrollo profesional; y en sintonía con cada situación en la que se encuentra la preocupación. (Fox, 2018)

Choy, Vessoni (2017), en estudios sobre Burnout y cumplimiento de la actividad en los profesores universitarios en una universidad privada en Lima Metropolitana, descubrió: Burnout es un prodigio que tiene afición a cada elemento laboral y privado de varios operarios, que incluye a profesores. Una de las áreas afectadas es el rendimiento general del proceso. Se determinó que el 30.2% de la población de entrenadores podría presentar signos de Burnout. Sin embargo, determinamos que las inconstantes de Burnout y el rendimiento general de las pinturas tienen una datación, sin embargo, la dirección no es específica. Al estudiar las correlaciones entre el tamaño de Burnout y el rendimiento, las relaciones específicas no son evidentes. De esta manera, la especulación general es en parte genérica. Finaliza discutiendo la presencia de inconstantes que no se lograron descubrir en el examen, sin embargo, que podrían influenciar en la relación del agotamiento y la habilidad profesional. Choy (2018).

Iparraguirre P. (2017) en sus estudios de los factores organizacionales y personales correlacionados con el orgullo de la actividad de la fuerza laboral del centro de atención psicológica especializada en Lima determinaron que: Entre los colaboradores con una noción adecuada de esos Factores, organizacionales y privados, el 86% estaba satisfecho, por otro

lado, dentro del género que tiene una creencia ordinaria, solo el cuatro% se sentía muy complacido.

Los humanos desposados han sido más propensos a procesar la insatisfacción que los solteros, además del número de colaboradores con un año de trabajo disfrutan;53% estaban muy contentos, sin embargo, muchos de los primeros, con edades de seis a diez años, ninguno de ellos tuvo un elevado grado de trabajo deleite. La creencia de elementos agrupados se convirtió en apropiada en 46.7% de los empleados y regular en 53%. Los coautores tuvieron una noción invariable de los factores agrupados tenían un ventiseis% más de factor de descontento en el proceso, los que tenían muy buena noción, algunos de los colaboradores con un alto grado de orgullo por la actividad, 63.2% percibieron un desempeño general impresionante de sí mismos, incluso como en la organización con un grado intermedio de deleite el quince% percibió excelentemente la habilidad general. Determinando que el agrado de la tarea suele depender de los elementos agrupados particularmente de elementos privados. Iparraguirre (2017).

Briceño Meza, (2018). En sus estudios sobre Liderazgo transformado y un motivo profesional de los docentes en las instituciones educativas del estado UGEL 02, 2017 descubrió que: existe un gran cortejo de la gerencia transformacional y motivación del trabajo de instructores en las instituciones educativas del estado UGEL 02. 2017; porque la etapa de importancia que se calculó es p menor que 05 y la relación Rho de Spearman posee el valor de quinientos sesenta. Briceño, (2018).

Marrero Sáenz, (2017). En la investigación del ambiente de la institución y la relación con el rendimiento de las actividades con instructores en la Escuela de Graduados de la Universidad Nacional de Cajamarca obtuvo Como resultados aplicables de la investigación, se afirma que el cuarenta y uno% de los maestros no olvida que el ambiente de la institución dentro de la Escuela de Graduados es muy grato y cuarenta y tres % implica que el

desempeño general de los maestros es muy bueno. Sin embargo, hay una datación inmediata de grado débil ($r = \text{cero}.376$). Por lo tanto, concluimos que el ambiente de la institución como el rendimiento de las pinturas son partes importantes para desarrollar mejor la estructura de la institución. Por esta razón, vemos que cualquier versión en los problemas perjudica la habilidad educativa general de la comunidad estudiantil. Marrero (2017).

Góngora Calderón, (2018). En su investigación sobre; formas de ser líder y su conexión con el ambiente laboral en una Universidad Privada en la ciudad de Lima, se manifestó que; La investigación resultó en una maravillosa y considerable correlación entre las variables patrones de liderazgo y entorno de trabajo. Por otro lado, se selecciona la afiliación excepcional: pinta el entorno y el ser líder transformó teniendo una gran relación maravillosa, manifestada por la gestión transaccional teniendo una relación intermedia tremenda y, al final, la gestión de evitación con una correlación pobre y vulnerable. Por último, se encontró una considerable correlación excelente en los hombres, una distinción entre una sugerencia positiva de las mujeres y una correlación positiva tremenda dentro de los instructores de medio tiempo a la distinción de una sugerencia ventajosa de los instructores de tiempo completo. Góngora (2018)

De La Ese Sánchez, (2017), en su investigación sobre Liderazgo Gerencial y la apreciación del rendimiento del coaching de la Institución Educativa Nueva Aurora dentro del Cantón Daule, Ecuador, Universidad Nacional Mayor San Marcos, relata que puede haber un director de relaciones y la apreciación del rendimiento docente, "de la Institución Educativa Nueva Aurora en el Cantón Daule, Ecuador De La Este (2017).

Sellerico Macedo, (2017), en su investigación Liderazgo y formador desempeño general en la Institución Educativa María Auxiliadora dentro de la metrópoli de Puno, de la Universidad Nacional del Altiplano, descubrió que: Existe una leve correlación de alta calidad entre la administración liderazgo y desempeño laboral. Este extremo es compatible

con la verificación estadística de Correlación R de Pearson, que es igual a 0,408 **; lo que significa que la vida de la gestión gerencial autoritaria puede tener un desempeño normal - actividad leve; La directora del I.E.S "María Auxiliadora" brinda un liderazgo autoritario y los académicos de la Institución de Educación Secundaria "María Auxiliadora" dentro de la metrópoli de Puno de los 12 meses de instrucción 2017, presentaron un desempeño laboral normal. Sellerico (2017).

Zegarra Ríos, (2018), en sus estudios. Moda de liderazgo transformacional del director y formador desempeño laboral de IEPSM No. 601050 - Distrito de Iquitos, Universidad Cesar Vallejo, localizó que: El líder de la Institución Educativa N°. 601050 de Iquitos, aplicando la moda de ser líder a partir de su noción de instructor en el noventa por ciento y de la percepción del entrenador en el 58 por ciento, un resultado final que contesta a finalidades y suposiciones uno y dos de estudios teniendo una sangría de reputación del cincuenta y ocho por ciento siendo mayor a la mitad de los académicos.

Analizando el rendimiento general del trabajo de maestros, los efectos decidieron que hay un poder de líder transformacional llevado a cabo por medio del Dirigente; dado que la sangría de posibilidades de jamás y raramente presentados del Gráfico N° 6 se adicionan al 40% del éxito en las delegaciones y obligaciones dentro de las responsabilidades del maestro, mostrando un gigante común del rendimiento del maestro en la jerarquía promedio con un sesenta% de forma continua y en ocasiones.

El reconocimiento del efecto de la moda de Líder transformacional de la autoridad en el rendimiento de la enseñanza, concluyendo que el acuerdo de evaluación ofrecida en la Figura 5, que muestra el 40%, que no siempre se percibe que su desempeño general este inspirado en el poder de líder de la autoridad, para el cual Su habilidad profesional es común, con el veintiocho% más simple de maestros que realizan un desempeño eficaz con el efecto

de la gestión de la especialidad, respondiendo en consecuencia al objetivo tres de los estudios. Zegarra R. (2018)

Ocharán Sánchez, (2018), en su investigación Influencia Del Líder Transformacional la autoridad revela el rendimiento profesional Del Docente En La Institución Educativa Privada "William Prescott". A nivel Primario De La Ciudad De Cajamarca de la Universidad Nacional De Cajamarca encontró que: En la Institución Educativa Privada de nivel primario "William Prescott" Cajamarca, existe un liderazgo transformacional del director con tendencia de medio a alto, es decir, las actividades que realizan el director en forma individual y grupal es óptimo, teniendo como resultado medio (60.00%), bajo (20,00 %) y alto (20,00 %).

En Institución Educativa Privada de nivel primario "William Prescott" Cajamarca, existe un desempeño docente con tendencia de medio a alto (60,0% + 10,00%), es decir, que el director realiza gestiones en beneficio de la institución, se organizan en comisiones para resolver problemas, los ambientes son adecuados para realizar tareas, existe comunicación fluida entre directivos y docentes.

Existe una datación directa generalizada entre el líder transformacional y el rendimiento general de los maestros. La magnitud de la correlación es setenta y seis% (0.764), similar a una gran correlación de alta calidad, que muestra que hay un impacto significativo con un bajo costo. El coeficiente de dedicación muestra que la gestión transformacional variable explica el rendimiento general del instructor variable en cincuenta y ocho%, el cuarenta% se debe a variables impares. Ocharán S. (2018).

