UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana - 2023

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Madrid Otero, Angelica Jazmin

Código ORCID: 0000-0002-2477-5236

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2023

ÍNDICES

Contenido

ÍNDICES i

ÍNDICE DE TABLAS ii

PALABRAS CLAVE iv

TÍTULO vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN 1

METODOLOGÍA 19

RESULTADOS 21

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 32

CONCLUSIONES 39

RECOMENDACIONES 40

AGRADECIMIENTO 42

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 43

ANEXOS Y APÉNDICES 51

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido

Tabla 1. Descripción del liderazgo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 21

Tabla 2. Descripción del liderazgo autoritario en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 21

Tabla 3. Descripción del liderazgo conciliador en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....22

Tabla 4. Descripción del liderazgo democrático en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....22

Tabla 5. Descripción del liderazgo de coaching en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....23

Tabla 6. Descripción del desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 23

Tabla 7. Descripción de la orientación de resultados del personal en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....24

Tabla 8. Descripción de la iniciativa del personal en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....24

Tabla 9. Descripción del trabajo en equipo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 25

Tabla 10. Descripción de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.....25

Tabla 11. Correlaciones entre el liderazgo y el desempeño laboral 26

Tabla 12. Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo y el desempeño laboral 26

Tabla 13. Correlaciones entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral.....27

Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral 27

Tabla 15. Correlaciones entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral 28

Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral 28

Tabla 17. Correlaciones entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral.....29

Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral 30

Tabla 19. Correlaciones entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral 30

Tabla 20. Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral 31

PALABRAS CLAVE

Tema	Liderazgo, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Issue	Leadership, work performance
Specialty	Administration

Línea de investigación

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

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Liderazgo y desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana - 2023"** del (a) estudiante: **Angelica Jazmin Madrid Otero,** identificado(a) con **Código Nº 2117100229**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 24%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

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

TÍTULO

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA – 2023.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana - 2023. El estudio tuvo como metodología el uso del tipo básica, no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y cuantitativa, la población estuvo conformada por 65 trabajadores y la muestra abarcó el total de la población. La técnica e instrumento de investigación que se empleó fue la encuesta y se recolecto evidencias mediante el uso de un cuestionario, el cual se aplicó al personal de I.E José Matías Manzanilla, logrando así adquirir información requerida para la ejecución de la investigación. Los hallazgos mostraron un liderazgo en nivel alto con 69,2%, a su vez el desempeño laboral se encontró en el mismo nivel con 40,0%. Se concluye que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, conforme al Chi cuadrado, el rango de significancia es 0.000, por debajo de 0.05. Además, posee correlación positiva muy alta entre las correspondientes variables.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between leadership and job performance in the José Matías Manzanilla Educational Institution, Sullana - 2023. The study had as its methodology the use of the basic, non-experimental type, of correlational descriptive level, of cross-sectional and quantitative, the population was made up of 65 workers and the sample covered the entire population. The research technique and instrument that was used was the survey and evidence was collected through the use of a questionnaire, which was applied to the staff of I.E José Matías Manzanilla, thus managing to acquire information required for the execution of the investigation. The findings showed leadership at a high level with 69.2%, in turn job performance was found at the same level with 40.0%. It is concluded that there is a relationship between leadership and work performance in I.E José Matías Manzanilla, Sullana - 2023, according to the Chi square, the significance range is 0.000, below 0.05. In addition, it has a very high positive correlation between the corresponding variables.

INTRODUCCIÓN

Respecto a los estudios internacionales realizados de forma anterior se tiene en cuenta a autores como Panta (2020), quién en su investigación relacionada acerca de liderazgo directivo y desempeño laboral, realizó su estudió en una I.E de Guayaquil - Ecuador, tuvo por objetivo determinar la unión existente entre ambas variables, el tipo de estudio fue descriptiva y diseño no experimental correlacional, el autor realizó encuestas a una muestra de 60 educadores, los resultados demostraron que el 52% afirmaron que el liderazgo directivo al igual que la variable dependiente alcanzó un nivel de rara vez. El autor concluye que existió asociación alta entre las concernientes variables en el centro de educación, ya que se consiguió un coeficiente de 0,872.

También, Zamora y Zea (2019) en su investigación relacionada acerca de liderazgo directivo y desempeño laboral, desarrollaron su estudió en Unidad de Educación denominada "El Cenáculo" ubicada en Guayaquil – Ecuador, tuvieron por objetivo determinar acciones y formas para generar un eficiente procedimiento que propicie en la organización la mejora del desempeño laboral, el cual logre buenos resultados en los alumnos y sean reconocidos por su gran labor, fue tipo cuantitativo con diseño correlacional, los autores realizaron encuestas a una muestra de 67 colaboradores entre ellos 60 educadores y 07 directores, los resultados demostraron que el 61,2% indicaron un liderazgo directivo medio, a su vez el desempeño laboral también se encontró en el mismo nivel. Los autores concluyen que hubo una relación alta entre las dos variables, la cual fue significativa.

Otro estudio es el de Laica (2018), quién en su tesis relacionada al estilo de liderazgo y el desempeño laboral, desarrolló su estudió en Universidad de las Américas de la ciudad de Quito-Ecuador, tuvo por objetivo determinar si existe o no asociación de la primera variable en el desempeño laboral, fue tipo descriptiva y diseño no experimental correlacional, el autor realizó encuestas a la muestra de 525 trabajadores en los aspectos como: funcionarios administrativos, analistas, ejecutores, secretarias y colaboradores

administrativos como jefes o directivos, los resultados demostraron que el 69.3% de los trabajadores afirmaron que tuvieron un liderazgo burocrático y sólo el 58,2% afirmaron que hubo un buen desempeño laboral. El autor concluye que los elementos de la primera variable respecto al género, antigüedad, estado civil y la instrucción no influyeron en el desempeño de los trabajadores de la UDLA, asimismo se demostró en la prueba de Chi cuadrado que los valores fueron mayores a 0.05.

Asimismo, en cuanto al ámbito nacional se encontraron contribuciones importantes como es el caso de Dávila (2022) quién en su investigación relacionada acerca de liderazgo directivo y desempeño laboral, realizó su estudió en I.E denominada Sagrado Corazón de Jesús ubicado en Chota – Trujillo, tuvo por objetivo determinar la conexión entre las respectivas variables, fue tipo básico y diseño no experimental correlacional, el autor realizó dos encuestas a una muestra de 32 maestros, los resultados estadísticos evidenciaron que la correlación entre las dos variables fue de 0,870 y significancia de 0,000. El autor concluye que la asociación entre liderazgo directivo y desempeño laboral en determinada institución fue altamente importante.

Incluso, Paraguay (2022) en su tesis relacionada sobre liderazgo directivo y desempeño docente, desarrolló su estudió en I.E del ámbito privado ubicada en Ate, sostuvo por objetivo determinar la conexión entre ambas variables, fue tipo básico y diseño no experimental, correlacional y descriptivo, el autor realizó encuestas a una muestra de 45 educadores, los resultados demostraron que el 42,2% percibieron un liderazgo directivo medio y el 37,8% manifestaron un desempeño laboral medio y bajo. El autor concluye que no existió unión relevante entre ambas variables, teniendo como factor 0,158 y un valor de significancia de 0,318.

Además, Albornoz (2022) en su investigación relacionada acerca de liderazgo directivo y desempeño laboral, desarrolló su estudió en la I.E Nº 20339 de la Ugel Nº 09 de Huacho – Perú, tuvo por objetivo determinar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los profesores en determinada entidad, fue tipo aplicada, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, el autor realizó encuestas a una muestra

de 14 maestros, los resultados demostraron que el 57% manifestaron que el director mantuvo el control completamente del colegio y el 57% afirmaron que no se ejecutó una serie de tareas para un buen desempeño. El autor concluye que en la I.E Nº 20339 prevaleció el estilo de liderazgo directivo autoritario, el cual influyó en el rendimiento de los educadores en la entidad.

Espinoza y Rodríguez (2021), en su investigación relacionada a liderazgo directivo y desempeño laboral, desarrollaron su estudió en Ugel de Huaraz – Perú, tuvieron por objetivo determinar la unión entre las relativas variables, fue tipo aplicada bajo orientación cuantitativa y diseño no experimental de corte transversal, los autores realizaron encuestas a una muestra de 48 colaboradores entre ellos nombrados y contratados, los resultados demostraron que el 52.1% afirmaron que el liderazgo directivo fue medio y el 68.8% indicaron que el desempeño laboral fue alto. Los autores concluyen que existió relación entre las dos variables debido a una correlación positiva débil.

Elías (2021), en su tesis relacionada al liderazgo directivo y desempeño docente, realizó su estudió en I.E ubicada en la Av. Chinchaysuyo de Independencia – Lima, tuvo por objetivo determinar la conexión entre las relativas variables, fue tipo correlacional con orientación cuantitativa y diseño no experimental, el autor realizó encuestas a una muestra de 20 docentes, los hallazgos estadísticos indicaron que el valor de correlación entre las dos variables fue de 0,539. El autor concluye que existió relación positiva, en virtud se aceptó la hipótesis alternativa.

Así también, Godoy (2021) en su tesis relacionada sobre liderazgo directivo y desempeño docente, realizó su estudió en las I.E de Carabayllo – Lima, tuvo por objetivo determinar la influencia de la variable independiente en el desempeño docente, fue tipo básica y diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal, el autor realizó encuestas a una muestra de 80 maestros, los resultados demostraron que el 42.50% percibieron un liderazgo directivo medianamente favorable y el 41.25% indicaron un desempeño laboral regular y alto. El autor concluye que hubo influencia del

liderazgo directivo en el rendimiento de los educadores, debido a que los resultados estadísticos demostraron un porcentaje de 45,6 %.

