



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. ALMIRANTE
MIGUEL GRAU, MORROPÓN 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E
INVESTIGACIÓN**

AUTOR

CARNERO ROJAS CUSY COYLLUR

ORCID: 0000-0002-7187-3795

ASESOR

Mgtr. BARRANZUELA CORNEJO, DELIA FABIOLA

ORCID: 0000-0003-4762-6919

PIURA - PERU

2022

1. Título de la tesis.

Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante

Miguel Grau, Morropón 2021.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Carnero Rojas, Cusy Coyllur

ORCID

0000-0002-7187-3795

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Educación, Estudiante de Posgrado.

Chimbote-Perú.

ASESORA:

Mgtr. Barranzuela Cornejo, Delia Fabiola

ORCID: 0000-0003-4762-6919

Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela Profesional de Educación.

JURADO

Presidente

Mgtr. Zavaleta Rodríguez, Andres Teodoro

ORCID: 0000-0002-3272-8560

Miembro

Mgtr. Muñoz Pacheco, Luis Alberto

ORCID: 0000-0003-3897-0849

Miembro

Mgtr. Carhuanina Calahual, Sofia Susana

ORCID: 0000-00003-1597-3422

Hoja de firma del jurado y asesora

Presidente

Mgtr. Zavaleta Rodríguez, Andres Teodoro
ORCID: 0000-0002-3272-8560

Miembro

Mgtr. Muñoz Pacheco, Luis Alberto
ORCID: 0000-0003-3897-0849

Miembro

Mgtr. Carhuanina Calahuala, Sofía Susana
ORCID: 0000-00003-1597-3422

Asesora

Mgtr. Barranzuela Cornejo, Delia Fabiola.
ORCID: 0000-0003-4762-6919

DEDICATORIA.

A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

También dedico este trabajo a mis hijas Naomi y Yuriana quienes son mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellas.

AGRADECIMIENTO.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante y por su apoyo incondicional.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

Resumen

Los docentes de hoy en día tienen miedo a ser líderes educativos, por lo que implica complejidad liderar a un grupo humano, lo que limitaría su trabajo, desempeño laboral, relaciones interpersonales, motivación, es por eso que se planteó el título de Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021. Con el objetivo de “determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021”. El tipo de estudio que se utilizó es el enfoque y tipo cuantitativo, de nivel correlaciona y diseño ex post facto de corte transversal, con una población y muestra de 52 docentes, elegidos a través del muestreo no probabilístico. Para el recojo de la información se utilizaron los cuestionarios con escala ordinal, dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, y para la fiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos, que liderazgo se encuentra en nivel regular a un 47% y el desempeño laboral a un nivel medio con un 45%, con una comprobación de hipótesis que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,822** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo esta menor a $p < 0,01$, concluyéndose que si existe relación y se acepta la hipótesis alterna de que el liderazgo se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

Palabras clave: capacidad, desempeño, liderazgo, motivación.

Abstract

Nowadays, many teachers are afraid of being educational leaders, for which it implies complexity to be in charge of a human group, which would limit their work, job performance, interpersonal relationships, motivation, that is why the title of Leadership and its relationship with job performance in teachers of the I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021. With the aim of "determining the relationship between leadership and job performance in teachers of the I.E. Admiral Miguel Grau, Morropon 2021". The type of study that was used is the quantitative approach and type, with a correlation level and an ex post facto cross-sectional design, with a population and sample of 52 teachers, chosen through non-probabilistic sampling. For the collection of information, questionnaires with ordinal scale were used, these instruments were validated by expert judgment, and Cronbach's alpha was applied for reliability. According to the results obtained, we have that leadership is at a regular level at 47% and job performance at an average level with 45%, with a hypothesis check that according to the Spearman's Rho correlation probative statistic, there is a high positive correlation with a coefficient of .822** and with a significance level of 0.000, this being less than $p < 0.01$, concluding that there is a relationship and the alternative hypothesis that leadership is statistically related to job performance is accepted .

Keywords: Performance, leadership, ability, motivation.

Contenido

1.- Título de la tesis	i
2.- Equipo de trabajo	ii
3.- Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4.- Hoja de agradecimiento y dedicatoria	v
5.- Resumen y abstract	vii
6.- Contenido	viii
7.- Índice de Figuras y tablas.	ix
I.- Introducción	1
II.- Marco teórico	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas relacionadas con el estudio	37
2.3. Hipótesis	42
2.4. Variables	43
III.- Metodología	44
3.1. El tipo y el nivel de la investigación	44
3.2. Diseño de la investigación	45
3.3. Población y muestra	45
3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores	46
3.5. Técnicas e instrumentos	47
3.6. Plan de análisis	48
3.7. Matriz de consistencia	49
3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico	50
IV.- Resultados	51
4.1. Resultados	51
4.2. Análisis de resultados	70
V.- Conclusiones y recomendaciones	76
Aspectos complementarios	77
Referencias bibliográficas	78
Anexos	87

Índice de tablas

Tabla 1: Población según género.....	29
Tabla 2: Muestra de estudio.....	29
Tabla 3: Matriz de operacionalización de las variables.....	31
Tabla 4: Matriz de consistencia.....	33
Tabla 5: Relación entre liderazgo y dimensión orientación de resultados.....	38
Tabla 6: Relación entre liderazgo y dimensión identificación e iniciativa	39
Tabla 7: Relación entre liderazgo y dimensión capacidad profesional	40
Tabla 8: Relación entre liderazgo y desempeño laboral.....	41

Índice de figuras

Figura 1 Diagnóstico del nivel de la variable liderazgo	38
Figura 2 Diagnóstico del nivel de desempeño laboral	39
Figura 3 Relación entre el liderazgo y desempeño laboral	40
Figura 4 Relación entre el liderazgo carismático y desempeño laboral	41
Figura 5 Relación entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral	42
Figura 6 Relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral	43

I. Introducción

Si algo marca a los estudiantes naturalmente es la escuela son justamente los maestros que se desenvuelven en ella, pero siempre hay unos más que sobresalen frente a los demás, por múltiples razones de empatía, liderazgo, responsabilidad, etc. En España los líderes docentes continuamente han influido o han impactado en los estudiantes, por obvias razones no todos los hacen, en este sentido en estas condiciones de confinamiento y sobre todo por las dificultades que se presentan en el escenario educativo producto de la pandemia se hace una obligación tener líderes empoderados en las entidades educativas con la finalidad de mejorar los resultados académicos e influir en la motivación de los alumnos, asimismo la orientación a los maestros. (Rodríguez, 2021).

Por lo descrito líneas arriba las primeras dificultades que se presentan en muchas de las instituciones, se encontró focalizada en el ámbito del desarrollo laboral. Este tema es de principal interés para muchas instituciones sobre todo estatales ya que, en varios casos está dando paso a la desorganización y caos, poniendo en peligro la institucionalidad de estas. (Marin, & Placencia, 2020).