Espinosa, Parado (2017) en su observación Liderazgo de liderazgo y desempeño docente dentro de los establecimientos públicos de instrucción del Distrito de Vinchos. Ayacucho, de la Universidad César Vallejo, determinó que: no se habían determinado contacto invertido o directo entre el líder autocrático coercitivo directo y el rendimiento general de la enseñanza [$r = 024$; $p = 910$], líder gerencial autocrático benevolente y rendimiento general de enseñanza

[$r = -.235$; $p = .258$], asesoría en gestión y entrenamiento del rendimiento general [$r = -.126$; $p = .547$], y líder participativo y rendimiento de coaching [$r = -.145$; $p = .489$], yendo a este punto porque no se está rechazando la especulación cero. Por lo tanto, finalizamos con que la gestión directiva no siempre está relacionada con el desempeño del coaching. Espinosa (2017)

Fundamentación científica

El Liderazgo

Definición: El liderazgo es considerado como una pieza fundamental en el desarrollo de una organización, caracterizado por transformar ideas nuevas en acciones, pero que estas ejerzan cambios en el comportamiento de los trabajadores o grupo de personas con la visión de alcanzar metas establecidas. Es un proceso en donde se ejerce poder sobre un grupo pero sobre la base del esfuerzo, trabajo y ejemplo. El ser líder implica motivar a tus seguidores a poder alcanzar los objetivos o metas planteadas (Balderas, 2005).

Según Stoner (2010), el apelativo liderazgo “es el desarrollo de guiar y predominar en los movimientos programados con respecto a las delegaciones de los integrantes de una organización”. Es el proceso en donde el líder dirige a los trabajadores de una organización a realizar actividades de acuerdo a las funciones que ejercen cada uno pero con cierto grado de influencia en el direccionamiento de estas actividades para alcanzar las metas propuestas.

El liderazgo es la orientación y guía para lograr que un grupo de personas lleguen a realizar el trabajo esperado y que logren los objetivos propuestos. Los líderes son visionarios, su pensamiento está dirigido hacia el futuro en cómo alcanzar las metas pero teniendo en cuenta los cambios que se producen en el entorno, para lograr ello se plantea estrategias para aprovechar el mayor rendimiento humano, para ello necesitan poseer características como: tener conocimientos sobre las actividades del grupo, una buena comunicación, buen trato,

rapidez en la toma de decisiones, manejo de conflictos y conocer el trabajo del grupo (Marriner, 2007).

Los profesionales de la salud que son gestores o directivos tienen como responsabilidad la solución de problemas que se presenta en toda institución al cuidado de la salud además de lograr los objetivos planteados en relación a garantizar la salud de la población a su cargo guiando al grupo de personas a su cargo con una comunicación activa, incentivos adecuados, orientar hacia el objetivo, celebrar logros e inspirar un propósito. Sin duda los profesionales en enfermería deben poseer una característica fundamental como es el liderazgo, sobre todo cuando ejercen alguna gerencia o un cargo administrativo.

Fischman (2005), menciona que existen dos componentes de liderazgo, el personal con sus componentes como la responsabilidad, el desapego, el control del ego y el equilibrio; el interpersonal en donde enfatiza en que presenta habilidades como destrezas gerenciales y trabajo en equipo. Estas características de ambos tipos de liderazgo nos permite analizar la importancia de eliminar lo que impide el llegar al objetivo de la organización, se debe valorar al grupo de personas que laboran a nuestro lado, aprovechar a las personas sin analizar solo ganancia propia, sin dañar ni herir a ninguna persona, llegando a ser un buen líder y no solo perseguidores de un fin.

Fischman (2011), considera que existen líderes que presentan características innatas y otros que adquieren con el tiempo las habilidades de liderazgo, producto de conocimientos adquiridos, experiencia e interacción en lo familiar social y laboral. Manifiesta entonces que la característica de un buen líder no se observa al inicio también la persona puede adquirir habilidades de líder con una adecuada formación y capacitación, además existen experiencias que ayudan a generar habilidades de liderazgo y pueden dirigir una organización.

Liderazgo Personal

Característica interna de la persona que le permite su desarrollo personal, dirigiéndose de forma adecuada mejorando su rendimiento y logrando alcanzar sus objetivos o metas en sintonía con la doctrina de un grupo en donde trabaja.

Lo más importante es la autoestima, base del liderazgo según algunos autores; es primordial el conocerse así mismo, el identificar la meta personal, de las habilidades y fortalezas que se tiene, además de ser conscientes de los actos.

Fischman (2011), menciona que la autoestima presenta dos componentes, el valorarse y respetarse a sí mismo y ser competente y seguro. Cuando el jefe presenta una baja autoestima repercute en los demás profesionales, se observa celo profesional, excesiva manera de mostrar el estatus dentro de la organización, inseguridad para dar indicaciones, incapacidad para producir cambios, realizar innovaciones y continuamente habla de sus logros. También expresa que cuando las personas tienen baja autoestima sienten que no son valoradas por el resto del grupo a su cargo, que no son respetadas; todo esto hace que las metas de la organización sean imposibles de alcanzar.

La opinión que se tiene sobre sí mismo es importante, de acuerdo a ello uno se plantea los objetivos y metas, por lo contrario si la opinión es negativa esto se convierte en una barrera invisible y evitará poder progresar. A menos que el líder pueda desarrollar una opinión adecuada sobre el mismo, no alcanzará el éxito en el liderazgo personal.

Actualmente la gerencia moderna sugiere brindar más confianza, poder y responsabilidad a los subordinados. Se valora mucho la calidad dentro de una institución u organización y la capacidad de un gerente que sepa trabajar en equipo, que logre satisfacción en el grupo y que a la vez logre un crecimiento personal va a poder llegar al cumplimiento de sus metas. Sin embargo un gerente con baja autoestima el mismo va a evitar lograr alcanzar lo antes mencionado.

Un ejemplo de líder promueve que sus seguidores sean emprendedores, innovadores y visionarios empezando por ser emprendedor. Una estrategia para que aumenten las ideas innovadoras y creativas es que el líder defina metas innovadoras para el equipo. Cuando se trabaja en gerencia, administración o gestión existe una guerra constante porque cada uno quiere producir ideas nuevas, interesantes y que sean factibles de concretarlas por lo tanto el líder debe provocar en sus seguidores un espacio tranquilo, mental y espiritual que permita que en equipo se pueda lograr ganar las batallas.

El líder debe tener su propia visión personal y que luego debe alinearse a la visión de la organización, buscando puntos de coincidencias o de unión entre ambas. Buscar objetivos comunes, valores comunes y que posteriormente justifiquen los cambios o estrategias que se pueda plantear para llegar a alcanzar los propósitos organizacionales e individuales.

LIDERAZGO INTERPERSONAL

El líder que se relaciona con los demás se manifiesta luego de obtener el personal, cuando el líder logra dominar el trabajo en equipo, la comunicación, el delegar más responsabilidad o poder de los integrantes del grupo, cuando aprende a dirigir a una organización de personas y a servir a su grupo de trabajo o seguidores.

Características del liderazgo interpersonal:

Fischman (2011), menciona que la comunicación es la mejor manera de transmitir el conocimiento, se logra que el líder escuche al grupo y aprenda a comunicar sus ideas y orientaciones. Cuando el gerente aprende a expresarse asertivamente, quiere decir que está aplicando una adecuada comunicación. El profesional de enfermería necesita utilizar una

comunicación asertiva para lograr la mejora de la gestión del cuidado en una institución de salud.

La única manera de que el líder logre establecer adecuadas relaciones personales con sus seguidores es mediante la comunicación. Es un proceso que sustenta las relaciones personales y actividades que va a permitir la construcción e intercambio de ideas, experiencias e información. A través de ella se van a estrechar los lazos del liderazgo y sus seguidores, entre el personal de salud y sus usuarios (Fischman 2011).

Trabajo en equipo: El alcance de las metas de una organización no solo es consecuencia del trabajo de una sola persona o personal, comprobando que el laborar en grupo eleva el rendimiento de cada uno de los trabajadores, aumenta la ganas hacia el cumplimiento de metas. No es fácil aprender a trabajar en equipo, se necesita habilidades como valorar el trabajo del resto, el manejo de comunicación interpersonal, asignación de prioridades, manejo de conflictos y reconocer los logros (Fischman, 2011).