Palacios (2020), en su investigación relacionada acerca de liderazgo directivo y desempeño laboral, desarrolló su estudió en I.E denominada Ricardo Palma de la Ugel N° 09 de Huacho – Perú, sostuvo por objetivo determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño laboral, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional con orientación mixta, el autor realizó encuestas a una muestra de 21 trabajadores entre ellos 01 director y 20 colaboradores, los resultados demostraron que el 85% de los docentes se interesó por la formación de los alumnos y el 90% valoró y reconoció el excelente desempeño de los maestros. El autor concluye que el liderazgo directivo tuvo asociación con el rendimiento del educador.

De igual forma, Villalba (2020) en su tesis relacionada sobre liderazgo directivo y desempeño docente, realizó su estudió en las I.E del grado de primaria ubicado en La Yarada, Los Palos – Tacna, tuvo por objetivo determinar la unión entre las concernientes variables, fue tipo básica con orientación cuantitativa y diseño no experimental de clase transversal o transeccional, el autor realizó encuestas a una muestra de 39 trabajadores entre ellos 09 directores y 30 educadores, los resultados demostraron que el 53.33% manifestaron un liderazgo directivo equilibrado y el 60.00% indicaron un desempeño docente suficiente. El autor concluye que el liderazgo directivo que prevaleció en las instituciones de educación en determinado distrito de Tacna fue el mediador o equilibrado.

Chávez y Prieto (2019), en su investigación relacionada a liderazgo directivo y desempeño laboral, realizaron su estudió en I.E denominada “Túpac Amaru” de Uchumarca - La Libertad, tuvieron por objetivo determinar la conexión entre respectivas variables, fue tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental transeccional, los autores realizaron encuestas a una muestra de 21 trabajadores entre ellos 01 director y 20 colaboradores, los resultados demostraron que el 71.42% manifestaron que el liderazgo directivo fue bajo y el 52.38% percibieron un desempeño laboral regular. Los autores

concluyen que entre ambas variables hubo una relación homogénea debido a que al mejorar el liderazgo se incrementa el rendimiento del personal en determinada institución.

Argote (2018), en su tesis relacionada a liderazgo directivo y desempeño docente, realizó su estudió en los centros de educación públicas del grado de secundaria de Ilo - Moquegua, tuvo por objetivo determinar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral, fue tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, el autor realizó encuestas a una muestra de 131 maestros de las diferentes Instituciones de secundaria, los resultados demostraron que el 84% percibieron un liderazgo directivo regular y el 66% manifestaron un desempeño docente regular. El autor concluye que existe una influencia de forma significativa entre las dos variables, de igual forma se aceptó la hipótesis de estudio.

Díaz (2018), en su tesis relacionada al liderazgo gerencial y desempeño laboral, realizó su estudió en Ugel N° 04 de Comas – Lima, tuvo por objetivo determinar la correlación entre respectivas variables, fue tipo básica con nivel descriptivo correlacional, asimismo diseño no experimental de corte transversal, el autor realizó encuestas a una muestra de 46 trabajadores, los resultados demostraron que el 58.7% percibieron un liderazgo gerencial alto y el 39.1% percibieron un desempeño laboral medio. El autor concluye que la unión entre las dos variables fue positiva media con un coeficiente de 0,666 y valor de 0.000.

En esa misma línea, Inca y Arambide (2018) en su tesis relacionada al desempeño laboral y liderazgo gerencial, desarrollaron su estudió en la Ugel Sur de Arequipa – Perú, tuvieron por objetivo determinar la conexión entre las concernientes variables, fue tipo aplicada y diseño no experimental - correlacional, los autores realizaron encuestas a una muestra de 72 trabajadores, los resultados demostraron que el 51.4% indicaron un desempeño laboral regular y el 41.7% percibieron un liderazgo gerencial regular. Los autores concluyen que hubo una correlación positiva muy fuerte entre las respectivas variables, debido a la estimación fue menor que el nivel de riesgo.

Gómez (2018), en su tesis relacionada a liderazgo directivo y desempeño docente, desarrolló su estudio en I.E del ámbito particular adventista denominada “28 de Julio” ubicada en Tacna – Perú, tuvo por objetivo precisar la asociación entre las correspondientes variables, fue tipo no experimental y diseño correlacional, el autor realizó encuestas a una muestra de 78 profesores, los resultados demostraron que el 60.26% percibieron un liderazgo directivo participativo y el 56.41% indicaron que usualmente en el desempeño docente se realizó una administración pedagógica institucional. El autor concluye que se tuvo relación entre las respectivas variables, en virtud que el Chi cuadrado fue (x2c= 17.390 > x2 t = 9.48), y el valor de significancia fue 0.000, menor a 0.05.

Obando (2018), en su tesis relacionada al liderazgo directivo y desempeño laboral, realizó su estudió en el COAR ubicado en Moquegua - Perú, tuvo por objetivo precisar la unión entre las correspondientes variables, fue tipo descriptivo y diseño no experimental, el autor realizó encuestas a la muestra de 53 trabajadores, los resultados demostraron que el 73.58% manifestaron que el liderazgo directivo fue muy adecuado y el 86.79 señalaron un desempeño laboral muy bueno. El autor concluye que existió asociación entre las dos variables y según el resultado estadístico se observó como positiva media igual a 0.596.

Zuñiga (2018), en su tesis relacionada al liderazgo directivo y desempeño docente, realizó su estudió en corporación educativa Daniel Alcides Carrión de la comunidad de San Pablo de Occo del departamento de Huancavelica, a fin de establecer la unión entre las concernientes variables, fue tipo de carácter descriptivo correlacional, según el tiempo es prospectivo y transversal, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental , el autor realizó encuestas a una muestra de 36 docentes, los resultados demostraron que existió una correlación negativa muy débil, por otra parte el 97.22% opinaron que existió un liderazgo directivo poco adecuado y el 94.44% opinaron que existió un desempeño docente poco adecuado. El autor concluye que se tuvo un factor correlacional de -0,185,

con valor de significancia de 0,281; por lo tanto no existió asociación entre las dos variables de estudio, de tal manera sucedió lo mismo con las dimensiones.

Posteriormente, en el ámbito regional se encontraron estudios como el de Llacsahuanga (2020) quién en su tesis relacionada al liderazgo directivo, realizó su estudió en la I.E. María Auxiliadora N° 15285 de Sullana - Piura, tuvo por objetivo determinar el tipo de liderazgo que se caracterizó en la Institución Educativa, fue tipo de carácter descriptivo y diseño no experimental con perspectiva cuantitativa, el autor realizó encuestas a una muestra de 100 trabajadores, los resultados demostraron que se presentó un liderazgo directivo de rasgo transformacional con un valor medio de 4,00; mientras que el liderazgo transaccional con 2,93 y un liderazgo laissez faire menor con una media de 2,23. El autor concluye que la gestión del plantel educativo se caracterizó por el tipo de liderazgo transformacional, tal como se pudo apreciar en los resultados conseguidos.

Así como, Ordinola (2019) en su investigación relacionada al liderazgo directivo y el desempeño docente, realizó su estudió en un colegio de Tumbes – Piura, tuvo por propósito determinar la asociación entre las relativas variables, fue tipo descriptivo y diseño no experimental correlacional, el autor realizó encuestas a una muestra de 30 maestros y directores, los resultados demostraron que el 40% percibió un liderazgo directivo alto y el 37% indicaron un desempeño laboral alto. El autor concluye que entre las dos variables existió correlación alta, directa y significativa, puesto que el coeficiente fue 0,658, por lo que si alguna de ellas disminuye en la otra también será igual, es decir, si el liderazgo directivo permite la aportación de los educadores de forma individual, los logros en la educación serán pequeños en comparación al trabajo en equipo, al cual el líder debe generar.

A continuación, se detallan las definiciones de la variable independiente. El liderazgo, según Ascón, García y Pedraza (2018) definen como el carácter de influencia en la cual se puede conseguir que cada uno de los integrantes de la empresa contribuya de manera voluntaria y con afán alcanzar los objetivos trazados. Mientras, de acuerdo a Badillo, Buendía y Krücken (2015) expresan que, el liderazgo es la destreza para motivar e influir

a otros individuos para que apoyen a la eficiencia y prestigio de las organizaciones donde forman parte. Además, Pariente (2015) señala como la acción que la ejerce un líder, quien debe tener habilidades y capacidades específicas para desempeñar el rol y función, además tiene que poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus colaboradores.

Dentro de las teorías clásicas de liderazgo, según Carlyle (1840) señala que la teoría del gran hombre, se basa en averiguar las actitudes, características y temperamento de las personas denominadas líderes, en relación con aquello especifico un liderazgo enfocado en las cualidades propias de estos, basado en la gran influencia e impacto extraordinario de las acciones ejecutadas.

Por otra parte, acerca de las teorías de contingencia, de acuerdo con Fiedler (1967) respecto al modelo de efectividad del liderazgo, señala que es la perspectiva en la que destacan los estilos de liderazgo dependiendo de la posición que se localice la persona líder, además se enfoca en variantes propias enlazadas con el contexto y al estilo de dirección, los cuales pueden determinar qué estilo peculiar de liderazgo, ya sea el orientado a los individuos o a las tareas, será el más adecuado para una determinada situación dependiendo de la relación líder - seguidor.

Según Hersey y Blanchard (1988), respecto a la teoría situacional, manifiestan la importancia de los elementos de una situación y afirma que un liderazgo efectivo está en la habilidad del líder para implantar las condiciones en determinada situación; en las cuales se definen 4 formas de orientación que evidencian la capacidad de control que un jefe presenta ante su personal, como son: organizar, vigilar, aconsejar y autorizar.

Con base en House (1971), en cuanto a la teoría camino – meta, afirma que está enfocada en la influencia de motivación que aplica el líder en la satisfacción y rendimiento de sus seguidores para lograr los fines laborales, a su vez disminuir las dificultades para elevar las oportunidades de obtener satisfacción por el gran camino

alcanzado, asimismo proporcionar el reconocimiento del comportamiento que los llevan a conseguir las retribuciones que entrega la entidad.