Asimismo, a nivel internacional, en Colombia Rivera y Baca (2019) mencionan que en la unidad de carabineros de la provincia de Vélez – Colombia el desempeño de los docentes es netamente teórico, es decir hace mucha falta la práctica; el análisis de casos donde los futuros profesionales aplicarán lo aprendido. Por ello los docentes deben tener un buen desempeño desarrollando en sus clases el modelo holístico de liderazgo en el cual busca la integración del liderazgo en lo personal, institucional y comunitario; teniendo como base el respeto y la tolerancia.

Para el caso de Perú, Alejandro (2020) sostiene que en tiempo de pandemia la sociedad se ha visto afectado por múltiples razones y en ello el desempeño laboral se puede manifestarse negativamente en baja producción de sus actividades, cansancio, estrés, etc. Y en el sector educativo el problema se agudizado mucho por elementos que ha afectado el rendimiento o cumplimiento de las actividades, uno de los obstáculos más comunes incluye problemas personales, como problemas de salud o económicos en el hogar. Otros obstáculos incluyen la falta de consecuencias, la mala comunicación, el mal estilo de gestión o la falta de habilidades o capacitación adecuadas.

En relación a la institución educativa “Almirante Miguel Grau “del distrito de Morropón viene observando poca capacidad de liderazgo en los docentes para implementar proyectos de mejora educativa que repercuta de manera positiva en los aprendizajes de los estudiantes. Además existen docentes con escasa iniciativa y escasa posibilidad de desarrollo profesional por falta de talleres de capacitación ofrecidos por la propia Institución Educativa sobre liderazgo docente, reflejándose en el poco compromiso por la propia superación, en los procesos de desarrollo y transformación y en las metas de organización comunes.

Este tipo de acciones se evidencia en la institución educativa como poca integración e intercambio entre las diversas áreas curriculares, que mantiene a los docentes alejados o apartados de las tareas de liderazgo y así mismo a los directivos del quehacer pedagógico en las aulas, sumidos en asuntos netamente burocráticos y administrativos.

Por otro lado, en relación a la variable desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” del distrito de Morropón cumple con la función curricular, ya que planifica las experiencias de aprendizaje que desarrollará con sus estudiantes, pero sin las adaptaciones y adecuaciones en base al contexto. Además de acuerdo a lo establecido se puede inferir que no vienen poniendo en práctica esa gran

diversidad de acciones: como empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores que nos permita alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo pretende lograr.

Por todo lo antes señalado, y sobre todo teniendo en cuenta la realidad de la institución educativa Almirante Miguel Grau de Morropón, nos permitió proponer el siguiente enunciado: ¿Qué relación existe entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021?, del cual se desprenden el objetivo general de Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021 y los específicos de Establecer la relación entre el liderazgo y la dimensión orientación de resultados en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021; Conocer la relación entre el liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021 e Identificar la relación entre el liderazgo y la dimensión capacidad profesional en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Además este trabajo cobro relevancia a nivel de Justificación teórica. La investigación se justifica toda vez que se basa fundamentalmente en teorías que sustentan las dos variables en estudio es decir lo relacionado al liderazgo y desempeño laboral, es oportuno mencionar el aporte de Chiavenato (2009), en este sentido debemos conocer cognitivamente los elementos y factores del liderazgo en donde se manifiestan una serie de cualidades que hacen posible dirigir con democracia una institución educativa como es para el presente caso. Justificación práctica. La investigación es relevante y trascendente porque en una primera etapa nos permitirá conocer la real dimensión de las variables, para ello se aplicarán instrumentos de recojo de datos. Seguidamente es vital conocer para poder correlacionar y determinar elementos que sirvan de mejora a la entidad educativa. Justificación metodológica. Teniendo en cuenta que se diagnosticará para conocer las características y

pormenores de las variables se utilizarán instrumentos de recojo de datos, los mismos que son producto de la operacionalización de las variables, y que además serán validados por expertos y su respectivo proceso de fiabilidad. Una vez concluido con estos procesos los instrumentos estarán aptos para ser administrados en otra realidad que se relacionen a las variables planteadas en el presente proyecto y Justificación social. De acuerdo a la intencionalidad el presente proyecto de investigación se justifica porque en los diversos escenarios de la práctica docente, existen una gran variedad de comportamientos ello se manifiesta a través del liderazgo y sobre todo del desempeño laboral, con estos datos se hace necesario conocerlos, interpretarlos para poder establecer propuestas de mejora. Además la presente investigación parte de la necesidad de mejorar el nivel de análisis en los maestros, el mismo que deben ser críticos y reflexivos

Para esta investigación se trabajó con una metodología de enfoque y tipo cuantitativo, de nivel correlacional y diseño ex post facto de corte transversal, con una población y muestra de 52 docentes, elegidos a través del muestreo no probabilístico. Para el recojo de la información se utilizaron los cuestionarios con escala ordinal, dichos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, y para la fiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos, que liderazgo se encuentra en nivel regular a un 47% y el desempeño laboral a un nivel medio con un 45%, con una comprobación de hipótesis que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,822** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo esta menor a $p < 0,01$, concluyéndose que si existe relación y se acepta la hipótesis alterna de que el liderazgo se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Crespo, Weise, (2021) investigaron sobre “Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato del colegio particular “Sergio Núñez Santamaría” (Guayaquil, Ecuador) para optar el grado de maestría. El propósito fue determinar la relación que existe entre “Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje”. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental de campo, el mismo que corresponde al enfoque cuantitativo, para el recojo de los datos se utilizó aplicó como instrumento la escala tipo Likert a una muestra de 45 estudiantes, los mismos que fueron elegidos teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico. Entre las conclusiones podemos indicar que “existe una correlación positiva directa y categorizada como buena, expresando relación directa entre que el liderazgo docente y la gestión pedagógica”. Además de acuerdo al diagnóstico se evidencia que sobresalen las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo, además de presentar un carisma que permite las buenas relaciones entre todos los integrantes de la institución en mención.

Plúa (2019) desarrolló la tesis titulada “el liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica Enrique Gil Calderón, Guayaquil- Ecuador” para optar el grado de maestría. El autor e planteo como propósito “Determinar la influencia entre el liderazgo directivo y la cultura organizacional [...] El estudio es dentro del marco del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, descriptivo, además se utilizó el diseño transversal, no experimental. Para la muestra en estudio se consideró a 32 maestros

los mismos que fueron considerados a través del muestreo no probabilística a conveniencia del investigador, además a criterio del mismo debido a las facilidades que se presentan para el recojo de los datos. En este sentido se administró el cuestionario como instrumento de recojo de los datos. Después de este proceso se se llegó a la siguiente conclusión: “El liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la Escuela Enrique Gil Calderón, Guayaquil”, recalando un coeficiente de Spearman de Rho: 0,813, lo que significa una relación alta y directa, asimismo los participantes demuestran a través de los datos que un 45,8% considera que el nivel de liderazgo es bajo debido a que no hay orientación oportuna de los acciones y además falta consolidar el proceso de comunicación dentro de la organización.