Para lograr el trabajo en equipo es necesario que los miembros tengan habilidades y conozcan el trabajo que deben realizar, es mayor el rendimiento cuando los miembros tienen las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo que sepan que tienen que hacer, como lo van a hacer y en qué momento hacerlo. Los líderes colaboran en la elección y contratación de la gente que trabaja en la empresa, para asegurarse de que cumplen con el modelo del profesional que se necesita. También el líder debe valorar las competencias del equipo e identificar algunas necesidades como desconocimiento de algunas tareas y brindar el asesoramiento y orientación constructiva y pueda garantizar el logro de metas de la organización.

Coordinación interna: Debe existir organización interna y coordinación entre el líder y los miembros, para la asignación del trabajo se debe determinar previamente las habilidades de cada persona y conocer su rendimiento, uno de los problemas en las organizaciones es que la

asignación de tareas no es proporcional a las habilidades del empleado. Esas coordinaciones se realizan en la etapa de planificación

Coordinación externa: El líder debe coordinar con otras áreas para que las actividades sean coherentes y también se pueda satisfacer a las personas, también el líder debe propiciar la atención a los cambios que ocurran en la organización y formular estrategias para sobrellevar y responder ante cualquier eventualidad.

Recursos y respaldo gerencial:

La productividad del grupo está en relación a los recursos económicos, adecuada infraestructura. El líder debe realizar la planificación de actividades y presupuesto para cumplirlas así como lograr el apoyo gerencial para garantizar llegar a cumplir las metas de la organización. Se debe prever imprevistos en relación a cambios que se den durante la realización del trabajo.

Destrezas gerenciales: Las habilidades del líder están en relación a la magnitud de la institución u grupo y el oficio que ejerza en ella. Para poder garantizar un buen desarrollo del trabajo debe presentar características como: factor corporal (bienestar y fortaleza), componente psíquico (facilidad para comprender al equipo, adaptabilidad), componente moral(honestidad, dignidad, responsabilidad), componente educativo(Conocimientos sobre gerencia y gestión, diferentes a la función que desempeña) componente técnico(conocimientos sobre las funciones a desempeñar) y experiencia obtenida (Fischman, 2011).

Infundir pasión: El líder debe presentar la habilidad para animar a los empleados o seguidores a tener amor por lo que se hace. Debe transmitir sus ideas y lograr que el equipo le de valor a las actividades que realizan y que son de su responsabilidad. El mismo sentimiento y ganas de hacer las cosas las debe infundir en grupo.

.b. Crear incentivos apropiados: El líder debe conocer el deseo de los miembros del equipo para sentirse bien en la organización, debe promover el reconocimiento al trabajador cuando

se alcance alguna meta u objetivo. Sugerir proyectos de incentivos que cubra los intereses del equipo-

La dimensión críticas constructivas: Habilidad que debe tener el líder de orientar las actividades y brindar críticas constructivas, teniendo en cuenta el hecho describiéndolo, manifestando su sentir sobre lo sucedido y brindando su ayuda para mejorar sus situación, con la idea de que el trabajador supere el error y pueda lograr el objetivo final (Fischman, 2011).

DESEMPEÑO LABORAL

El rendimiento laboral contribuye a la labor que hace el colaborador a la organización, este aporte ayuda al logro de metas. Es la medida en que los miembros de un equipo de trabajo contribuyen a aumentar el valor agregado que tiene la empresa.

Chiavenato (2004), indica que el desempeño laboral es el comportamiento que tiene el colaborador en búsqueda de lograr las finalidades o metas del grupo. Sin embargo sucederá ya que el colaborador debe presentar ciertas características individuales como: habilidades (destreza sobre el desarrollo de las actividades), cualidades (actitudes interpersonales etc) y necesidades y todo esto interactúa con el tipo de trabajo que desempeña en la organización. El desempeño se evalúa o determina cuando el jefe supervisa los programas que desarrolla un integrante del grupo.

El desarrollo en la administración se manifiesta en varias fases, la planeación, la estructuración. El cargo y la inspección y exactamente en esta última es que se evalúa el desempeño del trabajador. La etapa de control es la supervisión que se realiza al trabajador para evaluar si se cumplen las actividades de acuerdo a la etapa de planificación y si se detecta algún inconveniente, solucionarlo. En todo proceso administrativo que se da en el desarrollo de una organización se realiza la etapa control.

El departamento de enfermería forma parte de las instituciones de salud y el proceso administrativo también se ejecuta como en toda área. Esta evaluación que se realiza del desempeño incluyen actividades de identificación de necesidades como capacitaciones, retroalimentación hacia los empleados.

La carrera de maestro en alguna etapa de la historia de nuestro Perú ha manifestado bastantes opiniones e interrogantes, además de este trabajo completo y arduo hay evidencias de premios que fortalecen la buena vida y la realización de los seres humanos en diversos temas. Tenga en cuenta que la gran parte de peruanos (ya sea niños o adolescentes) reciben instrucción, y cuentan con el impacto de un maestro. Por otro lado, tenemos la convicción de que la capacitación es crítica en cualquier intento de adquirir el cambio de seres humanos y, en consecuencia, de la sociedad. Para que esos ajustes sean factibles, será vital contar con excelentes maestros y el apoyo de la propia familia y la vecindad. Además, debe recordar adicionalmente las regulaciones de todas las instancias que tengan en cuenta esas modificaciones.

Identificar el rendimiento del instructor ha sido y es una misión compleja, comenzando con los cambios en los modelos educativos que están dando un impulso ascendente a los nuevos métodos de dominio que determinan el perfil y la función de los maestros en estos días. Causa fundamental para delinear competencias que permitan impulsar la enseñanza como profesión en relación con otros oficios, y la función social que se decide para la profesión.

Tener un perfil para talentos establecidos definitivamente establecerá las características expertas que los maestros peruanos deben tener y demostrar en su desempeño experto. Documentemos las competencias que deben reunir nuestros alumnos del presente, aquellas no serán posibles manifestarlas si antes no se disciplinó bien a los instructores, es decir, los profesionales del futuro.

Otros creadores deciden una idea extra complicada en la que se descubre la necesidad de dominar los elementos cognitivos para desarrollar el rendimiento general del coaching y, a su vez, su hipervínculo con el contexto donde está muy avanzado, dando paso a la definición donde se defienden los siguientes conceptos; "La manera en que se logran las actividades, los conocimientos y las formas de relacionarse, que afectan la cualidad de la tarea. En la práctica evaluada del instructor, se identificaron: buena actitud educativa, la correspondencia con el ser a la información y al reflejo del educador dentro de la existencia cotidiana del contexto donde se ha logrado mucho, al cumplir algunas responsabilidades acordadas en relación con su profesión y el puesto que ocupa ". (Colectivo de Autores Cubanos del ICCP, 2005).

5.1.2.2.1 Factores que influyen en el desempeño:

Para poder lograr un buen desempeño del colaborador y pueda brindar una buena atención como es el caso del personal de enfermería es necesario considerar algunos factores como la satisfacción hacia el trabajo, definida como los sentimientos positivos o negativos que percibe el trabajador hacia su empleo, se traducen en actitudes laborales. Todo esto se encuentra relacionado con el tipo de trabajo, la organización. Estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir cuál será el comportamiento de los empleados en un futuro.

Otro factor es la Autoestima, que significa el sentimiento de valía que tiene el individuo de sí mismo. El individuo necesita tener una nueva situación dentro de la organización. Además debe ser reconocido dentro del equipo.

Existen situaciones que ponen a prueba la capacidad de las persona para afrontar situaciones que afecta su estado emocional, Algunos individuos presentan trastornos depresivos por los conflictos que se pueden dar dentro del trabajo, es necesario que se considere a las personas y tener en cuenta su rendimiento y ser flexibles durante situaciones conflictivas (Werther 2004).

El trabajo en equipo es otro factor a tener en cuenta, la labor se da mucho mejor si dentro del equipo de trabajo se puede evaluar la calidad. Es necesario que los trabajadores se reúnan, expresen sus necesidades o dificultades en la ejecución de la labor. Dentro de esa estructura se producen fenómenos como la interacción del equipo, en donde hay cohesión del equipo, surgimiento de liderazgo, uniformidad de cada miembro, diferentes estrategias de comunicación, aunque también aparecen diferentes comportamientos de los integrantes del equipo, lo que sugiere considerar la naturaleza del individuo en el trabajo efectivo (Serviloir, 2011).

Finalmente, dentro del marco académico, el rendimiento del maestro guarda relación con el proceso curricular y pedagógico que el instructor juega junto con sus estudiantes universitarios dentro del aula, el uso de numerosas tácticas y maniobras para llevar a cabo con éxito el plan de estudios de conducta educativa. . "Los rasgos expertos se refieren fundamentalmente al rendimiento pedagógico general, que incorpora la precisión del trabajo metodológico y didáctico del entrenador dentro de la sala de estudio" (Ministerio de Educación, 2016).