En relación a la teoría de los rasgos, desde el punto de vista de Stogdill (1948) manifiesta que los individuos heredan rasgos y cualidades que los hacen aptos para ejercer liderazgo, además analiza los comportamientos y rasgos de personalidad que ayudan a un buen liderazgo y la perspectiva principal se encuentra en el carácter y rasgos de comportamiento que reparten los grandiosos líderes, asimismo da a conocer si los líderes nacen o se hacen, posteriormente esta teoría involucra la intuición, inteligencia, previsión y la capacidad del ser humano.

Acerca de la teoría del comportamiento, según Lewin, Lippitt y White (1939) argumentan que son una serie de suposiciones, donde el liderazgo se aprende por medio de conductas por lo que existe la creencia de que un líder eficiente no nace líder sino que se hace mediante la formación o el aprendizaje de una conducta, estas teorías de liderazgo se basan en el comportamiento entre los períodos 1940 a 1950 de las universidades de Texas, Ohio y Michigan, las cuales atribuyen ciertas conductas al individuo para que sea considerado como líder, lo cual lo diferencia de los no líderes, sin embargo, estas teorías contribuyen a la identificación de un líder más no en su totalidad, ya que un líder tiene esa destreza entre su personalidad identificada y no inducida, además se basan en la convicción de que los grandes líderes son creados, no nacidos, posteriormente en esta teoría los individuos pueden aprender a ser líderes a través de la observación y enseñanza.

La teoría emergente, en la opinión de Jones y George (2010) consideran que se orienta en primer lugar a que ciertos líderes pueden desarrollar la destreza de inspirar en su personal a que lleven a cabo esfuerzos sobresalientes para la consecución de metas organizacionales tomando en cuenta siempre la capacidad y visión del individuo líder de usar las necesidades de progreso de los empleados, además este tipo de liderazgo a veces acaba impulsando un culto a la personalidad de unos pocos elegidos; de igual manera, en

esta teoría los líderes motivan a los seguidores a que se desempeñen bien en sus áreas de trabajo, no solo para el beneficio de la empresa sino también para ellos mismos.

Respecto a los tipos de liderazgo, tal como lo indica Figueroba (2018) señala que existen tres estilos de liderazgo, el primero es el autoritario, donde los entornos laborales autoritarios se caracterizan donde la persona que delega es el único que toma decisiones, asimismo determina los roles de los empleados, los métodos y técnicas que deben seguir para completar sus tareas y las condiciones en que se desarrolla el trabajo. De tal forma, precisa que según Lewin, aquel estilo no siempre genera un entorno socioemocional irritable; sino que también se les felicita a los colaboradores cuando realizan de forma eficiente sus labores, de tal manera existe la probabilidad de que los colaboradores se revelen ante el líder, ya que se sienten cansados de mucho abuso de autoridad.

Por otra parte, prosigue el tipo democrático, en el cual los líderes que siguen este modelo toman las decisiones con libertad junto con sus colaboradores teniendo en cuenta sus opiniones, además brindan consejos lo cual es de mucha motivación para éstos y por último el laissez-faire, donde los líderes dejan que los trabajadores tomen sus propios dictámenes, aunque no se hacen responsables de los desenlaces de éstos. A su vez considera que este tipo es el menos eficiente de los tres, esto es por lo que puede llevar a la falta de consistencia y productividad; por lo cual es mejor tener un líder activo, pero por un lado, funciona bien cuando el personal son individuos capaces y con un alto rango de motivación, en consecuencia no existe una gran necesidad de comunicación entre los trabajadores.

En cuanto a las definiciones de la variable dependiente. El desempeño laboral, desde el punto de vista de Redrobán (2015) manifiesta que el desempeño laboral se centra en la unión entre el trabajo desarrollado y los resultados que se obtienen en bien de la empresa, de tal manera esta unión no depende de la persona que realiza su labor y tareas que tiene a cargo en un determinado periodo sino que influyen elementos que están fuera del entorno del individuo. Asimismo, Acosta (2018) afirma que el desempeño laboral es un proceso en el que se evalúa en el trabajador la capacidad para realizar adecuadamente

cierta actividad, función o servicio en una organización. Mientras, en la opinión de Sy (2019) manifiesta que es aquel proceso donde se evalúa si un trabajador desarrolla bien su labor en la organización, por lo que aquel tema es muy estudiado en los ámbitos de la organización y psicología industrial ya que integra el proceso administrativo de la empresa en el que se dedica a los conocimientos, habilidades, salud, esfuerzo, etc., de los trabajadores.

Con respecto a las teorías clásicas del desempeño laboral, en cuanto a la teoría de la acción y psicología ocupacional, según Hacker (1994) señala que es aquel proceso de acto de comunicación para un óptimo desempeño laboral, el cual consta de dos perspectivas, por consiguiente llevan la operación desde la meta hasta la finalización del plan teniendo en cuenta su realización y la retroalimentación; el segundo acto está basado por conocimientos que se dan de modo automático y consciente, además cuenta con 6 pasos que son fundamentales para el buen desarrollo del desempeño laboral los cuales son la orientación, decisión, generación de planes, desarrollo de metas, ejecución-control y feedback.

En relación a la teoría de la equidad, según Adams (1963) señala que el trato justo en cuanto al valor de los individuos depende de lo que ocasiona la motivación para sostener la imparcialidad que se conserva en el interior de las relaciones con sus compañeros de labores y entidad. Posteriormente, las consecuencias de la ausencia de igualdad se refieren a la tensión inducida que impulsa al individuo en tratar de disminuir la desigualdad, de modo similar a como efectúa en una posición de disonancia cognitiva, asimismo deduce que la tensión es superior cuanto superior sea la disparidad observada, además este proceso resulta de una apreciación si la persona contempla que los dos motivos son iguales o carece de igualdad, o si ambas razones son apreciadas como distintas.

Considerando otras teorías, según Bartram (2005) propone una conformación de elementos relacionados al desempeño laboral, donde se muestran las competencias que están enfocadas con las habilidades, destrezas y capacidades que el personal requiere

para realizar de forma adecuada sus labores diarias de manera efectiva, asimismo considera 8 factores como son: analizar, liderar, apoyar, crear, adaptar, emprender, organizar, interacción y ejecutar.

Teniendo en cuenta a Bernadin y Beatty (1984), señalan al desempeño laboral como la realización de las investigaciones basadas en un determinado periodo, además aquel desempeño se podría medir en apoyo con los posteriores factores: cantidad, calidad, tiempo, eficacia-costo y la necesidad de inspección e impacto interpersonal.

Citando a Murphy (1989), manifiesta al desempeño laboral como el enfoque de 4 aspectos, así como el desarrollo de las tareas cotidianas, el comportamiento de generar pérdida de tiempo, pedir apoyo a las demás personas y las conductas perjudiciales como los robos, violencia, etc.

Desde la posición de Campbell (1990), afirma que el desempeño laboral se aprecia en el acto y no en los resultados, por consiguiente precisa que las estimulaciones, habilidades, conocimientos y los procedimientos son factores primordiales para implantar una específica dirección, incluso aporta 8 herramientas: el sostenimiento de la doctrina propia, las habilidades propuestas del puesto como las funciones no establecidas en cada sector, proveer el desempeño de grupos y pares, liderazgo, las iniciativas en la administración, desempeño de las tareas en la comunicación verbal como escrita y demostración del empeño.

Dentro de la evaluación del desempeño laboral, tal como indica Byars y Rue (2015) afirman que es un proceso que pretende comunicar y resolver problemas en el ámbito del trabajador, así como la integración del personal en el puesto que ocupa, con el fin de plantear estrategias para solucionar esos problemas para que así los trabajadores tengan una comunicación fluida y puedan desarrollar su planes de trabajo de la mejor manera. Además, Cuesta et al. (2018) manifiesta que en países de américa latina muchas empresas tienen problemas en evaluar al personal, por lo que se está presentando en la

planificación de la organización y esto afecta en el cumplimiento de las tareas por parte del trabajador, además en el escaso control por parte de la dirección de RRHH.

Guzmán, Davis y Werther (2014, p. 216), afirman que es el procedimiento donde se mide el rendimiento del empleador y permite que el cumplimiento de los fines organizacionales se realicen con el uso apropiado de recursos, a su vez brindando oportunidades de desarrollo para el talento humano.

En correspondencia a los beneficios de la evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con Escobar, Rodríguez y Mendoza (2017) indican que se fijan objetivos y metas, los empleados conocen hacia donde se encamina la empresa, se cuenta con recursos disponibles para el logro de los objetivos, asimismo se documentan por escrito para tomar decisiones acerca de promociones y remuneraciones para el talento humano, incluso aumenta la comunicación interna de la empresa y se crean oportunidades de desarrollo profesional para el personal.

Posteriormente, uno de los mayores retos que enfrentan hoy en día las empresas, es contar con personal calificado que ayude de manera activa a cumplir los objetivos estratégicos a través de sus habilidades, actitudes, competencias y conocimientos que desarrollan, asimismo debido a esto la evaluación se vuelve cada vez más una herramienta de gestión eficaz que impulsa el desarrollo y evolución de la organización al permitirle detectar aquellas debilidades y fuerzas del equipo de trabajo, con el fin de potenciar su aprovechamiento.

Además, la investigación se justifica de forma teórica ya que, pretende comprobar si las dimensiones propuestas por el autor Goleman (2013), para la variable independiente (liderazgo); y Gonzales (2020), para la variable dependiente (desempeño laboral), se ajusta al contexto reciente en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, de modo que beneficie a posteriores investigaciones que destinen por utilizar los aportes teóricos usados en esta investigación y se reconozca los distintos elementos que ayudan a un destacado liderazgo para un óptimo desempeño laboral.