Antecedentes nacionales

Candela, et al. (2020) investigaron sobre el “Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George’s College, Lima, 2018-2019” para optar el grado de maestría. Su propósito fue “determinar la relación de la gestión del desempeño docente del nivel secundario y la inteligencia emocional en la Institución Educativa”. De acuerdo a los autores se optó por un trabajo dentro del marco del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental, descriptivo - correlacional de corte trasversal, esto debido a que los instrumentos como son los cuestionarios se aplicaron en un solo momento. Por otro lado, la investigación se realizó con una muestra de 90 docentes, las mismas que se utilizó un muestreo no probabilístico a criterio del investigador. Es oportuno mencionar que los instrumentos fueron tomados de otros autores los mismos que se encuentran validados por juicio de expertos. De acuerdo a los resultados tenemos que la variable desempeño docente se relaciona con la inteligencia emocional, esta relación se

manifiesta en el nivel de preguntas y respuesta en ambas variables. Es oportuno hacer referencia que el desempeño laboral en la institución educativa se centra en la planificación que realizan los docentes y sobre todo en la ejecución de las sesiones de clase, en la cual se demuestra compromiso y responsabilidad frente a la labor en beneficio de los docentes.

Chávez, (2020) investigó sobre “Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la institución educativa immaculada concepción” En Lambayeque, para optar el grado de maestría. El informe investigativo tuvo como propósito “elaborar una estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral de los docentes [...] Metodológicamente fue cuantitativa como enfoque, además fue de tipo descriptivo-propositivo, asimismo como diseño fue no experimental de corte transversal con propuesta. Para la recolección de datos se aplicó como técnicas la observación y como instrumento la guía de observación constituida por 30 preguntas, la misma que fue aplicada a una muestra de 20 docentes. Entre las conclusiones podemos mencionar que el desempeño laboral de los docentes en mención se ha visto afectado por razones muy particulares como es primeramente el uso de las tecnologías de la información en la medida que se desconoce las funcionalidades, un 40% de los encuestados consideran que desconocen las herramientas de ofimática y que esto se ha evidenciado al momento de hacer entrega de sus reportes de conectividad y asimismo para entregar los informes de cada fin de mes. Otra conclusión que se muestra en el informe es que los docentes de las áreas de ciencias presentan dificultades para llegar a los estudiantes ello producto de la falta de compromiso de los mismos y que lamentablemente afecta la trayectoria del docente.

Cenas, et al. (2020) investigaron sobre “Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02”, para optar el grado de maestría. Su propósito fue “determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas [...]. Fue una investigación realizada en el contexto del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, además se estableció un diseño no experimental de corte transaccional con una muestra elegida de forma no probabilística integrada por 191 maestros de 13 instituciones educativas de educación secundaria. Se utilizó el instrumento de Clima Institucional de Martin Bris de 1999 y el cuestionario de desempeño docente propuesto por el ministerio de educación. Los resultados indican que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre ambas variables medidas mediante la correlación de Spearman. La percepción de los docentes en relación al clima institucional es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%).

Antecedentes Regionales

Cabrejos & Sarango (2020) realizaron la investigación titulada “Desarrollo de habilidades blandas y su contribución al desempeño laboral de los colaboradores de la caja Piura año 2020” para optar el grado de maestría. Como propósito se estableció “determinar de qué manera las habilidades blandas contribuyen al desempeño laboral [...] la investigación fue de tipo correlacional causal, con un diseño ex post facto de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la entidad financiera los mismos que fueron elegidos de forma no probabilística a criterio y juicio del investigador por conveniencia. Para el manejo de los datos se consideró el cuestionario que fue validado por juicio de expertos y prueba de confiabilidad aceptada. De acuerdo a los resultados se concluye desarrollo de habilidades blandas contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores de acuerdo al valor de la chi-cuadrada 22,599 lo cual significa que tiene un grado de contribución

moderado en este sentido se aprobó la hipótesis afirmativa. Asimismo de acuerdo al diagnóstico de la variable desempeño laboral los participantes indicaron que ellos identifican las problemáticas que existen en la institución pero que no pueden tomar decisiones de poder actuar y mejorar.

Sánchez (2021) investigó sobre el “Liderazgo directivo y clima laboral en los centros rurales de formación en alternancia de Piura, 2021” para optar el grado de maestría. El presente informe tuvo como propósito “determinar la relación existente entre liderazgo directivo y clima laboral [...]”. El enfoque metodológico utilizado en el presente informe es cuantitativo, con un diseño no experimental transaccional correlacional, la muestra estuvo integrada por 48 maestros los mismos que fueron seleccionados por el muestreo no probabilístico a conveniencia del autor. Para el recojo de los datos se diseñó instrumentos y productos de la operacionalización de las variables se obtuvo el cuestionario que nos permitió diagnosticar las variables en mención, los mismos que fueron validados por juicios de expertos. De acuerdo a los resultados se el liderazgo directivo indica que “el nivel es regular con 50% y el clima laboral fue calificado en 54,2% como aceptable”; además se indica que existe relación significativa entre ambas variables. El índice de relación según el coeficiente Rro de Spearman fue de 0,544** (Sig.= 0.002< 0.05) lo que indica una correlación positiva moderada aceptándose la hipótesis de investigación.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Conceptualización de Liderazgo

Los autores que sustentan la variable liderazgo, la conceptualizan en base al valor del líder dentro del contexto educativo, cuyo objetivo es influir en los demás elementos de la comunidad educativa, promoviendo retos que permitan lograr la meta, por ejemplo, el líder policial ejerce liderazgo basado en conducta de guía, dirección; el líder de actores educativos se basa en promover la producción cognitiva e intelectual de los estudiantes lo que permite lograr la calidad educativa, lo cual evidencia la calidad docente y la relación con el proceso de aprendizaje de los alumnos. (Contreras, 2016, p.262). en el contexto educativo, es imprescindible que el líder desarrolle capacidades que permitan al estudiante aprender significativamente a través de experiencias.

Rojero, Gómez y Quintero, (2019) cito a Senge, autor que fundamenta, al líder como el sujeto que motiva, atrae, conquista a otras personas para lograr objetivos comunes con la finalidad de mejorar la organización de la empresa (p.3). Gomez, (2018) fundamenta que el líder es la persona que ejerce influencia en los otros, con la finalidad de dirigir, orientar y guiar en positivo logrando el fin y meta organizacional (p.162). Mientras para (Rozo, Abaunza, 2016, p. 5), el líder es la persona que puede influir en otros, tiene autoridad administrativa. Diferentes investigadores definen al líder, entre los cuales mencionaremos a Nieto R., Nieto A. y Moreno (2018), autores que fundamentan que el líder es la persona con las capacidades de guiar de forma coherente al grupo de trabajo y/o social, los cuales conseguirán los objetivos organizacionales. (p.4). Por otro lado, Daft (2016), fundamenta que el líder desarrolla actividades de influencia en sus discípulos, logrando de esta forma dos aspectos: genera cambios y obtiene logros que evidencian las finalidades compartidas.