Justificación de la investigación

La tesis presentada en desarrollo está justificada ya que propone el cumplimiento de contribuciones teóricas para permitirnos abordar de primera clase los factores relacionados con el desempeño laboral. El estudio con el que se ha ejecutado es el rendimiento general del trabajo centrado en un margen estándar, puntualmente relacionado con la enfermería, sin embargo, en esta tesis tenemos conciencia especialmente en el campo de la instrucción, mencionando que la evaluación de los instructores no siempre se complementa con las características o rasgos privados, sino dentro de las consecuencias que muestra el alumnado. Por la forma en que el instructor mira al académico, se trata de comprender la conexión que

podría establecerse entre el liderazgo percibido a través de su maestro y cómo se relaciona con su propio desempeño.

La tesis está justificada en el ejercicio debido a que la enseñanza no es una forma estática sino dinámica, por eso el liderazgo también debe serlo. Desde este ángulo, los directores pueden asumir estadísticas concretas que les permitan reflexionar sobre su desempeño general en la universidad. Actualmente, el desempeño de los docentes de su compromiso basado totalmente en su grado de gestión les permite asumir los mecanismos esenciales para no olvidar, apoyar y guiar su desarrollo. Los maestros son el principal recurso de control tutorial, por lo que la capacidad de prepararse distributivamente logra sueños que resultan en mejorar la calidad educativa de nuestro país.

La justificación metodológica se enfoca en la posibilidad de obtener dispositivos confirmados que pueden tener un efecto en diferentes investigadores que tienen la oportunidad de evaluar el liderazgo general de las variables y el desempeño general de otros actores o usarlos en diferentes diseños explicativos o predictivos que arrojan más luz sobre las relaciones causales, que existen entre ellos. De esta manera, los signos propuestos para el desarrollo de los instrumentos pueden convertirse en identificación de indicadores que causan la evaluación de la directiva o el ejercicio del maestro.

En el presente trabajo de estudios, se espera mucho para graduar la gestión y procesar el desempeño en los docentes, enfatizando la significancia que tiene el Valor ético que presentan el líder, en el rendimiento general del proceso indicando fortalezas que llevan a un futuro, enseñamos que personas observar y de quien estudiar. De esta manera, podemos mejorar las capacidades, las habilidades en los niños, los jóvenes y seres humanos líderes con un ejercicio impresionante de desempeño laboral en nuestras universidades.

Las conclusiones generadas por medio de esta investigación pueden funcionar como un suministro de datos para otras investigaciones, además del procedimiento del método y las

herramientas utilizadas. Agregando, se utilizará como bandeja de datos para seleccionar dentro de la organización y, ayudar al entrenamiento y actualización de personas que actualmente educan o cuentan con la función de coordinadores, gerentes y estudiantes que en un futuro llegarían hacer excelentes docentes.

Problema

Actualmente se percibe una poco liderazgo y empatía de los docentes para lograr que los alumnos puedan desarrollarse con una visión de superación. De la misma manera el ejercicio laboral de los docentes no se ve comprometido y abocado a establecer una docencia de calidad que satisfaga las exigencias del medio.

Consecuentemente, el problema queda manifestado de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en docentes de enfermería de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, Ancash 2019?

Conceptuación y Operacionalización de las variables

Definición conceptual

Definición conceptual de liderazgo

Proceso por el cual la persona maneja la comunicación y aprende a dirigir enseñando a laborar en grupo y a guiar a sus discípulos.

Definición conceptual de desempeño laboral

medida en que los integrantes de un equipo de trabajo contribuyen a aumentar el valor agregado que tiene la empresa.

Definición operacional

Operacionalización de las variables

a) Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Liderazgo	Liderazgo personal	Control del Ego	Independencia Libertad de mascararas	<p>1.1 sin ser amente manifiesto que en mi actitud en mi profesión me exigí bastante.</p> <p>1.2 tengo la percepción de que persigo logros que no me guían por el camino de la felicidad.</p> <p>1.3 si alguien me reprende por un ofrecimiento el cual no acaté en un tema de relativa importancia comienzo a estar ansioso y muy nervioso.</p> <p>1.4 cuando laboro en grupo manifiesto ser el líder para hacer que me sienta mejor.</p> <p>1.5 A veces creo una sección en una plática solo para evidenciar que yo lo sé todo</p> <p>1.6 cuando voy a asambleas manifiesto que no logro evitar llamar la atención de las personas que están a mi alrededor.</p> <p>1.7 A veces presento una imagen de mi distinta de lo real para caer de manera extraordinaria a las personas de mi alrededor</p> <p>1.8 me doy cuenta que soy perfeccionista en las cosas.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Alto 440 - 600</p> <p>Medio 280 - 439</p> <p>Bajo 120 - 279</p>

				<p>1.9 sinceramente decido que otras personas tomen la decisión en lugar mío en muchas ocasiones.</p> <p>1.10 encantada estoy comunicando a la gente mis metas logradas aunque estas ni me pregunten nada sobre esto.</p>	
		Equilibrio	<p>Equilibrio organico</p> <p>Equilibrio mental</p> <p>Equilibrio</p> <p>Espiritual:</p>	<p>-Mi peso de mi cuerpo siempre está en el rango normal para mi talla y edad.</p> <p>-de vez en cuando sufro de trastornos digestivos.</p> <p>-me ejercito todos los días o inter diario.</p> <p>-a diario estoy muy agotado y nervioso.</p> <p>-no argumento porque, a veces suelo tener sensaciones dentro de mí de amargura o rabia que son fuertes.</p> <p>-raras veces sufrí un síntoma en algún tiempo sin poder prestarle la atención debida</p> <p>-sinceramente evaluó que el estrés y el triunfo van juntos con el mundo actual</p> <p>-identifico un nivel de aproximación de calorías que como con frecuencia</p> <p>-me siento culpable por muchas cosas que realizo.</p> <p>-no tan frecuente siento un agotamiento extremo y me digo a mi mismo; tengo que continuar pase lo que pase.</p>	

		Desapego	<p>Afrontamiento</p> <p>Productivo</p> <p>Superar la frustración</p>	<p>-el sufrimiento de perder me ha restringido, en ciertas ocasiones de realizar cosas.</p> <p>-suelo decepcionarme rápidamente y profundamente al no conseguir lo que yo quiero.</p> <p>-con frecuencia paso mucho tiempo que no atiende algunos problemas.</p> <p>-me comporto impaciente fácilmente.</p> <p>-al afrontar un reto me da la percepción interna de que lo que estoy haciendo no me va a salir nada bien.</p> <p>-al perder en algún tipo de maratón, la percepción de amargura y decepción me persigue por un largo tiempo.</p> <p>-siempre logro crear un ambiente de paz con las personas de mi alrededor a pesar de poseer problemas.</p> <p>-a veces veo conversar alegremente a alguien del sexo opuesto que me gusta con una persona de mí mismo sexo no evito sentirme furioso y lleno de celos.</p> <p>-confieso que me siento bien al comprar cosas que al usarlas después.</p> <p>-siempre me pongo poco flexible cuando doy mi opinión</p>	
		Responsabilidad	<p>Asumir retos de crecimiento.</p>	<p>-en ocasiones aplazo decisiones que en ese momento podría tomarlas.</p> <p>-poseo la impresión de haber buscado una solución temporal a</p>	

			<p>Enfrentamiento de dilemas.</p> <p>Sinceridad y saberse respetar a sí mismo.</p> <p>Que no haya negativismo.</p>	<p>todos mis problemas.</p> <ul style="list-style-type: none"> -en mi proceso tuve muchos objetivos que me han entusiasmado por semanas o meses y luego las deje sin preocuparme por ellas mas. -no manifiesto mi amargura con las personas, sin embargo no las olvido. -con frecuencia presiento que no quiero cambiar del lugar donde laboro ya que solo pienso en la seguridad que presenta el trabajo en el que estoy. -pienso siempre en la mayoría de mi tiempo todo lo malo que me podría suceder. -siempre pongo excusas de mi labor para decir que llegue” un poco tarde” a las asambleas de mi familia. -poseo pensamientos negativos en la mayor parte de mi mente. -es muy difícil cambiar mi rutina diaria y tratar de desarrollar mis actividades de un modo nuevo. -Me tranquilizo al postergar la solución de un problema que presento. 	
	Liderazgo interpersonal	Labor en grupo	<p>identificación de metas viables:</p> <p>base para asumir un papel</p>	<ul style="list-style-type: none"> -frecuentemente poseo asambleas con mi grupo de trabajo teniendo como unico fin el aclaramiento de metas no mezclando temas con temas rutinarios. -eventualmente mi grupo y yo mostramos anticipación a la mayoría de los dilemas y no esperamos reaccionar cuando ya estan presentes. -ocupo todo mi tiempo a pensar como el labor en mi grupo de 	