Por otra parte, se justifica de forma práctica en vista de que, la realización del estudio busca brindar aportes para la toma de decisiones sobre liderazgo y desempeño laboral a los directivos de la I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, para enriquecer y llevar a cabo estrategias así como soluciones respecto a los inconvenientes que se presentan en cuanto a las dos variables, a fin de favorecer a la institución a partir de las recomendaciones detalladas de los resultados que se alcanzan.

Así también, se justifica de manera social puesto que, causa efecto en el recurso humano, a su vez busca fortalecer las relaciones entre directivos y subordinados, permitiendo que la Institución Educativa José Matías Manzanilla desarrolle capacitaciones, a fin de lograr buenos resultados en la formación de sus líderes, para que sus trabajadores realicen su labor de forma eficiente y se consigan los objetivos de la organización.

Con respecto a la realidad problemática, en el contexto actual, la falta de liderazgo en las Instituciones Educativas a nivel nacional se ve reflejado por la dirección improvisada, rutinaria y con estilos autoritarios, conllevando a generar renuncias de los mejores talentos, perjudicando la calidad del trabajo y teniendo un desempeño laboral improductivo, por lo tanto, se necesita impulsar prácticas de liderazgo que propicien la evolución de su existencia, donde el director requiere de un liderazgo que se adapte a los nuevos cambios, con la capacidad para formar relaciones eficaces con otros, y genere cooperación para el logro de objetivos, además de motivar al docente como ente regulador de experiencias y procesos de aprendizaje en el que se lleve a cabo un excelente desempeño laboral como un liderazgo con buenos resultados, puesto que todo repercute en la calidad de servicio que se brinde a los estudiantes. En la presente investigación, se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023?

En cuanto a la **c**onceptualización y operacionalización de variables, respecto a la definición conceptual, según Fernández y Quintero (2017) afirman que el liderazgo es el

procedimiento donde se aplica una influencia en las demás personas, denominados seguidores, aquellos que pueden ser: trabajadores, familiares, vecinos y civiles, mediante una eficaz comunicación, donde se obtiene difundir una visión, ideas, valores, metas, los cuales son aprobados por los que reciben el mensaje y al mismo tiempo están preparados por su propio consentimiento a seguir aquel camino.

Palmar, Valero, y Jhoan (2014), manifiestan que el desempeño laboral es aquel proceso referido al desenvolvimiento del individuo o personas que realizan su jornada de trabajo al interior de una empresa, los cuales deben adaptarse a los requerimientos y exigencias, además desarrollar las tareas asignadas de una manera eficiente y eficaz, a fin de alcanzar los objetivos propuestos y metas de la institución.

Desde la posición de Goleman (2013), expresa que el liderazgo es la destreza de convencer a los demás, con el fin de motivarlos para lograr los objetivos que se tienen en común. Asimismo, señala que el conocerse a uno mismo, es un requisito primordial para ser un buen líder; a su vez destaca tres aspectos como la autoconfianza, ser responsable de las emociones propias y la valoración idónea de uno mismo. Por otra parte, manifiesta que los tipos son los siguientes:

Liderazgo autoritario. En este tipo, el líder tiene visión a futuro y motiva al personal, recalcando como eficiente su función en la visión global de la entidad. Además, fortalece al límite el compromiso con los fines y la estrategia impuesta por la empresa. Por consiguiente, señala el objetivo, sin embargo deja que su equipo de trabajo se organice y los vincula hacia una visión a largo plazo. Proporciona libertad para idear y correr riesgos previstos.

Liderazgo conciliador. Posee un efecto positivo en la comunicación. Por otra parte, fomenta la flexibilidad, lo cual permite que se logre la confianza, se innove y se afronten los riesgos. Concede libertad a los subordinados de realizar el trabajo como lo consideren de manera eficaz. Acerca de las recompensas y reconocimientos por el trabajo bien realizado, este tipo de líder hace comentarios positivos que tiene un fuerte

efecto en el entorno laboral. En sí, los líderes conciliadores conquistan la construcción de la identidad en el trabajo.

Liderazgo democrático. Recoge ideas y obtiene el respaldo de sus subordinados, a su vez genera respeto, compromiso y confianza. Permite que los empleados den su opinión sobre sus problemas o decisiones que afectan a sus fines y a su proceder, además promueve la responsabilidad y flexibilidad. El único inconveniente en este tipo de liderazgo, ocurre que en muchas ocasiones no se llega a un consenso en las reuniones y como resultado tienen que programar más reuniones, lo cual genera un ambiente laboral tenso y poco favorable.

Liderazgo de coaching. Los líderes coach, apoyan a su equipo de trabajo a definir sus puntos débiles y fuertes para enlazarlos a sus propósitos en el ámbito profesional y personal. Alientan a los colaboradores a desarrollar objetivos a largo plazo y a representar un plan para lograrlos. Delegan y asignan tareas complicadas y ofrecen comentarios e instrucciones por el buen porvenir de la institución. Por otra parte, son líderes que afrontan momentos o retos difíciles, a su vez inculcan el aprendizaje a largo plazo y mejoran los resultados.

Bohórquez (2007, como se citó en Gonzales, 2020), manifiesta que las distintas organizaciones dedicadas al sector de servicios, necesitan considerar elementos que contribuyan de forma directa en el personal a fin de brindar una buena atención a los usuarios que utilizan el servicio, por lo cual se debe repercutir en la orientación de resultados, iniciativa, trabajo en equipo y relaciones interpersonales. Las dimensiones establecidas son:

Orientación de resultados. Disponer que el personal visualice el objetivo de la institución, así como sensibilizar su valor de trabajo y acciones para que aquellos empiecen a comprometerse en las tareas propuestas por la entidad, con el propósito de lograr cada una de las metas establecidas, y posteriormente el trabajador conozca la cantidad de energía que debe poner en las actividades que realiza para alcanzar los

resultados finales y esperados por la organización. Algunas cualidades son las de crear objetivos medibles y claros, brindar motivación a los trabajadores al desarrollar las tareas destinadas, controlar e inspeccionar el cumplimiento de labores, generar un ambiente adecuado y armonioso para un eficiente desempeño laboral, trabajar hasta alcanzar cada uno de los fines y valuar el rendimiento laboral.

Iniciativa. Poseer la disposición y voluntad propia de ejercer una actitud responsable, innovadora y proactiva, del mismo modo, comenzar a efectuar cosas nuevas, disponer puntos de vista y toma de decisiones congruentes enfocados a lograr cada uno de los objetivos propuestos. Algunas particularidades son las de oostentar seguridad en sí mismo, lo que implica llevar a cabo buenas decisiones, disponer de un pensamiento crítico, tomar decisiones con determinación y estar dispuesto a fracasos o cambios.

Trabajo en equipo. Es la habilidad o manera de adquirir un propósito, el cual está compuesto de la ayuda, participación y cooperación de varios individuos, los cuales se encuentran involucrados para lograr los objetivos de la institución. Algunas propiedades son las de fijar fines precisos y claros, brindar intervención eficaz con los integrantes del equipo, compromiso y responsabilidad en la realización de las tareas, asimismo la finalidad de cada persona debe ser encontrar la perfección y recompensar el afán del grupo siendo agradecidos y festejando los logros de todos.

Relaciones interpersonales. Aspectos o formas en como los individuos se relacionan, construyen y mantienen lazos de amistad, respetando estilos de vida, religión, cultura, entre otros. Algunas peculiaridades son las de escuchar al prójimo y mostrar empatía es una forma significativa, tener habilidades y cualidades para comunicarse, actuar de manera única y decente, además de poseer capacidad para resolver problemas.

En cuanto a la definición operacional, el liderazgo es la capacidad que posee un individuo al ejercer dominio sobre un grupo de personas para conseguir fines establecidos por la organización. Mientras que, el desempeño laboral, son los diferentes

actos que realiza el empleador dentro de la institución para lograr un propósito en común.

Por consiguiente, se plantea la hipótesis alterna: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. Y como hipótesis nula: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

En ese sentido, el estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. Y como objetivos específicos: a) Describir el liderazgo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, b) Describir el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, d) Demostrar la relación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, e) Establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, f) Analizar la relación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

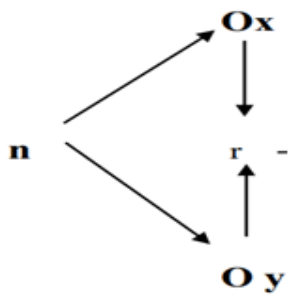
Tipo

De acuerdo al problema planteado y a los objetivos formulados, fue básica no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal y cuantitativa. En virtud que se percibió y describió el comportamiento de la variable independiente y dependiente sin intervenir en ambas.

Diseño de la Investigación

El diseño aplicado fue descriptivo correlacional, así como de corte transversal.

Correlacional, dado que se determinó si estas variables estuvieron relacionadas o no; y de corte transversal, ya que las evidencias fueron recogidas en un puntualizado período, sin ninguna alteración de las características presentadas.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Liderazgo)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra

Población

Estuvo conformada por el personal de I.E José Matías Manzanilla, los mismos que fueron un total de sesenta y cinco (65) trabajadores.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Como técnica se usa la encuesta, la cual se encuentra estructurada y diseñada para conseguir datos sobre los componentes a investigar.

Instrumento

Se utiliza un respectivo cuestionario de interrogantes, justamente para recabar evidencias de las variables de investigación.

Además, respecto a su validez se recurrió al Juicio de Expertos. El cuestionario contó con 24 preguntas en total; y fue validado por 3 expertos, los cuales fueron los siguientes:

- Dr. Jorge Alejandro Luján Torres

- Mg. Yessenia Avila Alcalde

- Mg. Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Para determinar su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach; teniéndose en la variable liderazgo un valor de 0.817 y para la variable desempeño laboral se obtuvo un valor de 0.811.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de los datos que se obtuvieron se realizaron a través del software estadístico SPSS, versión 25 y del Excel, se presentaron tablas y figuras debidamente estructuradas para su interpretación y análisis, los mismos que permitieron formular las conclusiones y brindar las recomendaciones oportunas.