El diccionario de la lengua española (2020) define a la variable liderazgo como el conjunto de acciones ejecutadas en el rol de líder. Kotter (1997), fundamenta que el liderazgo es un procedimiento realizado por el líder quien afirma que la empresa se dirige hacia un mismo enfoque, contando con objetivos claros, sensatos los cuales establecen el parámetro para cumplir la meta organizacional, causando intereses en los otros, siendo necesario ajustar cambios en el proceso (p. 98).

Pariente (2010) citado por Sánchez (2018), afirma que el liderazgo está conformado por cinco aspectos importantes: el procedimiento de influir interpersonalmente; la correlación entre el líder y el conjunto de empleados, participantes; delimitación del contexto cultural; el contexto personal y el criterio para un procedimiento eficaz: logro de metas comunes (p.4).

El líder maneja un conjunto de capacidades de influencia en la manera de funcionar u operar de los participantes o del grupo, fomentando en trabajo grupal con armonía, esmero, cumpliendo de forma efectiva el objetivo y fin propuesto. (Hutchinson, s.f., p.29). Asimismo, es importante considerar el liderazgo como aquella actividad o conducta observable en un empleado con cierto nivel de responsabilidad en contribuir al logro de la meta organizacional, lo cual se evalúa con criterios empresariales y personales en el marco de las competencias laborales (Medina, 2017).

Chiavenato (2001, p.314), define al liderazgo como la actividad de influir en el otro en determinados contextos a través de la actividad comunicativa, logrando las metas u objetivos de la empresa. El liderazgo se encuentra conformado por cuatro criterios: Influir, contexto, proceso de la actividad comunicativa y las metas u objetivos organizacionales. Las funciones básicas del liderazgo: planificación, vigilar, comisionar, administrar y evaluación de la

actividad que se realiza en las organizaciones permitiendo obtener información para un correcto plan de mejora (Rodríguez y Van, 2019, p.70).

Hersey y Ken Blanchard citados por Pérez (2017), definen los estilos de liderazgo: estilo de líder que apoya o colabora y estilo de líder que dirige, guía. El primer estilo permite participar y generar decisiones, brindando valor y colaborando con el equipo; el segundo estilo concreta, delimita el cargo y labor; indicando como desarrollar y controlar el resultado. Ambos estilos de liderazgo están conformados por cuatro niveles: dictaminar, convencer, anunciar y encomendar

Para Robinson, Lloyd y Rowe, (2018, p.3), las instituciones educativas involucran prácticas de liderazgo evidenciando el efecto que origina el líder docente en el resultado de los niños. Palomo (2016), conceptualiza al liderazgo en base a tres elementos: la personalidad o característica del líder considerando la descripción de sus habilidades; los participantes evaluados a través de sus características; el contexto o aspecto en el cual se realiza la labor pedagógica o institucional (p. 22).

Según Lussier y Achua (2011), y García (2015), fundamentan cuatro estilos de liderazgo: 1) dictaminar: el líder se encarga de instruir y decide, sin incluir el aporte u opinión del equipo; 2) convencer: consiste en instruir y supervisar el desempeño hasta lograr la tarea o actividad, explicando con argumentos las razones por las cuales se desarrollan las actividades. Reafirmando el beneficio de alcanzar la meta, fortaleciendo las interrelaciones 3) anunciar o participar, el líder toma la decisión en consenso y dejando que los trabajadores realicen sus actividades de acuerdo a sus características, considerando las metas. Previo al inicio de las actividades, se les indica la forma de realizar las actividades; 4) encomendar, el líder delega al equipo las actividades a ejecutar, resolviendo inquietudes sobre la tarea. No

supervisa el desempeño, el equipo toma las decisiones las cuales están delimitadas por las orientaciones que establece el líder, estableciéndose que no es importante la aprobación del líder.

Los argumentos de diversos autores, presentados en esta investigación, concluyen que el liderazgo es el conjunto de capacidades que influyen, propician en el otro el logro de las metas.

Teorías sobre el liderazgo

Las teorías de liderazgo, que he citado: La teoría de rasgos, delimita que la actividad de liderazgo como algo tácito e inherente a las personas. Para Lussier y Achua (2011, p.32), argumenta en su teoría, que los líderes efectivos tienen características determinadas. Mientras que Palomo (2013, p.25), fundamenta que el contexto del equipo permite que una persona asuma el liderazgo.

Así mismo, Bonifaz (2016), argumenta que las características de los líderes son: personalidad, identidad, física y social, de igual forma resalta, también la forma de desarrollar su trabajo (p. 47). Por lo expuesto anteriormente, es natural que el líder posea capacidades de iniciativa y aprobación de responsabilidad; agregándole las características físicas como, por ejemplo: altura, expresión gestual y características sociales, destacando urbanismo, perseverancia y seguridad. Concluyendo, que las características similares encontradas en el líder eficaz son: dominio, fortaleza, cordialidad, permanencia, modestia, inteligencia (p. 47-48).

La teoría del comportamiento, es la encargada de estudiar la forma de proceder del líder y además determinar la relación existente entre conducta y liderazgo efectivo Palomo (2016, p. 25), define que el líder adquiere un comportamiento acorde a su función.

Así mismo Lussier y Achua (2011), expone que la teoría está enfocada en la actividad comunicativa del líder, en la relación entre lo que dice y hace (p.70). Chiavenato (2009), resalta tres estilos de liderazgo: a) el líder democrático, instituye modelos, patrones, convocando a los sujetos de un equipo a socializar y participar de la decisión descentralizando la autoridad del líder. b) El líder autocrático, es la persona que da órdenes, dictamina, toma escisiones las cuales seguirán los integrantes del equipo c) El líder liberal, es la persona que da a los integrantes del equipo libertad en general para que tomen sus decisiones, con participación imperceptible del líder.

Para Escandón y Hurtado (2016), esta teoría realiza análisis al comportamiento del líder y su correlación con el liderazgo efectivo. La teoría argumenta 2 tipos de personalidad mencionadas X e Y; la personalidad (X) agrupa al líder indolente que rehúye del trabajo, evadiendo responsabilidad y nunca tiene iniciativa; la personalidad (Y) agrupa a los líderes con capacidades de perspicacia y creativas obteniendo varios cambios y mejorando el desarrollo de la institución, las capacidades antes mencionadas, se desarrollan en las actividades que realiza, buscando realizarlas cada vez con mayor eficacia (p. 139).

Fred Fiedler, fundamenta la teoría de liderazgo por contingencia, en la cual el líder posee las capacidades de motivación, controlar las funciones, roles y el comportamiento o conducta del conjunto de personas de la organización. Barón (1989), sustenta que el líder tiene la capacidad de influir en la interrelación entre los estilos de liderazgo y los contextos del equipo, lo que permite la contingencia al realizar la meta y siendo eficaz con equipo de la organización.

Al respecto Serrano y Portalanza (2017), sustenta que la base del liderazgo son las circunstancias, lo cual determina el tipo de líder, dependiendo de la madurez de los integrantes de la organización para que se desarrollen determinadas características, lo cual depende del nivel de madurez del equipo de trabajo, afectando o no la conducta del líder, porque para ejecutar un buen estilo de liderazgo se debe tener la conducta adecuada. Lo que predomina en el líder es su comportamiento, lo cual influye en la ocupación, función del equipo de trabajo de la empresa.