			<p>gerencial: Asignacion de recursos</p>	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> -los indispensables instrumentos es aquello en el cual las personas piensan de igual manera y no poseen desacuerdos. -cuando una persona hace bien una presentación de trabajo, me presento ante el y le expreso mis felicitaciones. -mi grupo posee una mision y una vision muy clara y las personas saben de ella. -aun tiempo prolongado, los grupos de trabajo represnetan mas trabajo. -defino con frases cortas y sinceras eltrabajo de cada integrante del equipo -manifiesto que los miembros de mi grupo de trabajo estan identificados con todo lo que realizan. -cuando manifiestan una gran idea le digo que valoro mucho lo que ha dicho. 	
		<p>Destrezas gerenciales</p>	<p>Promueve proyectos del personal. Comunicac ión asertiva. Control de enojo ante el error. Ayuda a mejorar el rendimiento. Es innovador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - el ambienter laboral de mi grupo tiene un elevado positivismo. - a los integrantes de mi grupo les resulta el trabajo mas aburrido que para mi. - cuando presento criticas a algun miembro de mi grupo analizo bien lo que voy a decir para que sea constructivo. - cada integrante de mi grupo tiene todas las habilidades de explicar, el significado primordial del trabajo que se esta produciendo. -con frecuencia he modificado numeros para no estar tan mal al entregar los informes realizados. -normalmente exigo a mi grupo que se tiene que terminar los trabajos con urgencia no teniend en cuenta la calidad del trabajo. -lo que influyo como poder sobre mis discípulos es el poder legendario del puesto. 	

			<p>Sus acciones son coherentes con lo que habla y promete.</p> <p>Con frecuencia miente para que quede bien ante sus integrantes.</p>	<p>-al dar criticas a los integrantes de mi grupo, siento que me enoja aunque no lo pretenda.</p> <p>-en mi equipo yo llego a asumir proyecto nuevos y eso causa un poco desorden en el grupo de trabajo</p> <p>-mis acciones la mayoría de veces son coherentes con mis palabras y promesas.</p> <p>-muchas palabras que he he manifestado afectaron de manera negativa en los ánimos de los integrantes de mi grupo.</p> <p>-los premios tangibles (objetos,dinero) se usan cuando se ha acabado todo los premios intangible(felicitaciones,reconocimientos).</p>	
--	--	--	---	--	--

b) Variable dependiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Metodología de planificación	Planeación y desarrollo de los proyectos pedagógicos del aula (PPA) Las técnicas didácticas utilizadas en el aula.	-planifica usted las actividades en su ambiente laboral. -las autoridades superiores planifican el trabajo y las actividades que se realizarán. -los instructores desarrollan trabajos del proceso de los programas. - presenta trabajos a las autoridades superiores sobre lo que está desarrollando -cumplimiento de lo planificado en su ambiente laboral.	Ordinal Alto 74 - 100 Medio 47 - 73 Bajo
	Valores	Métodos de seguimiento en el	-Los empleados manifiestan la identificación profesional por que desarrollan sus programaciones laborales. - se identifica usted con las programaciones laborales las cuales están	20 -46

		<p>proceso de aprendizaje</p> <p>El cumplimiento de los objetivos de la asignatura.</p>	<p>asignados para usted.</p> <ul style="list-style-type: none"> -actúa de forma justa y siendo un buen profesional en todo momento. -tiene aprendizajes integrales de la función, cargo que usted cumple con mucha responsabilidad. -piensa que sus superiores inmediatos poseen los aprendizajes útiles y necesarios que necesitan para tener sus cargos. 	
	<p>Cualidad de la labor</p>	<p>Conocimiento de los procesos propios de la institución.</p> <p>La asesoría brindada a los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - siente compromiso con las programaciones que realiza su institución. -está enterado de la visión y misión de su corporación. -interviene con entusiasmo en la realización de las programaciones laborales a las cuales usted está asignado. -la realización de los informes o tareas asignadas se hacen en grupo. -las tareas asignadas lo realiza con eficacia y eficiencia. 	

	<p>Relaciones sociales con otras personas.</p>	<p>Manteniendo una buena comunicación con los compañeros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -posee siempre buena actitud al realizar los trabajos que se le asignan. -posee una buena relación empática con sus integrantes de grupo. -se comunican adecuadamente entre sus trabajadores. -los superiores de la empresa poseen comunicación fluida con los demás integrantes de la corporación -controla sus emociones al interactuar con sus demás integrantes de su grupo laboral. 	
--	--	--	--	--

Hipótesis

Existe relación significativa en liderazgo y desempeño laboral en los profesores de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ancash, 2019.

Objetivos

5.6.1 Objetivo general

Determinar la relación en desempeño laboral y liderazgo en los profesores de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ancash, 2019.

5.6.2 Objetivos específicos

1. Identificar nivel desempeño laboral de los profesores de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Identificar nivel de liderazgo de los profesores de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
3. Determinar relación en liderazgo personal y sus dimensiones del desempeño laboral en los docentes de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

MÉTODOLÓGÍA

Tipo y diseño de investigación

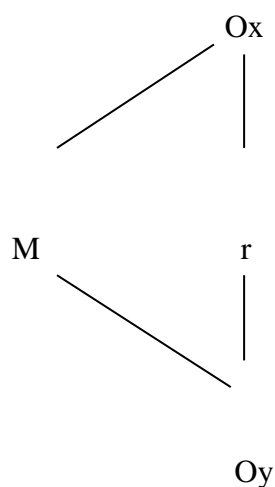
6.1.1 Tipo de investigación

Según la intervención del investigador Hernández Sampieri es un fenómeno que estudia, es de tipo cuantitativo no experimental, descriptivo y correlacional, observándose la conducta de ambas variables para después interpretarlas y finalmente lo relacionamos.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es correlacional, no experimental interpretado como una sistematización de procedimientos y en la identificación de la relación que existe entre dos o más variables que son de preocupación en un mismo grupo de personas (Sánchez, 2005, p. 63).

El diagrama de este estudio que se presenta es:



Donde:

M = grupo de indagación

Ox = Observación de la variable x Liderazgo

Oy = Observaciones de la variable y Desempeño laboral

r = Relación de ambas variables

En la presentación de este diseño se interpretará un tamo en el cual se considera las dos variables que tienen asociación entre sí. Sin embargo, la variable Ox se relaciona con el liderazgo; y la variable Oy, se relaciona con el desempeño docente. Después las informaciones de las 2 variables se correlacionarán determinando así la escala y el tipo de correlación que existe entre ellas.

Población y muestra

La población muestral está conformada por 35 maestros de la escuela de enfermería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
02	33	35

Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron las entrevistas, teniendo los siguientes instrumentos:

Cuestionario para determinar el ser un líder personal e interpersonal. (Ver anexo N° 1)

Cuestionario para determinar sobre desempeño laboral. (Ver anexo 2)

6.3.2 Instrumentos

El cuestionario del líder personal e Interpersonal según David Fischman , sirve de herramienta para la autoevaluación personal (Ver anexo N° 2) consta de 131 preguntas:

Liderazgo Personal:

Dimensión “Control del Ego”	10
Independencia:	
Libertad de Máscaras:	10
Dimensión “Equilibrio”	7
Equilibrio Orgánico:	
Mental:	7
Espiritual:	7
Dimensión “Desapego”	10
Afrontamiento Productivo:	
Superar la Frustración:	10
Dimensión “Responsabilidad”	5
Asumir retos de crecimiento:	
Afrontamiento de Problemas:	5
Lealtad y respeto por sí mismo:	5
Ausencia de negatividad:	5

Liderazgo Interpersonal:

Dimensión “Trabajo en equipo”

Definición de metas claras: 5

Soporte asumiendo papel gerencial: 5

Asignación de recursos

Dimensión “Destrezas Gerenciales”

Infundir pasión en los miembros del
equipo: 5

Crear clima de incentivos apropiados: 5

Dar críticas constructivas: 5

Equilibrar liderazgo y administración: 5

Honestidad: 5

Formato Evaluación de Desempeño Docente

Instrumento para la variable desempeño profesional: el cuestionario, según Yandira Enríquez; describe las cualidades del desempeño profesional en docencia y administración Individual y determinar la influencia del liderazgo personal en el desempeño profesional. Dura 10 minutos; consta de 20 preguntas, en escala de Likert con 5 opciones.