RESULTADOS

Tabla 1

Descripción del liderazgo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	7	10,8 %	10,8 %
NIVEL MEDIO	13	20,0 %	30,8 %
NIVEL ALTO	45	69,2 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 10,8% de los encuestados señaló que el liderazgo en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 20,0% señaló que se encontró en nivel medio y el 69,2% en nivel alto.

Tabla 2

Descripción del liderazgo autoritario en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	30,8 %	30,8 %
NIVEL MEDIO	19	29,2 %	60,0 %
NIVEL ALTO	26	40,0 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 30,8% de trabajadores encuestados señaló que el liderazgo autoritario en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 29,2% señaló que se encontró en nivel medio y el 40,0% en nivel alto.

Tabla 3

Descripción del liderazgo conciliador en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	30,8 %	30,8 %
NIVEL MEDIO	26	40,0 %	70,8 %
NIVEL ALTO	19	29,2 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 30,8% de trabajadores encuestados señaló que el liderazgo conciliador en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 40,0% señaló que se encontró en nivel medio y el 29,2% en nivel alto.

Tabla 4

Descripción del liderazgo democrático en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	13	20,0 %	20,0 %
NIVEL MEDIO	7	10,8 %	30,8 %
NIVEL ALTO	45	69,2 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 20,0% de trabajadores encuestados señaló que el liderazgo democrático en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 10,8% señaló que se encontró en nivel medio y el 69,2% en nivel alto.

Tabla 5

Descripción del liderazgo de coaching en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	7	10,8 %	10,8 %
NIVEL MEDIO	19	29,2 %	40,0 %
NIVEL ALTO	39	60,0 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 10,8% de los encuestados señaló que el liderazgo de coaching en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 29,2% señaló que se encontró en nivel medio y el 60,0% en nivel alto.

Tabla 6

Descripción del desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	30,8 %	30,8 %
NIVEL MEDIO	19	29,2 %	60,0 %
NIVEL ALTO	26	40,0 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 30,8% de trabajadores encuestados señaló que el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en nivel bajo; el 29,2% señaló que se encontró en nivel medio y el 40,0% en nivel alto.

Tabla 7

Descripción de la orientación de resultados del personal en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	26	40,0 %	40,0 %
NIVEL MEDIO	13	20,0 %	60,0 %
NIVEL ALTO	26	40,0 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 40,0% de los encuestados señaló que la orientación de resultados del personal en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 20,0% señaló que se encontró en nivel medio y el 40,0% en nivel alto.

Tabla 8

Descripción de la iniciativa del personal en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	33	50,8 %	50,8 %
NIVEL MEDIO	13	20,0 %	70,8 %
NIVEL ALTO	19	29,2 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 50,8% de los encuestados señaló que la iniciativa del personal en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 20,0% señaló que se encontró en nivel medio y el 29,2 % en nivel alto.

Tabla 9

Descripción del trabajo en equipo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	30,8 %	30,8 %
NIVEL MEDIO	20	30,8 %	61,5 %
NIVEL ALTO	25	38,5 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 30,8% de los encuestados señaló que el trabajo en equipo en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 30,8% señaló que se encontró en nivel medio y el 38,5 % en nivel alto.

Tabla 10

Descripción de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	13	20,0 %	20,0 %
NIVEL MEDIO	7	10,8 %	30,8 %
NIVEL ALTO	45	69,2 %	100,0 %
Total	65	100,0 %	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

El 20,0% de trabajadores encuestados señaló que las relaciones interpersonales en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, se encontró en un nivel bajo; el 10,8% señaló que se encontró en nivel medio y el 69,2% en nivel alto.

Tabla 11

Correlaciones entre el liderazgo y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO		LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la tabla 11, se observa una correlación positiva muy alta, en vista que el factor de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral, es 0.969 y el valor de significancia es 0,000, inferior a 0.05.

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	455,000[a]	49	,000
Razón de verosimilitud	263,061	49	,000
Asociación lineal por lineal	60,141	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 64 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 12, el grado de significancia es inferior a 0.05 (0.000); por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, luego se puede concluir que a un menor nivel de significancia de 0.05, existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Tabla 13

Correlaciones entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO		LIDERAZGO AUTORITARIO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO AUTORITARIO	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 13, se observa una correlación positiva muy alta, puesto que el factor de correlación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral, es 0.879 y el valor de significancia es 0,000, inferior a 0.05.

Tabla 14

Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	292,500[a]	35	,000
Razón de verosimilitud	209,073	35	,000
Asociación lineal por lineal	49,438	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 48 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 14, el grado de significancia es inferior a 0.05 (0.000); en virtud se concluye que existe relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna.

Tabla 15

Correlaciones entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO		LIDERAZGO CONCILIADOR	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO CONCILIADOR	Correlación de Pearson	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la tabla 15, se observa una correlación positiva moderada, ya que el factor de correlación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral, es 0.570 y el valor de significancia es 0,000, inferior a 0.05.

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148,664[a]	21	,000
Razón de verosimilitud	131,540	21	,000
Asociación lineal por lineal	20,821	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 30 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,65.
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 16, el grado de significancia es inferior al 0.05 (0.000); de modo que se concluye que existe relación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna.

Tabla 17

Correlaciones entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO		LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 17, se percibe una correlación positiva muy alta, ya que el factor de correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral, es 0.873 y el valor de significancia es 0,000, inferior a 0.05.

Tabla 18

Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	292,500[a]	35	,000
Razón de verosimilitud	203,319	35	,000
Asociación lineal por lineal	48,803	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 48 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 18, el grado de significancia es inferior a 0.05 (0.000); en virtud se concluye que existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna.

Tabla 19

Correlaciones entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO		LIDERAZGO DE COACHING	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO DE COACHING	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Según la tabla 19, se observa una correlación positiva alta, puesto que el factor de correlación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral, es 0.694 y el valor de significancia es 0,000, inferior a 0.05.

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral

ESTADÍSTICO	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	218,438[a]	28	,000
Razón de verosimilitud	160,243	28	,000
Asociación lineal por lineal	30,861	1	,000
N de casos válidos	65		

a. 38 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración: Propia

Interpretación:

Conforme a la tabla 20, el grado de significancia es inferior a 0.05 (0.000); de modo que se concluye que existe relación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En consideración sobre el objetivo principal, según la Tabla 11, el estadístico de Pearson, el factor de correlación es 0,969, en virtud significa que entre el liderazgo y el desempeño laboral se tiene una correlación positiva muy alta. Incluso, conforme el rango de significancia 0.000, por debajo de 0.05, se puede deducir que entre las variables hay relación; es más de acuerdo a la Tabla 12 del Chi cuadrado, con grado de significancia de 0.000, inferior a 0.05; de tal forma se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por ende existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De tal forma, estos resultados que se obtienen coinciden con los de Panta (2020), Dávila (2022), quienes en sus estudios concluyen que existe una correlación positiva muy alta, además de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral; por otra parte en contraposición con Paraguay (2022), Zúñiga (2018), concluyen en sus investigaciones la presencia de correlación positiva muy baja y negativa muy débil, entre las mismas variables de investigación. Según Fernández y Quintero (2017), afirman que el liderazgo es el procedimiento donde se aplica una influencia en las demás personas, denominados seguidores, aquellos que pueden ser: trabajadores, familiares, vecinos y civiles, mediante una eficaz comunicación, donde se obtiene difundir una visión, ideas, valores, metas, los cuales son aprobados por los que reciben el mensaje y al mismo tiempo están preparados por su propio consentimiento a seguir aquel camino y conforme con Palmar, Valero y Jhoan (2014), señalan que el desempeño laboral es aquel proceso referido al desenvolvimiento del individuo o personas que realizan su jornada de trabajo al interior de una empresa, los cuales deben adaptarse a los requerimientos y exigencias, además desarrollar las tareas asignadas de una manera eficiente y eficaz, a fin de alcanzar los objetivos establecidos y metas de la institución. De acuerdo a los hallazgos y a mi criterio considero que el liderazgo es un factor fundamental porque permite orientar a los trabajadores hacia los fines para la que fue creada determinada organización, además a

través de su gestión en base a una adecuada comunicación y motivación tiende a lograr un óptimo desempeño laboral.

En cuanto al nivel de la variable independiente (liderazgo), conforme a la Tabla 1, se encuentra al 69,2% de trabajadores encuestados que manifiesta un rango alto de liderazgo, en Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De tal forma, estos resultados coinciden con los de Palacios (2020), Díaz (2018), quienes en sus investigaciones concluyen que el nivel de liderazgo en la I.E denominada Ricardo Palma de la Ugel N° 09 de Huacho y Ugel N° 04 de Comas es alto, a su vez señalan que al tener un alto liderazgo se incrementa el desempeño laboral; en discrepancia el estudio de Argote (2018), precisa que la variable liderazgo en los centros de educación pública del grado secundaria de Ilo tiene un nivel regular, por lo cual manifiesta que no se puede dirigir de forma adecuada al personal en general, ya que los directivos tienen insuficiente capacidad para mantener una comunicación armoniosa con su personal, de igual forma, no alcanzan en motivar a los maestros con la visión y misión de la entidad, en virtud a la incorrecta difusión de los fines; además en su investigación Llacsahuanga (2020), concluye que el liderazgo es un elemento que interviene en la trasformación de las organizaciones, el cual debe adecuarse al entorno cambiante, así como a sus requerimientos, ser capaz de renovarse y generar cambios hacia la mejora. Según Ascón, García y Pedraza (2018), definen al liderazgo como el carácter de influencia en la cual se puede conseguir que cada uno de los integrantes de la empresa contribuya de manera voluntaria y con afán alcanzar los objetivos trazados; de igual manera Badillo, Buendía y Krücken (2015), expresan que el liderazgo es la destreza para motivar e influir a otros individuos para que apoyen a la eficiencia y prestigio de las organizaciones donde forman parte. De acuerdo a los resultados y a mi criterio el liderazgo es uno de los pilares más notables que goza aquella persona que se encarga de delegar autoridad y dirigir al equipo humano con el propósito de lograr los objetivos en general, disponiendo de un pensamiento basado en estrategias, manejo de problemas o desacuerdos y un

aspecto primordial de la negociación, de tal manera asume la responsabilidad de determinadas decisiones que son tomadas por todos los trabajadores de la organización.