López (2018), menciona que “Fiedlerl investiga el contexto determinando el beneficio de usar uno u otro estilo de liderazgo, relacionándolo con los roles que existen el equipo de trabajo. El paradigma o enfoque de liderazgo se usa en interrelación con el equipo de trabajo. Mientras que House (1971) citado por García (2015), fundamenta que el liderazgo tiene cuatro comportamientos: el líder director, es la persona que planifica la labor, tarea a desarrollar, dirigiéndoles sobre la forma de desempeñar las actividades, permitiendo que todo el equipo conozca sus funciones; el líder apoyo es la persona amistosa y se preocupa por las necesidades de los trabajadores; el líder participativo es la persona que consulta al equipo de trabajo antes de tomar decisiones, evaluando la propuesta y el último tipo de líder es la persona que orienta el logro quien determina objetivos retos y espera que los trabajadores se cumplan sus funciones de la mejor forma.

La teoría de los rasgos del comportamiento y de contingencia se interrelacionan en la teoría de liderazgo integrador con la finalidad de evidenciar las interrelaciones de contribución del líder y el equipo de trabajo. Esta teoría evidencia la forma de persuasión que utiliza el líder para lograr una conducta de disposición de parte del grupo que labora en la empresa de forma que su esfuerzo y abnegación personal se logre la meta organizacional.

El líder efectivo es la persona que tiene comportamiento y conducta persuasiva la cual tiene consecuencias en el equipo de trabajadores (Lussier, Achua, 2011, p.17).

Gómez (2018), fundamenta que la teoría está compuesta por las variables del líder: los contextos laborales y los trabajadores; líder competente que cumple su función, el cual debe ser apto para premiar el óptimo desempeño de sus trabajadores, debiendo ser distintivo ante sus jefes para que le concedan la capacidad de intervención, logrando el soporte de los trabajadores para alcanzar las metas de la organización. La teoría considera importante las características de los trabajadores, el valor, la creencia que ellos transponen a la empresa; la forma de apreciar a su líder, a la organización y el contexto.

Por otra parte, Escandón y Hurtado (2016), sustentan que esta teoría se encuentra inmersa en la teoría del liderazgo carismático y liderazgo participativo. La teoría del liderazgo carismático se fundamenta en el poder de atraer, considerándolo inusual o percibido como fenómeno sobrenatural y que es usado por el líder como capacidad de influencia sobre los trabajadores. Este tipo de líder posee la capacidad comunicativa de la visión, tiene confianza en sí mismo, con arraigado nivel de cumplimiento y con la potestad para transmitir su idea y conducta con persuasión. La teoría de liderazgo participativo se conceptualiza como el conjunto de comportamientos que conforman a un equipo y a las personas que la integran, evidenciando que cualquier trabajador en una empresa tiene capacidades para ayudar a conseguir los diversos objetivos organizacionales.

Dimensiones del liderazgo

De acuerdo con los aportes de Serrano y Portalanza (2017) consideran al liderazgo carismático como la primera dimensión, en este sentido de acuerdo al autor considera que la forma de influencia en las personas no es por su forma autoritaria y don de mando que existe en los líderes, sino más bien en sus conocimientos que ofrece esta persona y que permite complementarla situación con habilidades, destrezas y sobre todo desarrollar valores el respeto, justicia y además de seguir en función a la admiración que genera y la confianza que trasmite.

Asimismo de acuerdo con Bonifaz (2016), considera a la dimensión liderazgo transaccional que implica la relación entre líder y su equipo, ambos contribuyen en lograr las metas, para ello existe la interrelación dependencia para lograr satisfacer las necesidades personales y colectivas. El líder guía a los trabajadores y basa su decisión en la característica de trabajo; entre las características tenemos: tiempo para desarrollar las tareas y el instrumento que se necesita para realizar las actividades;

Asimismo tenemos Serrano y Portalanza (2017) que indica que la tercera dimensión sobre el liderazgo transformacional, su finalidad es buscar que ambas partes optimicen responsablemente sus actividades para lograr la meta organizacional, es decir promover el cambio para el logro de la meta establecida por la empresa, sino también busca involucrar las metas personales por medio de variación y de esta forma cambiar la calidad de vida en general.

Conceptualización de desempeño docente

De acuerdo con Chiavenato (2013) sostiene que el desempeño laboral: es la conducta o comportamiento real del empleado mientras desarrolla sus actividades inherentes a su puesto laboral en el marco de las competencias. En este aspecto es importante que el líder posea formación técnica y a ello sume su experiencia de decidir, habilidad para ejecutar los procesos y tener trato cordial, amable con los otros, etc. (p.98).

Para Sanín y Salanova, (2014), desempeñarse laboralmente es sumar toda la practica realizada por los empleados orientados a lograr ciertos resultados. Para el autor es importante incluir en sus deberes conductas orientadas a lograr los requerimientos propios de su trabajo y por ello desarrolla una que otra diligencia adicional que aumente la valoración.

Según Aamodt (2016) el desempeño laboral está conformada por criterios: dirección de los resultados, habilidades profesionales, personalidad e iniciativas.

Teorías del desempeño docente

La variable desempeño laboral, se fundamenta en la teoría de los dos factores de Herzberg, en la cual se valora el nivel de desempeño de los trabajadores, Machuca (2009) argumenta dos criterios: Factores higiénicos: es el contexto en el cual desempeñan sus labores las personas, estos contextos son de tipo administrativo y este factor es controlado por la empresa, pues es quien define los criterios; factores centrales son el sueldo, proyección social, prototipo de dirigir o supervisar, el espacio físico y ambiental en el cual se trabaja, etc.

Según Herzberg, si los factores higiénicos funcionan de forma óptima, el trabajador se encuentra satisfecho. Los factores motivacionales: se involucran con el desempeño laboral y el ambiente donde se desempeñan; por ello estos factores son controlados por las personas,

ya que se relacionan con la labor realizada, con los sentimientos del empleado con respecto a su ascenso personal, los premios y las necesidades de autorregulación (p. 36); por lo tanto depende de cada una de las tareas realizadas por el empleado en su jornada laboral, este enfoque teórico se refiere a que empleado se siente orgulloso en su trabajo con respecto a las actividades que desarrolla de acuerdo a sus funciones, las cuales las realiza en un contexto ambiental armónico.

El contexto ambiental necesita criterios como área de desempeño, salario, bonos recibidos, etc., por ellos es imprescindible motivar de forma constante a los trabajadores. Herzberg propone que, si enriqueces las actividades simples y elementales, continuaras enriqueciendo otras de mayor complejidad, logrando cumplir las actividades inherentes a sus funciones, siendo imprescindible desafiar, retar al empleado y otorgarle los beneficios para que crezca de forma individual, contribuyendo a la productividad la cual debe estar presente para evitar las rotaciones continuas (Tabandeh, Marzeyeh, 2016).