DESEMPEÑO LABORAL:

Dimensión “Planificación “	5
Dimensión “Valores “	5
Dimensión “Calidad del trabajo “	5
Dimensión “Relaciones Interpersonales	5

Validez y Fiabilidad

Validez

Palella y Martins (2012) definen como “...La carencia de sesgos relaciona lo que se mide y lo que realmente se quiere medir” (p160)

Los instrumentos se sometieron a juicio de evaluación de expertos conformados por enfermeros especialistas gestores de recursos humanos, el recojo de información y aplicación se realizó de acuerdo al cronograma.

6.1 Procesamiento y análisis de información

El instrumento se aplicó de acuerdo al cronograma establecido coordinando con las autoridades de la escuela de enfermería en 25 minutos.

Tratamiento y ordenamiento de la información

Se ingresó en Excel y SPSS versión 19, los resultados mediante tablas, numéricas y porcentuales y para la correlación el coeficiente de correlación de Spearman. Utilizando los rangos que nos propone Ávila (2004):

$0.00 \leq r < 0.20$ Relación no significativa

$0.20 \leq r < 0.40$ Relación baja

$0.40 \leq r < 0.70$ Relación significativa

$0.70 \leq r < 1.00$ Relación alta

Si $r < 0$ relación inversa (negativa)

Si $r > 0$ relación directa (positiva)

7 RESULTADOS

7.1 Presentación

7.2 Descripción e interpretación de resultados

Tabla 1: Desempeño laboral en maestros de la Escuela de Enfermería Uladech, Chimbote, 2019.

Nivel	f	%
Bueno	25	71.4
Regular	10	28.6
Malo	0	0.0
Total	35	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario

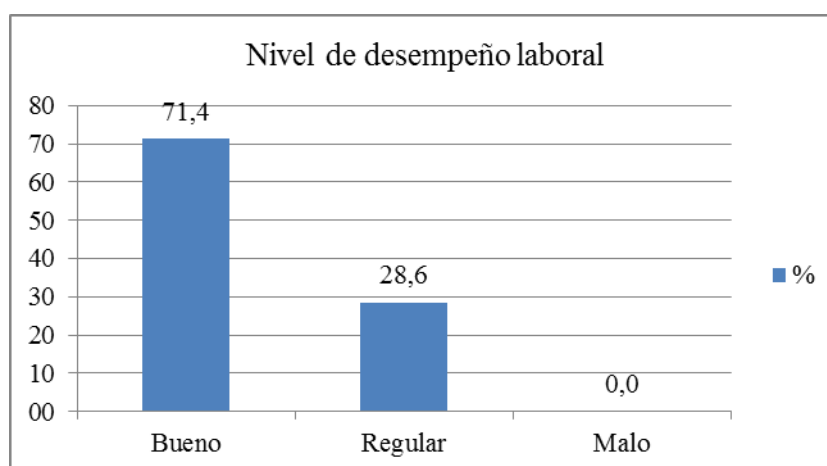


Figura 1: desempeño laboral en maestros de la Escuela de Enfermería Uladech, Chimbote, 2019.

Fuente : Tabla 1

Tabla 1 se puede apreciar que el 71.4% de los maestros de la Escuela de Enfermería de la Uladech - Chimbote, 2019, registran un nivel bueno de desempeño laboral, un 28.6% un nivel regular y ninguno de ellos registra un desempeño laboral de nivel malo.

Se concluye que el 71.4% de maestros de la escuela de enfermería ULADECH poseen un buen desempeño profesional mientras que el 28.6% de los docentes tienen un desempeño laboral regular.

Tabla 2: Liderazgo en maestros de la Escuela de Enfermería Uladech, Chimbote, 2019.

Nivel	f	%
Bueno	0	0.0
Regular	31	88.6
Malo	4	11.4
Total	35	100,0

Fuente: Resultados del cuestionario

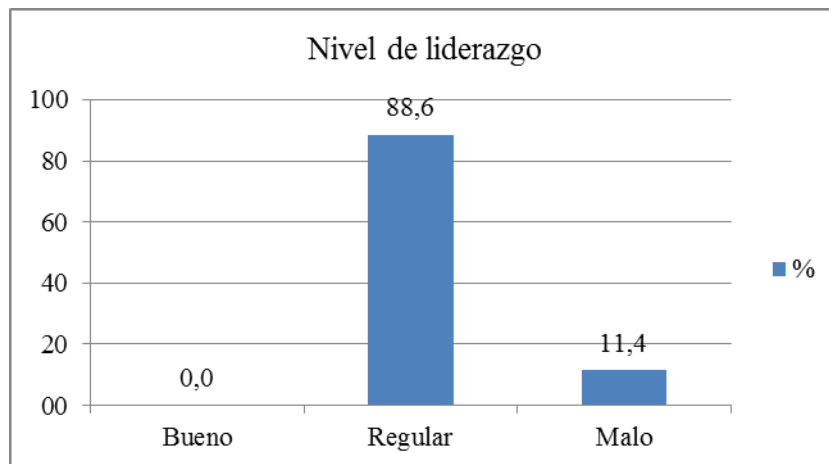


Figura 2: Nivel de Liderazgo en maestros de la Escuela de Enfermería Uladech, Chimbote, 2019.

Fuente : Tabla 2

Tabla 2 se manifiesta que el 88.6% de los maestros de la Escuela de Enfermería de la Uladech - Chimbote, 2019, registran un nivel regular de Liderazgo, un 11.4% un nivel malo y ninguno de ellos registra un liderazgo de nivel bueno.

Se concluye que el 86.6% de los docentes de Enfermería de ULADECH obtuvieron un liderazgo regular, mientras que el 11.4% obtuvo un nivel malo de liderazgo.

7.3 Prueba de hipótesis

Tabla 3: Correlación entre Desempeño laboral y Liderazgo en docentes de la Escuela de Enfermería. Uladech, Chimbote, 2019

Variables / Dimensiones	Correlación de Spearman
Desempeño laboral	0.070
- Metodología de planificación	0.162
Liderazgo - Valores	-0.382
- Calidad del trabajo	-0.098
- Relaciones interpersonales	0.304

Fuente: Resultados del cuestionario

En la tabla 3, después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se tiene que entre la variable Desempeño laboral y Liderazgo en docentes de la Escuela de Enfermería no existe una relación significativa ($r_s = 0.070$).

Entre la dimensión Metodología de planificación, del desempeño laboral, y el Liderazgo no hay una relación importante ($r_s = 0.162$).

Entre la dimensión valores, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación inversa baja ($r_s = -0.382$).

Entre la dimensión calidad del trabajo, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación significativa ($r_s = -0.098$).

Entre la dimensión relaciones de persona a persona, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación directa baja ($r_s = 0.304$).

Se concluye que realizada la correlación de sperman entre desempeño laboral y liderazgo en docentes de enfermería que no existe una relación significativa ($r_s=0.070$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se ofrecen los resultados ubicados después de la evaluación estadística y el procesamiento realizado principalmente en función de los objetivos establecidos en los estudios, los mismos que se han contrastado con los trabajos anteriores y respaldados por medio del concepto relacionado con las variables del estudio.

Después de realizar el cálculo de correlación de Spearman, se tiene que entre la variable Desempeño laboral y Liderazgo en docentes de la Escuela de Enfermería no existe relación significativa ($r_s = 0.070$).

Entre la Metodología de planeación, del desempeño profesional, y el ser líder no tiene una relación importante ($r_s = 0.162$).

Entre la dimensión valores, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación inversa baja ($r_s = -0.382$).

Entre la dimensión calidad laboral, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación significativa ($r_s = -0.098$).

Entre la dimensión relaciones de persona a persona, del desempeño profesional, y el Liderazgo existe una relación directa baja ($r_s = 0.304$) este resultado se contrasta con los resultados obtenidos por Tapia y Típula (2017), en su indagación, desempeño del maestro y creer en la pedagogía del maestro universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú, encontró que el 8% de docentes presentaron buen desempeño, el 78% desempeño apropiado y el 13% desempeño regular. En relación a las creencias, los docentes poseen creencias significantes en el enfoque cognitivo en cuarenta y siete% y son conductistas el venticuatro%. Concluyeron que ambas variables se encuentran relacionadas. (Tapai y Tipula, 2017)

Se puede apreciar que el 88.6% de los profesores de la Escuela de Enfermería de la Uladech - Chimbote, 2019, registran un nivel regular de Liderazgo, un 11.4% un nivel malo y ninguno de ellos registra un liderazgo de nivel bueno Estos datos se relacionan con resultados encontrados en la indagación de Chávez, (2007), en su indagación sobre ser líder personal y la relación en maestros y alumnos de enfermería de la UNMSM, encontró que: en su dimensión trabajo en equipo el 4.35% presentó nivel muy bajo, el 13.04 bajo, el 39.13 moderado y el 34.38 alto y en su dimensión destrezas organizativas el 4.35% presentó nivel bajo, el 17.39 moderado y el 65.2 alto. Concluyendo que ser líder, la disciplina y el dominio del Ego se manifiestan como los pilares de los profesores.

se puede apreciar que el 71.4% de los maestros de la Escuela de Enfermería de la Uladech - Chimbote, 2019, registran un nivel bueno de desempeño laboral, un 28.6% un nivel regular y ninguno de ellos registra un desempeño laboral de nivel malo. Estos resultados contrastan con los resultados encontrados por el estudio realizado por la OMS sobre el desempeño del personal sanitario en relación al trato que reciben los pacientes, donde se encontró que del 60% al 90% han sido tratados con respeto, lo que evidencia que del 10% al 40% de pacientes no fueron tratados adecuadamente (OMS, 2006).