Acerca del nivel de la variable dependiente (desempeño laboral), conforme a la Tabla 6, se encuentra al 40,0% de trabajadores encuestados que considera un rango alto de desempeño laboral, en Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De tal forma, este resultado coincide con el de Ordinola (2019), quien concluye que el desempeño laboral en una entidad educativa de Tumbes es alto, a su vez manifiesta que gracias al trabajo en grupo, los logros en el desempeño laboral son grandes en comparación a la labor desarrollada en forma individual; por otra parte los estudios de Inca y Arambide (2018), Chávez y Prieto (2019), quienes concluyen que el rango de desempeño laboral en la Ugel Sur de Arequipa e I.E denominada "Túpac Amaru" de Uchumarca tienen un nivel regular, posteriormente, señalan que al mejorar el liderazgo se incrementa el rendimiento del personal; además en su investigación Villalba (2020), concluye que el desempeño laboral se asocia de forma frecuente con la parte productiva de la institución y las necesidades de los trabajadores, por lo tanto el rendimiento del recurso humano es esencial para que una organización sea exitosa. Según Sy (2019), señala al desempeño laboral como el proceso donde se evalúa si un trabajador desarrolla bien su labor en la organización, por lo que aquel tema es muy estudiado en los ámbitos de la organización y psicología industrial ya que integra el proceso administrativo de la empresa en el que se dedica a los conocimientos, habilidades, salud, esfuerzo, etc., de los trabajadores; asimismo Acosta (2018), afirma que el desempeño laboral es un proceso en el que se evalúa en el trabajador la capacidad para efectuar apropiadamente determinada función, actividad o servicio en una organización. De acuerdo a los resultados y a mi criterio en referencia al desempeño laboral se alude al desenvolvimiento que tiene el empleador en lo interno de la compañía, en el que ejecutan sus capacidades como sus competencias en lo profesional, influyendo de manera directa en los hallazgos de la organización.

Posteriormente, en cuanto al objetivo específico número tres sobre la asociación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral, según la Tabla 13, el estadístico de Pearson, el factor de correlación es 0,879, en tanto significa que entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral se tiene una correlación positiva muy alta. Incluso, conforme el rango de significancia es 0.000, por debajo de 0.05, por ende se infiere que entre ambas hay relación; es más respecto a la Tabla 14 del Chi cuadrado, con grado de significancia de 0.000, inferior a 0.05; por consiguiente existe relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De esta forma, este resultado se compara con el de Albornoz (2022), quien en su estudio concluye que el liderazgo que prevalece es autoritario, el cual guarda relación con las dimensiones del desempeño laboral en la I.E Nº 20339 de la Ugel Nº 09 de Huacho, donde ven al director como una eminencia a seguir e influyente en el rendimiento de los educadores; por otro lado Laica (2018), en su estudio señala que los aspectos de la variable estilo de liderazgo no influyen en el desempeño del trabajador, además el líder posee un estilo de liderazgo burocrático, el cual no aporta al logro de los fines y no contribuye a la mejora de la organización. Según Goleman (2013), expresa que el liderazgo autoritario tiene visión a futuro y motiva al personal, recalcando como eficiente su función en la visión global de la entidad. Además, fortalece al límite el compromiso con los fines y la estrategia impuesta por la empresa. Por consiguiente, señala el objetivo, sin embargo deja que su equipo de trabajo se organice y los vincula hacia una visión a largo plazo. Proporciona libertad para idear y correr riesgos previstos. De acuerdo, a los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo autoritario está enfocado en ejercer poder y ser el personaje principal de su vida y de usar la energía emocional como física e intelectual para alcanzar todos sus sueños y responsabilizarse de las decisiones que tome.

Referente al objetivo específico número cuatro sobre la asociación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral, según la Tabla 15, el estadístico de Pearson, el factor de correlación es 0,570, en tanto significa que entre el liderazgo conciliador y el

desempeño laboral se tiene correlación positiva moderada. Así mismo, conforme el valor de significancia es 0.000, por debajo 0.05, incluso se deduce que entre ambas hay relación; es más acorde a la Tabla 16 del Chi cuadrado, con un grado de significancia de 0.000, inferior a 0.05; por ende existe relación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De esta forma, este resultado coincide con el de Obando (2018), quien en su tesis concluye que posee correlación positiva moderada, a su vez encuentra unión entre las dimensiones del liderazgo y desempeño laboral en el COAR ubicado en Moquegua; de igual manera Godoy (2021), en su investigación manifiesta que el liderazgo influye de manera significativa y directa en el rendimiento de los educadores en las entidades educativas de Carabayllo, pero se necesita verificar algunas de las funciones ejecutadas por el director para incrementar el nivel del liderazgo a fin de garantizar un eficiente desempeño docente y aprendizaje de la plana estudiantil. Según Goleman (2013), expresa que el liderazgo conciliador posee un efecto positivo en la comunicación. Por otra parte, fomenta la flexibilidad, lo cual permite que se logre la confianza, se innove y se afronten los riesgos. Concede libertad a los subordinados de realizar el trabajo como lo consideren de manera eficaz. Acerca de las recompensas y reconocimientos por el trabajo bien realizado, este tipo de líder hace comentarios positivos que tiene un fuerte efecto en el entorno laboral. En sí, los líderes conciliadores conquistan la construcción de la identidad en el trabajo. De acuerdo, a los resultados y a mi criterio en cuanto al liderazgo conciliador se debe contar con la habilidad o capacidad de tener el control a desempeñar sobre otras personas, a fin de conseguir objetivos puntuales y enriquecer el desempeño laboral en la organización.

Teniendo como objetivo específico número cinco sobre la conexión entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral, acorde a la Tabla 17, el estadístico de Pearson, el factor de correlación es 0,873, en tanto significa que entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral se tiene una correlación positiva muy alta. Incluso, conforme el valor de significancia es 0.000, por debajo de 0.05, se infiere que entre ambas hay relación; es

más respecto a la Tabla 18 del Chi cuadrado, con grado de significancia de 0.000, por debajo de 0.05; en consecuencia existe relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De tal forma, este resultado se compara con el de Zamora y Zea (2019), quienes en su investigación concluyen que existe correlación positiva alta entre ambas en la Unidad de Educación denominada "El Cenáculo" ubicada en Guayaquil, además de unión entre las dimensiones de la variable independiente con la segunda variable, posteriormente, se centran en establecer estrategias y formas para llevar a cabo un reciente método, el cual garantice la mejora en el desempeño del personal en cada una de las actividades que implique el reconocimiento como eficientes maestros y se forje una buena labor en beneficio de los usuarios; asimismo Gómez (2018), en su estudio concluye que existe una correlación positiva alta entre las concernientes bases de estudio en I.E del ámbito particular adventista denominada "28 de Julio", sin embargo, las dimensiones de liderazgo autoritario coercitivo y consultivo no se asocian con la variable desempeño laboral mientras que el benevolente y participativo si se asocian, incluso recomienda implementar un liderazgo democrático centrado en fomentar el reconocimiento y contribución del desempeño laboral, a fin de acrecentar la productividad en la organización. Según Goleman (2013), expresa que en el liderazgo democrático se recoge ideas y obtiene el respaldo de sus subordinados, a su vez genera respeto, compromiso y confianza. Permite que los empleados den su opinión sobre sus problemas o decisiones que afectan a sus fines y a su proceder, además promueve la responsabilidad y flexibilidad. El único inconveniente en este tipo de liderazgo, ocurre que en muchas ocasiones no se llega a un consenso en las reuniones y como resultado tienen que programar más reuniones, lo cual genera un ambiente laboral tenso y poco favorable. De acuerdo, a los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo democrático se refiere al procedimiento de incentivar la participación y dirección indispensable para la creación y realización de una visión difundida, a su vez una misión donde todos estén alineados y juntos puedan planear las estrategias para alcanzar y apoyar los fines de la organización.

De igual manera, acorde al objetivo específico número seis sobre la asociación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral, con base en la Tabla 19, el estadístico de Pearson, el factor de correlación es 0,694, significando que entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral se tiene correlación positiva alta. Así mismo, conforme el valor de significancia es 0.000, por debajo de 0.05, se deduce que entre ambas existe relación; es más respecto a la Tabla 20 del Chi cuadrado, con grado de significancia de 0.000, por debajo de 0.05; por lo tanto existe relación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. De tal forma, este resultado discrepa con el de Elías (2021), quien en su investigación concluye que existe una correlación positiva moderada entre la variable independiente (liderazgo) y desempeño laboral, sin embargo las dimensiones de ambas variables no se relacionan, por otra parte en su estudio Espinoza y Rodríguez (2021), concluyen que existe correlación positiva débil entre liderazgo y desempeño laboral en la Ugel de Huaraz, por ende recomienda el desarrollo de un liderazgo enfocado en apoyo y acompañamiento donde se ponga en práctica acciones de manera inmediata y directa con los trabajadores, en base a motivación y trabajo en equipo para lograr un rendimiento favorable en la institución. Según Goleman (2013), expresa que los líderes coach, apoyan a su equipo de trabajo a definir sus puntos débiles y fuertes para enlazarlos a sus propósitos en el ámbito profesional y personal. Alientan a los colaboradores a desarrollar objetivos a largo plazo y a representar un plan para lograrlos. Delegan y asignan tareas complicadas y ofrecen comentarios e instrucciones por el buen porvenir de la institución. Por otra parte, son líderes que afrontan momentos o retos difíciles, a su vez inculcan el aprendizaje a largo plazo y mejoran los resultados. De acuerdo, a los resultados y a mi criterio en cuanto al liderazgo de coaching, la persona denominada líder debe transformar determinados obstáculos o inconvenientes en oportunidades para el desarrollo de todo el grupo humano, a fin de generar una eficiente capacidad en la institución.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe asociación entre el liderazgo y el desempeño laboral en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023, conforme al Chi cuadrado, con rango de significancia de 0.000, por debajo de 0.05. Así mismo, de acuerdo al estadístico de Pearson posee correlación positiva muy alta entre respectivas variables ya que, tiene un valor de 0,969.