Dimensiones del desempeño docente

Según Aamodt (2016) establece las siguientes dimensiones:

En primer lugar la orientación de resultados es el conjunto de capacidades que se orientan a evaluar los logros de cada empleado y su desarrollo laboral. El autor fundamenta que es objetiva más que otra metodología y brinda mayor orientación al empleado. El análisis de los resultados deben ser objetivos (p. 67). Es importante resaltar el nivel de responsabilidad el cual es fundamental para lograr las metas y objetivos organizacionales, por ello se resalta la conducta consecuente de la persona, con la finalidad de reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de los actos laborales, especialmente en el aspecto moral.

Con respecto al criterio capacidad profesional considera de sumamente importante evaluar el desempeño, dentro del contexto de mejora, capacitando a los empleados sobre las actividades que necesitan apoyo (Aamodt, 2016), este planteamiento de mejora busca perfeccionar el rendimiento laboral, especialmente en lograr la meta con respecto al objetivo institucional, por lo que se recomienda evaluar durante el año las labores realizadas, los resultados permitirán obtener de forma objetiva las fortalezas y debilidades, resaltando la mejora y el oportunidad decidir oportunamente solucionando las situaciones problemáticas cuando se desarrollan las actividades laborales. Según Palma, (2014) es importante supervisar las actividades de los actos apreciando las funciones y significados superiores con respecto a la guía del requerimiento incluido en el desempeño laboral.

Finalmente tenemos la dimensión relacionada a la identidad, es una actividad que se evidencia cuando las personas logran identificarse con los valores presentados por la organización y logrando dar sentido a las actividades laborales cotidianas (Dessler, 2017, p.87). En conclusión, el empleado es una persona comprometida en la actividad de la empresa siendo imprescindible resaltar la productividad de la empresa.

Marco Conceptual

Liderazgo.

Es el conjunto de habilidades y destrezas que se ponen de manifiesto en las personas a nivel individual y grupal para conseguir metas y objetivos, los mismos que deben generar confianza y sobre todo empatía entre los miembros de la institución.

Desempeño laboral

Sanín y Salanova, (2014), definen el desempeño laboral como el “compendio las prácticas laborales ejecutadas por el empleador direccionado a alcanzar determinadas metas”.

Aprendizaje

Teniendo en cuenta la concepción constructivista, el aprendizaje es el nuevo conocimiento, que se adquiere producto del intercambio de información entre las personas, el mismo que se desarrolla de forma de saberes previos y después se consolida la información con el nuevo conocimiento a través de las estructuras cognitivas. (Barriga, Hernández, 2002, p. 428).

El Alumno.

Es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje, en este sentido el alumno es capaz de identificar sus fortalezas y debilidades para construir su propio conocimiento, además para ello se necesita tener predisposición por el aprendizaje y sobre todo voluntad de superación.

El Profesor.

Es el responsable de orientar y conducir la formación de los estudiantes, el mismo que representa la mediación en el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo se considera aquella persona que genera un espíritu de confianza, en donde pone de manifiesta un conjunto de habilidades y destrezas que lo hacen que actúe con pericia frente al aprendizaje de los estudiantes. Además es considerado como el responsable de un proceso de aprendizaje,

el mismos que requiere un conjunto de estrategias didácticas, respetando la diversidad y estilos de aprendizaje en los estudiantes.

5.3 Sistema de hipótesis.

Hipótesis general

H₁. Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H₀. No Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión orientación de resultados en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión capacidad profesional en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

III. Metodología de la investigación

3.1. El tipo y el nivel de la investigación.

Tipo cuantitativo

Los estudios cuantitativos proponen relaciones entre variables con el propósito de llegar a propuestas específicas y hacer recomendaciones específicas. A decir de los investigadores, este tipo de estudios presenta resultados y brindan recomendaciones que podrían a ser aplicados a otras poblaciones (Hernández & Mendoza, 2018). En la propuesta la investigación empleará el enfoque cuantitativo puesto que, se recogerá información, los datos serán procesados sobre la elación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Nivel correlacional

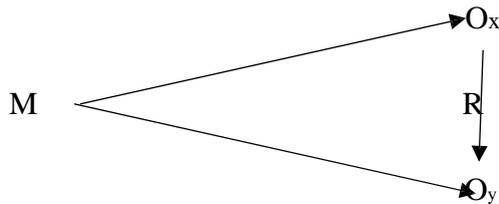
Por el alcance de estudio se tipifica como correlacional. Un estudio correlacional se caracteriza porque busca relacionar o asociar dos variables, para dicho análisis se utiliza estrategias estadísticas para conocer el grado de relación o asociación (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio se realizará el análisis de los datos recogidos para conocer la elación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

3.2. Diseño de la investigación

Esta investigación será de diseño no experimental, definida por Hernández & Mendoza (2018) como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Es decir, en esta

investigación se recogerá la información en un contexto actual, sin hacer modificaciones o cambios en las unidades de estudio, conllevando a obtener solamente los datos encontrados.

Según el diseño de investigación Ex post Facto: Estudio Correlacional, seguirá el siguiente esquema:



Donde:

M = 53 docentes

O: Observación

X = Liderazgo

Y = Desempeño laboral

r = Relación entre el liderazgo y desempeño laboral

En este tipo de investigación, se busca relacionar significativamente el liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

3.3. Población y muestra

Población

La institución educativa objeto de investigación se encuentra ubicada en el distrito de Morropón, el mismo que fue creado como distrito de Morropón mediante Ley del 2 de enero de 1857 bajo el gobierno del Presidente Ramón Castilla.

La Institución Educativa “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” se creó el 08 de junio de 1962, mediante Ley 14083, documento remitido por el senador don Enrique Verdeguer López

donde se reconoce el presupuesto para el Colegio Nacional Mixto “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

La población está conformada por la totalidad de 53 docentes de las diversas áreas de estudio, y se conforma como se detalla a continuación

Tabla 1

Población según género.

Género	F	%
Femenino	29	55
Masculino	24	45
Total	53	100

Nota. Datos recogidos del área de administración de la institución educativa.

Muestra

Para nuestro estudio, se ha considerado una muestra no probabilística a juicio del investigador (Carrasco, 2009), en la cual se considerará lo mismo que la población.

Tabla 2

Muestra de estudio.

Género	F	%
Femenino	29	55
Masculino	24	45
Total	53	100

Nota. Datos recogidos del área de administración de la institución educativa.

3.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Para la presente investigación se considerarán las siguientes variables:

Variable 1: Liderazgo

Es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otras para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos. (Hellriegel & Slocum, 2004, p. 250).

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta real del trabajador para desarrollar sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer (Chiavenato, 1997)

Operacionalización de variables.