8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye que:

Se logró establecer que el 71.4 de profesores de la escuela de Enfermería ULADECH presentan un buen desempeño laboral mientras el 28.6% de los profesores tienen un desempeño laboral regular.

Se determinó que el 86.6% de los profesores de la escuela de Enfermería ULADECH, Chimbote registran una escala intermedia de ser líderes, por el contrario, el once. cuatro% tuvo una escala baja de ser líderes.

Se logró concluir que habiendo realizado el cálculo de correlación de Spearman, se tiene que entre la variable desempeño laboral y liderazgo en docentes de la escuela de Enfermería no existe una relación significativa ($r_s = 0.070$).

Recomendaciones

Se recomienda a los docentes de enfermería que realicen gestiones como capacitaciones para lograr un buen desempeño laboral y así poder establecer una calidad de enseñanza.

A los docentes de enfermería deberían de recibir constantemente capacitaciones, talleres sobre la importancia del liderazgo en una institución ya que ello le va ayudar para la formación de nuevos profesionales y para un buen clima laboral.

Los docentes deben de poner interés en su formación como líderes, lo cual les va a permitir estrechar lazos de comunión personal y profesional para lograr un exitoso trabajo en equipo.

Se recomienda una constante investigación a posteriori para lograr una mejora continua en el desarrollo del liderazgo y desempeño laboral en docentes.

9 AGRADECIMIENTO

Mi mayor gratitud a Dios, quien continuamente me fortalece que pueda cumplir con uno de mis mejores objetivos.

A mis hijos PAULITA Y NEYSSER por entenderme la ausencia que deje en ellos para el logro de mis sueños.

A mi esposo RAFAEL por su ayuda constante que tiene hacia mi persona.

A nuestra Alma Matar, UNIVERSIDAD SAN PEDRO, que nos acoge en sus aulas. en las que adquirimos las lecciones que posicionaremos para ejercer en el transcurso de nuestra exitosa vida en la carrera que elegimos.

Mi gratitud a mi tutor de tesis MG. Boris por su asesoramiento y esfuerzo que me ayudaron en el proceso de la indagación de la presente Tesis.

Mi gratitud a todos los docentes de enfermería de la Universidad Los Angeles-Chimbote por haberme manifestado su colaboración con la interesante información, para esta indagación.

10 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayuso D, Herrera I. (2013). Liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de gestión. Editorial Diaz de santos. Recuperado desde:
<http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490520796.pdf>
- Benites Azabache Juan. (2017). Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la universidad Norbert Wiener. [tesis para optar el grado de doctor en educación]. Recuperado de:
repositorio.uwiener.edu.pe/.../DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20J..
- Castro Leon, Eusebio Zenon. (2015). Evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de:
revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3867
- Chiavenato I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Mc. Graw Hill
- Chiavenato Adalberto.(2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc - Graw Hill Interamericana. 7a. Edición. México, D. F. pp. 306 – 313
- Fischman, D (2005). El Líder Interior. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/El Comercio.
- Fischman, D. (2011). El Espejo del Líder. (6ª ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/El Comercio.
- González González Odris y González Cubillán Lesbia (2012).Estilos de liderazgo del docente universitario. Recuperado el 27 de abril del 2019 de:
https://www.researchgate.net/publication/237041944_Estilos_de_liderazgo_del_docente_universitario

Marriner, A. (2007) Modelos y Teorías en Enfermería Ed. Elsevier Mosby. 6ta ed. España Madrid.

Ortega Padilla K. (2016). Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud – Huánuco. [Tesis para optar el grado de magister]. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260>

Souza e Souza, Luis Paulo, Ferreira Cordeiro, Ana Lúiza, Nunes de Aguiar, Rodrigo, Veloso Dias, Orlene, Vieira, M^a Aparecida, & Ramos, Laís Helena. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12(30), 268-280. Recuperado en 17 de enero de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es&tlng=es.

Stoner, J. (2010). Administración. (6a ed.). México: Prentice Hall

SERVIR (2011). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado”. Lima.

Tapia Ccallo, Vilma Valeriana, y Tipula Mamani, Francisco Marino. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80. Recuperado en 27 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es.

Carrizales, Enriquez, Yandira (2017). Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja, Lima – Perú Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros

Ingueza Celis, Sanchez (2012). El Liderazgo Distribuido en docentes de una Institución Educativa Particular, en la universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú, 2012.

<http://biblioteca.pucp.edu.pe/recursos-electronicos/repositorios-pucp/>

Fox Llerena Estefanía (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima, en la Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú, 2018.

<Http://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Handle/20.500.12404/12078>

Choy, Rosana (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2017.

<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011>

Iparraguirre Patricia (2017). Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2017.

<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/993>

Briceño Meza,Carmin (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02,. Universidad Privada Del Norte 2018.

<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14312>

Marrero Sáenz, Kelly (2017), El clima institucional y su relación con el desempeño laboral con los docentes de la escuela de Post grado de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Universidad Privada Del Norte 2017. Recuperado de :

<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13782>

Góngora, D. (2018). Estilos de liderazgo y su relación con el clima laboral en una universidad privada de la ciudad de lima.

Universidad San Martin de Porres 2018. Recuperado de:

<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3898>

De La Ese, N. (2017). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador.

Universidad Nacional Mayor De San Marcos 2017. Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10508>

Sellerico M. (2017). Liderazgo directivo y el desempeño laboral de docentes en la Institución Educativa María Auxiliadora en la ciudad de Puno.

Universidad Nacional Del Altiplano 2017. Recuperado por:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/426363>

Zegarra R. (2018). Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos.

Universidad Cesar Vallejo 2018. Recuperado por :

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32880>

Ocharán S. (2018). Influencia Del Liderazgo Transformacional Del Director En El Desempeño Laboral Del Docente En La Institución Educativa Privada "William Prescott". Nivel Primario De La Ciudad De Cajamarca.

Universidad Nacional De Cajamarca 2018. Recuperado por:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/466723>

Antonio Campos, Eduardo Chávez, Esther Garzón (2017) “Liderazgo distribuido y empleo de la tic para favorecerlo: un estudio de percepción en los IES de melilla”,

Universidad de Granada, España (2017). Recuperado por:

www.revistas.uma.es/index.php/innoeduca/article/view/.../3297

Canchari Fierro, (2016). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Universidad Nacional De Huancavelica (2016). Recuperado por:

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>

Salvador Salazar,(2017), Desempeño laboral docente en la formación emprendedora de los
estudiantes de una universidad pública de Lima.

Universidad Cesar Vallejo (2017). Recuperado por:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/339270>

Curi, A. (2017) Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas
públicas de Pomabamba. Ayacucho.

Universidad Cesar Vallejo (2017). Recuperado por:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/480149>

Espinosa, P.(2017) Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas
públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho.