Se concluye que el 69,2% de trabajadores encuestados señala un liderazgo en nivel alto en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Se concluye que el 40,0% de trabajadores encuestados manifiesta un desempeño laboral en nivel alto en I.E José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.

Se concluye que existe asociación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral, puesto que el grado de significancia es 0.000, por debajo de 0.05. Así mismo, de acuerdo al estadístico de Pearson posee correlación positiva muy alta ya que, el valor es 0,879.

Se concluye que existe asociación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral, debido a que el grado de significancia es 0.000, por debajo de 0.05. Además, de acuerdo al estadístico de Pearson tiene una correlación positiva moderada puesto que, el valor es 0,570.

Se concluye que existe asociación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral, debido a que el grado de significancia es 0.000, por debajo de 0.05. Por otro lado, de acuerdo al estadístico de Pearson posee correlación positiva muy alta dado que, el valor es 0,873.

Se concluye que existe asociación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral, puesto que el grado de significancia es 0.000, por debajo de 0.05. Además, de acuerdo al estadístico de Pearson tiene correlación positiva alta debido a que, el valor es 0,694.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la alta dirección mantener la buena práctica del liderazgo a través de una adecuada ejecución de canales de comunicación en el que se busque mejorar y fortalecer las capacidades del personal de manera asertiva, a fin de propiciar un óptimo desempeño laboral.

Al director de I.E José Matías Manzanilla de Sullana, en cuanto al liderazgo, recomiendo que siga capacitándose y retroalimentándose para potenciar cada una de sus habilidades y guíe a sus trabajadores a conseguir los objetivos establecidos.

Al director de I.E José Matías Manzanilla de Sullana, le sugiero reforzar el desempeño laboral, a través de mayor participación, proporcionando motivación y reconociendo la labor que realiza cada trabajador, a fin de brindar una buena educación a la plana estudiantil.

Se recomienda a la alta dirección mantener el liderazgo autoritario, impulsando el crecimiento de habilidades directivas, promoviendo una comunicación eficiente, la cual permita el desarrollo de una buena relación entre trabajadores y director, asimismo practicar la empatía, ya que todo esto influirá de manera positiva en el personal de la entidad.

Se recomienda a la alta dirección optimizar y consolidar el liderazgo conciliador, disponiendo mayor importancia en la práctica de este liderazgo a través de una comunicación adecuada con los colaboradores, obteniendo su confianza para que manifiesten sus temores e incertidumbres, además de mejorar las relaciones interpersonales y construir un ambiente laboral armonioso.

El director de I.E José Matías Manzanilla de Sullana, debe mantener el liderazgo democrático, promoviendo este tipo de liderazgo, con el fin de impulsar y motivar la intervención del equipo de trabajo para alcanzar el progreso excelente de sus tareas y desarrollo personal, además se sugiere continuar con las reconocimientos y programas

de incorporación para que los colaboradores sientan que su labor es valorado al interior de la entidad y pueda desenvolverse de la mejor manera.

Se recomienda a la alta dirección conservar el liderazgo de coaching y además de mejorarlo continuamente, a través de brindar facilidades y acompañar al personal en el proceso de alcanzar las metas establecidas, así como gestionar las emociones, brindar retroalimentación y fomentar la escucha activa, ya que este liderazgo es de vital importancia porque ayudará a superar las situaciones complicadas para la entidad, a su vez las transforma en oportunidades para lograr mejorar, y de esa manera se conseguirá un crecimiento en la Institución Educativa, lo cual será beneficioso para los docentes, alumnos y padres de familia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, el cual con sus bendiciones llena de felicidad mi vida y por ofrecerme la fortaleza necesaria para sobresalir en aquellos momentos de dificultad.

Asimismo, a mis padres y hermanos por brindarme siempre su apoyo absoluto y por creer en mí en este largo camino.

De igual forma, al director de I.E José Matías Manzanilla de Sullana, por abrirme las puertas y permitirme ejecutar todo el proceso de mi investigación.

Finalmente quiero manifestar mi honesto agradecimiento a mi asesor Dr. Carlos Manuel González Chávez, quien con su conocimiento proporcionado y enseñanza efectiva me apoyo durante el arduo proceso establecido para lograr el desarrollo de mi trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*. Cuida tu dinero. Recuperado de: https://www.cuidatudinero.com/13158735/como-realizar-un-analisis-estadistico-del-desempeno-laboral

Adams, J. S. (1963). Desigualdades salariales, productividad y calidad del trabajo. *Relaciones industriales*, 11(3), 9-10.

Albornoz, W. E. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 20339, UGEL 09, Año 2021* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez). Recuperado de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6569/TESIS%20ALBORNOZ%20LAZARO%20WENDY%20EMPERATRIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Argote, D. L. (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Secundaria de la Provincia de Ilo, Moquegua 2016 (*Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperado de: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5875/EDMarcadl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ascón, J. E., García, M., y Pedraza, C. I. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica Ecociencia*, *5*(2). Recuperado de: https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61

Badillo, R., Buendía, A., y Krücken, G. (2015). Liderazgo de los rectores frente a la tercera misión de la universidad: visiones globales, miradas locales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(65), 393-417. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000200004

Bartram, D. (2005). Las ocho grandes competencias: un enfoque de validación centrado en criterios. *Revista de Psicología Aplicada*, 90(6), 1185-1203.

Bernardin, H. J., y Beatty, R. (1984). *Evaluación del Desempeño: Evaluación del comportamiento humano en el trabajo.* Boston: Kent-PWS.

Byars, L. L., y Rue, L. W. (1996). *Gestión de recursos humanos* (4.ª. ed.). Editorial Madrid: IRWIN.

Campbell, J. (1990). Modelado del problema de predicción del desempeño en psicología industrial y organizacional. *Manual de psicología industrial y organizacional*, Vol. 1, págs. 687-732.

Carlyle, T. (1840). El héroe como divinidad, en Héroes y culto al héroe. Editorial Athenaica Ediciones Universitarias.

Chávez, A., y Prieto, R. D. (2019). *Liderazgo del director en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "Túpac Amaru", Uchumarca 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30782/Ch%c3%a1vez_FA-Prieto_FRD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., y Mateus, L. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa.* Scielo, 34(1), 24-35. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf

Dávila, D. L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año 2022* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102778/Davila_LlDL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Díaz, N. E. (2018). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas, 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19248

Elías, P. M. (2021). *Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia–Lima–Perú-2020* (Tesis de pregrado, Universidad Privado del Norte). Recuperado de: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29827/Elias%20Cruzate%2c%20Pablo%20Martin.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Escobar, M. C., Rodríguez, L. A., y Mendoza, M. G. (2017). *Inserción y desempeño laboral de la secretaría.* Dialnet, 2(3), 15-20. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719883

Espinoza, P. G., y Rodríguez, J. V. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Huaraz – 2021* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82490/Espinoza_GPG_Rodriguez_MJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de gerencia*, *22*(77), 56-74. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf

Fiedler, F. E. (1967). *Una teoría de la efectividad del liderazgo.* Redalyc, 24 (5), 619-632. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4795/479547211007.pdf

Figueroba, A. (2018). *"Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la Psicología social".* Psicología y Mente. Recuperado de: https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin

Godoy, J. M. (2021). *Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Carabayllo, 2021* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73168/Godoy_AJM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Goleman, D. (2013). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional* (1.ra ed.). Editorial B. Recuperado de: https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo_El_poder_de_la_intel_Daniel_Goleman

Gómez, E. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular adventista "28 de Julio" de Tacna – 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35040/gomez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, M. V. (2020). *Nivel De Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019* (Tesis de pregrado, Universidad Señor de *Sipán*). Recuperado de: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, M., Davis, K., y Werther, W. (2014). *"Administración de Recursos Humanos"* (6.e ed.). Editorial McGraw Hill, España, pág. 216. Recuperado de: https://www.academia.edu/29141191/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_6ed_Werther_1_

Hacker, W. (1994). *Teoría de la acción y psicología ocupacional.* La revista Alemana de Psicología, págs. 91-120.

Hersey, P., y Blanchard, K. (1988). *Gestión del comportamiento organizacional: utilización de recursos humanos* (5.a . ed.). Nueva Jersey: Prentice Hall.

House, R. J. (1971). Una teoría de la meta del camino de la eficacia del líder. *Revista trimestral de ciencia administrativa*, 16 (3), 321–339. Recuperado de: https://doi.org/10.2307/2391905

Inca, J. M., y Arambide, J. P. (2018). *Desempeño laboral y liderazgo gerencial en el personal administrativo en la UGEL SUR, Arequipa 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29747/arambide_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea* (6.^{a} $.ed.$). Editorial McGraw Hill Interamericana. Recuperado de: https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones

Laica, V. G. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador* (Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446

Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. K. (1939). Patrones de comportamiento agresivo en "climas sociales" creados experimentalmente. *Revista de psicología social*, 10 (2), 271-299. Recuperado de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21246274004/html/index.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20rasgos%20(Stogdill,gesti%C3%B3n%20de%20procesos%20e%20imprevistos

Llacsahuanga, B. (2020). *Estilo de liderazgo directivo de la I.E. de jornada escolar completa N° 15285 María Auxiliadora, Sullana-Piura. 2020* [Tesis de posgrado, Universidad de Piura]. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4572/MAE_EDUC_GE_2001.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Murphy, K. R. (1989). *Dimensiones del desempeño laboral. En R. Dillon, & J. Pellingrino, Ensayo: Perspectivas aplicadas y teóricas*, págs. 218-247. Nueva York: Praeger.