Tabla 3: Matriz de operacionalización de las variables: LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. ALMIRANTE MIGUEL GRAU, MORROPÓN 2021

VARIABLES.	DEFINICIONCONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA.
LIDERAZGO	Es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otras para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos” Hellriegel, Slocum (2004, p. 250).	Es la habilidad que tienen los seres humanos para desenvolver una buena comunicación, en donde muestra un buen nivel de cordialidad al momento de apoyar en las actividades y tareas de la institución; además de motivar a sus integrantes.	Liderazgo carismático	Comunicación asertiva	1,2,3	Escala ordinal
				Espontaneidad	4,5,6,7	
				Involucramiento en la tarea.	8,9,10	
			Liderazgo transaccional	Colaboración y enardecimiento	11,12,13	
				Desempeño y compromiso	14,15,16	
			Liderazgo transformación	Estimulación	17,18,19	
Empatía a los problemas	20,21					
DESEMPEÑO	El desempeño laboral es la conducta real del trabajador para desarrollar sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en	El desempeño laboral implica que el trabajador debe estar su labor orientada a los resultados, desarrollando	Orientación de resultados	Puntualidad laboral	1,2	Escala ordinal
				Compromiso y responsabilidad	3,4	

LABORAL.	realidad hace no lo que sabe hacer. (Chiavenato 2000).	capacidad profesional en cada una de sus actividades y/o funciones demostrando Identidad e iniciativa dentro de la institución.	Identificación e iniciativa	Actualización profesional	5,6,7	
				Dedicación y servicio	8,9,10	
			Capacidad profesional	Esfuerzo y compromiso	11,12,13	
				Producción y rendimiento	14, 15,16	

6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que corresponde a las técnicas que permiten recoger los datos se priorizó el uso de la encuesta cuyo uso es fundamentado en un logro específico, en la presente investigación se obtendrá el recojo de información descriptiva la cual será proporcionada por la muestra; además para (Hernández et al., 2014) considera que tiene una complejidad de propósitos y se consiguen desarrollando diversas formas lo cual depende de la modalidad y los propósitos que se pretenden lograr.

Para levantar información útil y pertinente, se utilizó el cuestionario como instrumento de trascendental importancia, el mismo que se diseñaron para ambas variables: liderazgo y desempeño laboral. Asimismo (Hernández, et al., 2013), considera al cuestionario como un documento que contiene un conjunto de ítems de forma escrita y que forman parte de un conglomerado de las dimensiones de las variables (p.416).

6.6. Plan de análisis.

Para el procesamiento de la información se utilizará la estadística descriptiva como tablas de frecuencias. A partir de la presentación de resultados se realizará las interpretaciones respectivas y se orientará la discusión de resultados y la contrastación hipótesis.

Para la validación de hipótesis se utilizará la estadística inferencial a través del Coeficiente de Correlación de Pearson para ver el nivel de significancia ya que es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. (Gamarra, Berrospi, Pujay, Cuevas (2008).

6.7. Matriz de consistencia

Tabla 4

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021? Problema específico</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo y la dimensión orientación de resultados en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la dimensión capacidad profesional en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo y la dimensión orientación de resultados en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p> <p>Conocer la relación entre el liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo y la dimensión</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión orientación de resultados en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.</p>	<p>Variable 01: Liderazgo</p> <p>Dimensiones Liderazgo carismático</p> <p>Liderazgo transaccional</p> <p>Liderazgo transformación</p> <p>Variable 02: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Orientación de resultados</p> <p>Identificación e iniciativa Capacidad profesional</p>	<p>Tipo de investigación Expost facto</p> <p>Nivel de Investigación correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transversal</p> <p>Población: 53 docentes</p> <p>Muestra de estudio 53 docentes</p> <p>Muestreo No probabilístico intencional</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento</p>

	capacidad profesional en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la dimensión capacidad profesional en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.		Cuestionario validado Análisis de datos Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia), inferencial: (Rho de Spearman)
--	--	--	--	--

6.9. Principios éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicará los siguientes principios establecidos en el Código de ética para la investigación (2020) en donde se detallan a continuación:

a) El principio de Autonomía

Determina que cada maestro es libre y voluntariamente participar como sujeto de estudio después de haber sido bien informado de qué se trata la investigación, y cuál es el propósito del proyecto.

b) Principio de justicia

Derecho a un trato justo: Los participantes tienen derecho a un trato justo y equitativo, antes, durante y después de su participación, se debe realizar una selección justa y no discriminatoria de los sujetos, de manera que los riesgos o beneficios se compartan equitativamente; debe haber un trato sin prejuicios de quienes se rehúsen a participar o que abandonen el estudio después de haber aceptado participar.

c) Protección a las personas

En este proyecto se ha considerado al ser humano como el fin, en este sentido se hace necesario que se proteja ante un posible riesgo que pueda suceder en proceso del estudio. Sin embargo, por la magnitud del estudio no representa un riesgo alguno en las unidades de estudio. Los participantes pueden tomar una decisión de participar o no en el estudio, se respetarán sus derechos, su dignidad humana en todo momento y la protección de sus datos serán asegurado, dado que esta investigación es con fines académicos no serán publicados datos personales de los docentes que formen parte del proceso investigativo.

d). Integridad científica

La moralidad o integridad deben presidir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe ampliar a sus tareas del desarrollo de la práctica profesional al frente de la investigación científica, demostrando honestidad y prudencia para el manejo de la información y sobre todo el manejo y respeto por la información.

IV. Resultados

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1 Liderazgo

Los resultados se trabajaron en relación a los objetivos específicos y objetivo general.

Objetivos específicos 1

Diagnosticar el nivel de liderazgo en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 5

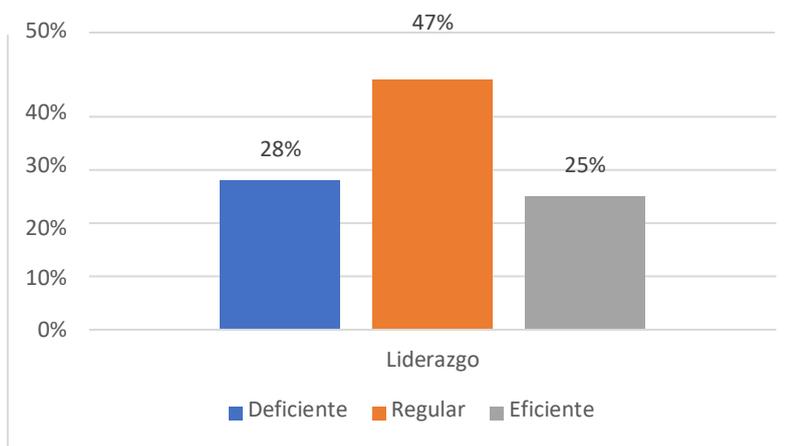
Diagnóstico del nivel de la variable liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	28%
Regular	25	47%
Eficiente	13	25%
Total	53	100%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 1

Diagnóstico del nivel de la variable liderazgo



Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

En la tabla 5 y figura 1 se evidencia que de acuerdo al recojo de los datos de la variable liderazgo, que los docentes tienen un nivel regular de liderazgo con un 47%, el 28% en

deficiente liderazgo y el 25% en eficiente liderazgo. Demostrando que los docentes a veces muestran sus habilidades de liderazgo, y en otras no, debido a que no saben como expresar e informar sus ideas de manera clara, relacionarse entre ellos y además de presentar escasas habilidades y aspiraciones únicas, lo que le limita, llegar a ser un buen líder.