Universidad Cesar Vallejo (2017). Recuperado por:

<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/495245>

ANEXO Y APÉNDICE

10.1 Instrumento

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a su desempeño laboral en el Instituto Nacional del Niño de San Borja Lima, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso. (Carrizales, 2017)

ESCALA VALORATIVA

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN		N	C	A	C	S
1	Ud. planifica las actividades que realizará en su área de trabajo					
2	Las autoridades superiores planifican el trabajo y					
3	Las autoridades elaboran informes sobre el desarrollo de las actividades					
4	Ud. eleva informes a las autoridades superiores sobre su					
5	Ud. cumple con lo planificado en su área de trabajo					
DIMENSIÓN VALORES		N	C	A	C	S
6	Los trabajadores demuestran su identidad profesional al desarrollar sus actividades laborales.					
7	Ud. se identifica con las actividades laborales que le asignan.					
8	Ud. actúa en forma ética y profesional en toda circunstancia					
9	Ud. tiene conocimiento integral de la función, concepción o cargo que desempeña					

10	Considera Ud. que sus jefes inmediatos tienen los conocimientos necesarios y suficientes para ocupar sus cargos.					
DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO		N	C	A	C	S
1	Ud. se siente comprometido con las actividades de su					
1	Conoce la visión y misión de su organización					
1	Participa con mucho compromiso en la ejecución de las actividades laborales que le asignan					
1	La ejecución de los trabajos o tareas asignadas se realizan en equipo					
1	Las tareas o actividades asignadas Ud. las realiza con eficacia y eficiencia.					
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES		N	C	A	C	S
1	Ud. tiene siempre buena actitud para realizar los trabajo					
1	Ud. tiene buena relación de empatía con sus demás compañeros de trabajo					
1	La comunicación entre los trabajadores, es adecuada					

1	Los funcionarios de la empresa tienen comunicación fluida con los demás trabajadores de la organización.					
2	Ud. controla sus emociones cuando interactúa con sus demás compañeros de trabajo.					

ANEXO N° 2

Instrumento para determinar el liderazgo personal e interpersonal de los docentes de Enfermería de la Universidad Los Ángeles de Chimbote

Autor : David Fischman

SECCIÓN 1

1.1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente.	1	2	3	4	5
1.2	Tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	1	2	3	4	5
1.3	Si alguien me reprende por una promesa que no cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso.	1	2	3	4	5
1.4	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	1	2	3	4	5
1.5	A veces introduzco un tema en una conversación sólo para demostrar lo mucho que sé.	1	2	3	4	5
1.6	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	1	2	3	4	5
1.7	A veces quiero dar una imagen de mi mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	1	2	3	4	5
1.8	Definitivamente, soy una persona perfeccionista.	1	2	3	4	5
1.9	Sinceramente, prefiero que otros tomen la decisiones en mi lugar en muchas ocasiones	1	2	3	4	5
1.10	Me encanta comunicar a la personas mis logros aunque no me lo pregunten.	1	2	3	4	5
1.11	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	1	2	3	4	5
1.12	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros profesionales.	1	2	3	4	5
1.13	Siento que a veces, sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	1	2	3	4	5
1.14	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	1	2	3	4	5
1.15	Mi vida transcurre en demasiada tensión.	1	2	3	4	5

1.16	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente.	1	2	3	4	5
1.17	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mí.	1	2	3	4	5
1.18	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	1	2	3	4	5
1.19	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejo a otra persona.	1	2	3	4	5
1.20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 2

2.1	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad.	1	2	3	4	5
2.2	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos.	1	2	3	4	5
2.3	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario.	1	2	3	4	5
2.4	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	4	5
2.5	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes.	1	2	3	4	5
2.6	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención; por ejemplo, un diente cariado.	1	2	3	4	5

2.7	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	1	2	3	4	5
2.8	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente.	1	2	3	4	5
2.9	Suelo sentirme culpable por muchas cosas	1	2	3	4	5
2.10	A veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo: "Debo continuar a toda costa".	1	2	3	4	5
2.11	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
2.12	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlo sólo mucho después de lo que me había propuesto.	1	2	3	4	5
2.13	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	3	4	5
2.14	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	1	2	3	4	5
2.15	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla.	1	2	3	4	5
2.16	No tengo momentos de silencio y de reflexión personal.	1	2	3	4	5
2.17	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes.	1	2	3	4	5
2.18	Puede decirse, al menos, que soy fumador o bebedor social.	1	2	3	4	5
2.19	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación.	1	2	3	4	5
2.20	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarme a pesar de ellos.	1	2	3	4	5
2.21	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 3

3.1	El miedo a perder me ha inhibido, en muchas ocasiones, de hacer cosas.	1	2	3	4	5
3.2	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero.	1	2	3	4	5
3.3	Muchas veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas.	1	2	3	4	5
3.4	Pierdo la paciencia fácilmente	1	2	3	4	5
3.5	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	1	2	3	4	5
3.6	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	1	2	3	4	5
3.7	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas.	1	2	3	4	5
3.8	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	1	2	3	4	5
3.9	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego.	1	2	3	4	5
3.10	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista.	1	2	3	4	5
3.11	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago.	1	2	3	4	5
3.12	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	1	2	3	4	5
3.13	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	1	2	3	4	5
3.14	Me disgusto (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes.	1	2	3	4	5
3.15	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5
3.16	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto, minucias.	1	2	3	4	5
3.17	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	1	2	3	4	5

3.18	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes.	1	2	3	4	5
3.19	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	1	2	3	4	5
3.20	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participa en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 4

4.1	A veces postergo mucho decisiones que podría tomar rápidamente	1	2	3	4	5
4.2	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.	1	2	3	4	5
4.3	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas más.	1	2	3	4	5
4.4	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo	1	2	3	4	5
4.5	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
4.6	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar.	1	2	3	4	5
4.7	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos de mi familia.	1	2	3	4	5
4.8	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.	1	2	3	4	5
4.9	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo.	1	2	3	4	5

4.10	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema.	1	2	3	4	5
4.11	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	1	2	3	4	5
4.12	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo.	1	2	3	4	5
4.13	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido.	1	2	3	4	5
4.14	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión.	1	2	3	4	5
4.15	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa.	1	2	3	4	5
4.16	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incómodo sin saber por qué.	1	2	3	4	5
4.17	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades (aunque no tengo una de mi propiedad).	1	2	3	4	5
4.18	Frecuentemente me parizo ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	1	2	3	4	5
4.19	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental.	1	2	3	4	5
4.20	Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como “dando vueltas” a lo que ha pasado.	1	2	3	4	5

SECCION 5

5.1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	1	2	3	4	5
5.2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.	1	2	3	4	5
5.3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
5.4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	1	2	3	4	5
5.5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
5.6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y todos lo conocen.	1	2	3	4	5
5.7	A la larga, los equipos de trabajo sólo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
5.8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen.	1	2	3	4	5
5.10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
5.11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
5.12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
5.13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5

5.14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
5.16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios.	1	2	3	4	5
5.17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
5.18	Como Jefe, Tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente	1	2	3	4	5
5.19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
5.20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.	1	2	3	4	5
5.21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
5.22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
5.23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
5.24	En los últimos tres años. Ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
5.25	El dinero es el mejor motivador.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 6

6.1	El clima de trabajo de mi equipo es altamente positivo.	1	2	3	4	5
6.2	Para los miembros de mi equipo, nuestro trabajo resulta más aburrido que para mí.	1	2	3	4	5
6.3	Cuando tengo que dar críticas a un miembro de mi equipo, me doy tiempo para preparar lo que voy a decir de modo que resulte constructivo	1	2	3	4	5
6.4	Cada miembro de mi equipo es capaz de explicar, en una breve frase, cuál es el significado esencial de los proyectos o trabajos que estamos realizando.	1	2	3	4	5
6.5	Ha veces he maquillado cifras para no pasarlo tan mal al entregar reportes o informes.	1	2	3	4	5
6.6	Frecuentemente exijo a mi equipo a terminar proyectos urgentes a costa de la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
6.7	El poder que más uso para influir sobre mis subordinados es el poder legítimo del puesto.	1	2	3	4	5
6.8	Cuando doy críticas a los miembros de mi equipo, siento interiormente que me voy enojando aunque no quiera.	1	2	3	4	5
6.9	Llevo a mi equipo a asumir muchos proyectos nuevos y eso nos causa un poco de desorden.	1	2	3	4	5
6.10	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.	1	2	3	4	5
6.11	Algunas cosas que he dicho han afectado muy negativamente el ánimo de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.12	Los premios tangibles (objetos, dinero) deben usarse sólo cuando se ha agotado todos los premios intangibles (felicitaciones, reconocimientos).	1	2	3	4	5

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CASTILLO GONZALES ELVA MARIBEL		42575612	elva-castillo@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"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<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"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>Liderazgo y desempeño laboral en docentes de Enfermería- ULADECH-Chimbote, 2019</p>			
5. Programa Académico			
<p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

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



Firma



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	<u>17</u>	<u>01</u>	<u>2024</u>

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, 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.
- 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° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- 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.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los 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 RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

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

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA- ULADECH- CHIMBOTE, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	1%
6	www.bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	



<1 %

10

uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

13

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

<1 %

15

journals.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Trabajo del estudiante

<1 %

18

Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Trabajo del estudiante

<1 %

19

enfermeria.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %



20	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.redined.educacion.es Fuente de Internet	<1 %
22	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
26	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
27	mejorconsalud.as.com Fuente de Internet	<1 %
28	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