Obando, J. A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27078/obando_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ordinola, D. E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40857/Ordinola_GDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios, D. Y. (2020). *Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4142/DENNIS%20YHOLVER%20PALACIOS%20BAUTISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palmar, R., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia.* Redalyc, 17(39), 159-188. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf

Panta, A. M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53406/Panta_VAM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paraguay, J. E. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79202/Paraguay_LJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pariente, J. L. (2015). *Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo.* Academia.edu. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf

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

Stogdill, R. M. (1948). Factores personales asociados con el liderazgo: una revisión de la literatura. *Revista de psicología,* 25(1), 35-71.Recuperado de:https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21246274004/html/index.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20rasgos%20(Stogdill,gesti%C3%B3n%20de%20procesos%20e%20imprevistos

Sy, H. (2019). *Desempeño laboral: características y ejemplos.* Lifeder. Recuperado de: https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/

Villalba, K. Z. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria distrito de La Yarada-Los Palos año 2019* (Tesis

de posgrado, Universidad Privada de Tacna). Recuperado de: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora, Z. V., y Zea, F. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526

Zúñiga, J. A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay 2018* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31039/zu%C3%B1iga_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	Fernández y Quintero (2017), afirman que es el procedimiento donde se aplica una influencia en las demás personas, denominados seguidores, aquellos que pueden ser: trabajadores, familiares, vecinos y civiles, mediante una eficaz comunicación, donde se obtiene difundir una visión, ideas, valores, metas, los cuales son aprobados por los que reciben el mensaje y al mismo tiempo están preparados por su propio consentimiento a seguir aquel camino.	Es la capacidad que posee un individuo al ejercer dominio sobre un grupo de personas para conseguir fines establecidos por la organización.	Liderazgo autoritario	Visión estratégica	1	Escala de Likert 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Decisión unilateral	2	
				Autoliderazgo	3	
			Liderazgo conciliador	Comunicación	4	
				Ambiente laboral	5	
				Confianza	6	
			Liderazgo democrático	Esfuerzo en grupo	7	
				Respeto	8	
				Flexibilidad	9	
			Liderazgo de coaching	Maximización de recursos	10	
				Escucha activa	11	

				Retroalimentación	12	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es aquel proceso referido al desenvolvimiento del individuo o personas que realizan su jornada de trabajo al interior de una empresa, los cuales deben adaptarse a los requerimientos y exigencias, además desarrollar las tareas asignadas de una manera eficiente y eficaz, a fin de alcanzar los objetivos propuestos y metas de la institución. Palmar, Valero, y Jhoan (2014).	Son los diferentes actos que realiza el empleador dentro de la institución para lograr un propósito en común.	Orientación de resultados	Objetivos	13	Escala de Likert 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Control	14	
				Motivación	15	
			Iniciativa	Innovación	16	
				Determinación	17	
				Actitudes	18	
			Trabajo en equipo	Responsabilidad	19	
				Participación	20	
				Compromiso	21	
			Relaciones interpersonales	Habilidades	22	
				Resolución de problemas	23	
				Empatía	24	

Anexo 02. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Hipótesis	Objetivos	Metodología
¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023?	Liderazgo Desempeño Laboral	H_1 : Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. H_0 : No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.	**Objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. **Objetivos específicos:** 1. Describir el liderazgo en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 2. Describir el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 3. Establecer la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 4. Demostrar la relación entre el liderazgo conciliador y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 5. Establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. 6. Analizar la relación entre el liderazgo de coaching y el desempeño laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023.	**Tipo** Básica no experimental, de enfoque cuantitativo. **Diseño** Descriptivo correlacional, de corte transversal. **Población** 65 trabajadores de la Institución Educativa José Matías Manzanilla. **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario

Anexo 03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÒN

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado(a) colaborador(a), soy **ANGELICA JAZMIN MADRID OTERO**, estoy realizando un trabajo de investigación respecto a la relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa José Matías Manzanilla, Sullana – 2023. Agradezco su colaboración y aporte al brindarme la información necesaria y responder con sinceridad el siguiente cuestionario.

Recuerda que es anónimo y por la ética en la investigación, no se compartirá tu identificación. Gracias.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente escala de valoración:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE: LIDERAZGO						
ÍTEMS		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO AUTORITARIO						
P1	¿Considera usted que el trabajo del director va a acorde con la visión de la organización para mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P2	¿Considera usted que su jefe toma decisiones unilaterales que le permitan mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P3	¿Su jefe demuestra autoliderazgo que le permita liderar con efectividad para lograr un buen desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO CONCILIADOR		5	4	3	2	1
P4	¿El director demuestra una comunicación efectiva como líder para optimizar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P5	¿Su jefe genera un adecuado ambiente laboral como líder para mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P6	¿Considera usted que el director genera confianza como líder para mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO		5	4	3	2	1
P7	¿El director se involucra en el trabajo en grupo como líder para optimizar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P8	¿Cree usted que su jefe demuestra respeto al personal como líder para mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					

P9	¿Su jefe demuestra flexibilidad como líder para optimizar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO DE COACHING		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
P10	¿Considera usted que el director muestra maximización de recursos como líder para optimizar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P11	¿El director practica la escucha activa como líder que le permita mejorar el desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
P12	¿Cree usted que su jefe ofrece una efectiva retroalimentación como líder para lograr un buen desempeño laboral en la I.E José Matías Manzanilla?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
P13	¿Considera que asume con compromiso los objetivos orientados a resultados para optimizar su desempeño laboral?					
P14	¿Dentro de la orientación de resultados, el director controla el cumplimiento de sus actividades realizadas para mejorar su desempeño laboral?					
P15	¿Dentro de la orientación de resultados, lo motivan continuamente para mejorar su desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
P16	¿Dentro de su iniciativa, tiene innovación al mejorar sus puntos débiles y aumentar sus puntos fuertes para optimizar su desempeño laboral?					
P17	¿Demuestra determinación en sus iniciativas para lograr un efectivo desempeño laboral?					
P18	¿Demuestra actitudes positivas que lo conlleva a lograr iniciativas para mejorar su desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
P19	¿Dentro del trabajo en equipo, asume con responsabilidad las tareas que se le asignan para lograr un buen desempeño laboral?					
P20	¿Participa de forma activa en las actividades que se realizan en equipo para optimizar el desempeño laboral?					
P21	¿Existe compromiso al trabajar en equipo que le permita mejorar su desempeño laboral?					
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES		**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
P22	¿Dentro de sus relaciones interpersonales, tiene habilidades comunicativas que le permitan desarrollar un efectivo desempeño laboral?					
P23	¿Dentro de sus relaciones interpersonales, resuelve problemas para mejorar su desempeño laboral?					
P24	¿Demuestra empatía en sus relaciones interpersonales para lograr optimizar su desempeño laboral?					

Apéndices

Apéndice 01. Planillas de juicios de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**
Fecha: **07.03.2023** Especialidad: **ADMINISTRACION**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y el Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Angelica Jazmin Madrid Otero

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

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA – 2023"

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

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

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

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

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

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

Coeficiente de Validez

180	=	0.9

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

Firma del Experto
Doctor en Administración
DNI. 17923707

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Yesenia Avila Alcalde
Fecha: 07/03/23 Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y el Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Angelica Jazmin Madrid Otero

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

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA – 2023"

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

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

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

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

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

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

Coeficiente de Validez

180 = **0.9**

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

Firma del Experto
Maestro en administración de Negocios MBA
DNI.32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
Fecha: 09.03.2023 Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el Liderazgo y el Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Angelica Jazmin Madrid Otero

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

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA – 2023"

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

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

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

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

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

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

Coeficiente de Validez

180	=	0.9

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

Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217

Apéndice 02. Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad LIDERAZGO	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	12

Estadísticas de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.811	12

Apéndice 03. Reporte de Turnitin

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%

9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
12	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
14	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
18	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
23	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	remembranza.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorium.sdum.uminho.pt Fuente de Internet	<1 %
29	Meza Gallegos Anali. "Apego a la GPC SS-746-15 para el diagnóstico y tratamiento del Síndrome de lisis tumoral en el paciente pediátrico en el Hospital Regional 1° de octubre", TESIUNAM, 2020 Publicación	<1 %

30	fundacionmenteclara.org.ar Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Roberto Sánchez Companioni, Diana C. Decimavilla Alarcón, Mónica G. Ortiz-Torres, Daniel O. Torres Castillo. "Las TIC y el desarrollo cognitivo de los estudiantes de tecnologías: una valoración desde la perspectiva del docente", Prohominum, 2023 Publicación	<1 %
34	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	it.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.hweb.me.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
39	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %

Apéndice 04

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
Madrid Otero Angelica Jazmin	75757630	angelicajazminm32@gmail.com
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación							
X	Tesis		Trabajo de Suficiencia Profesional		Trabajo Académico		Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional [1]								
	Bachiller	X	Título Profesional		Título Segunda Especialidad		Maestría		Doctorado

4. Título del Documento de Investigación
LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MATÍAS MANZANILLA, SULLANA – 2023.

5. Programa Académico
ADMINISTRACIÓN

6. Tipo de Acceso al Documento			
X	Abierto o Público [3] *(info:eu-repo/semantics/openAccess)*		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]

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	05	09	2023

Huella Digital

Firma

Importante

1. *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.*
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.*
3. *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.*
4. *En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.*
5. *Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.*
6. *Según el inciso (2.2) del artículo (2°) 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)