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable 2 Desempeño laboral

Objetivo específico 2

Diagnosticar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 6

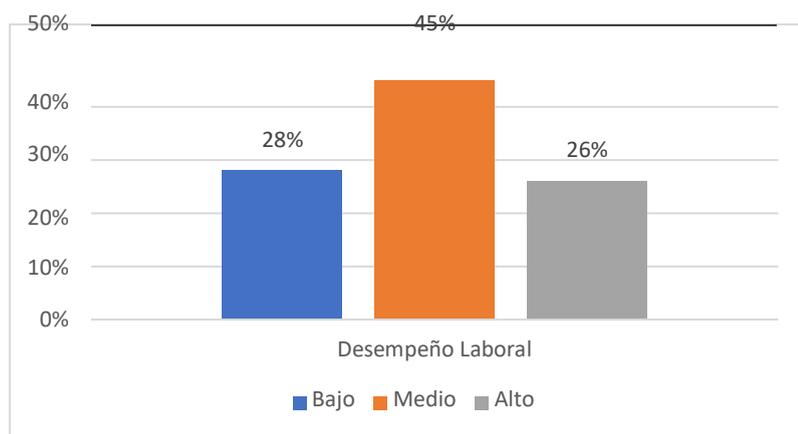
Diagnóstico del nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	28%
Medio	24	45%
Alto	14	26%
Total	53	100%

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 2

Diagnóstico del nivel de desempeño laboral



Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

En la tabla 6 y figura 2 se evidencia que de acuerdo al recojo de los datos de la variable liderazgo, que los docentes tienen un nivel medio de desempeño laboral con un 45%, el 28% en bajo y el 26% en alto. Lo que se puede inferir que los docentes se desempeñan medianamente en sus actividades, lo que lo limita a cumplir a ser puntual al ingresar a las plataformas digitales para desarrollar sus actividades, capacitarse constantemente y falta de compromiso en la institución para asumir responsabilidades.

4.1.3. Análisis descriptivo de la relación entre las variables

Tabla 7

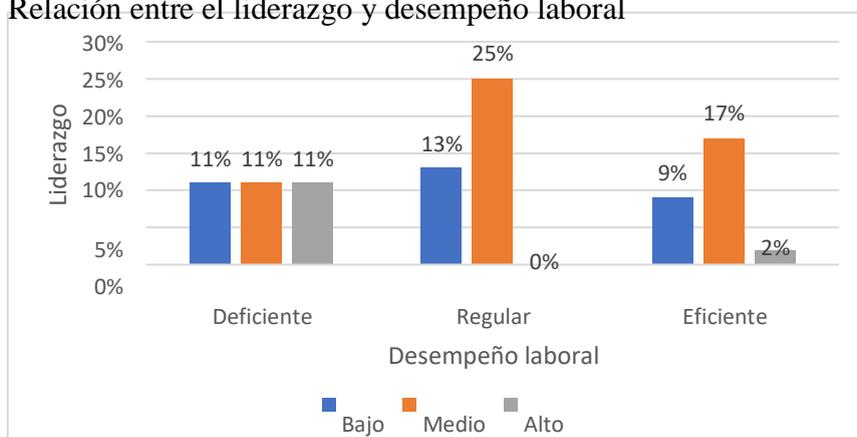
Relación entre el liderazgo y desempeño laboral

Liderazgo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	F	%	f	%	f	%
Deficiente	6	11%	6	11%	6	11%	18	34%
Regular	7	13%	13	25%	0	0%	20	38%
Eficiente	5	9%	9	17%	1	2%	15	28%
Total	18	34%	28	53%	7	13%	53	100%

Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 3

Relación entre el liderazgo y desempeño laboral



Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Interpretación: se observa en la tabla 7 y figura 3, respecto a la relación entre liderazgo y desempeño laboral, podemos afirmar que el 34% de los docentes tienen un nivel deficiente de liderazgo, ocasionando en ellos un desempeño laboral bajo con 11%, otro 11% en nivel medio y el 11% alto desempeño. Por otro lado, el 38% de los docentes que han alcanzado un nivel regular de liderazgo, estarían generando ello un nivel bajo de desempeño laboral con un 13% y un 25% en nivel medio de su desempeño. Por ultimo el 28% de los docentes que presentan un nivel eficiente de liderazgo, tienen un nivel bajo de desempeño laboral a

un 9%, el 17% en medio y el 2% en alto nivel de desempeño. Por lo que se puede inferir que hay una relación entre ambas variables, lo cual se determinará mediante la comprobación estadística de las hipótesis.

Tabla 8

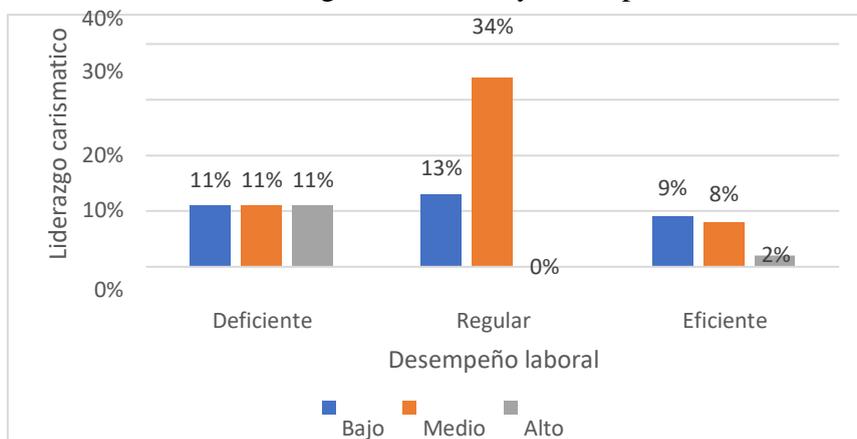
Relación entre la dimensión liderazgo carismático y desempeño laboral

Liderazgo carismático	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	6	11%	6	11%	6	11%	18	34%
Regular	7	13%	18	34%	0	0%	25	47%
Eficiente	5	9%	4	8%	1	2%	10	19%
Total	18	34%	28	53%	7	13%	53	100%

Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 4

Relación entre el liderazgo carismático y desempeño laboral



Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Interpretación: se observa en la tabla 7 y figura 4, respecto a la relación entre la dimensión liderazgo carismático y desempeño laboral, podemos afirmar que el 34% de los docentes tienen un nivel deficiente de liderazgo carismático, ocasionando en ellos un desempeño laboral bajo con 11%, otro 11% en nivel medio y el 11% alto desempeño. Por otro lado, el 47% de los docentes que han alcanzado un nivel regular de liderazgo, estarían generando en ellos un nivel bajo de desempeño laboral con un 13% y un 34% en nivel medio de su desempeño. Por último, el 19% de los docentes que presentan un nivel eficiente de liderazgo,

tienen un nivel bajo de desempeño laboral a un 9%, el 8% en medio y el 2% en alto nivel de desempeño. Por lo que se puede inferir que hay una relación entre ambas variables, lo cual se determinará mediante la comprobación estadística de las hipótesis.

Tabla 9

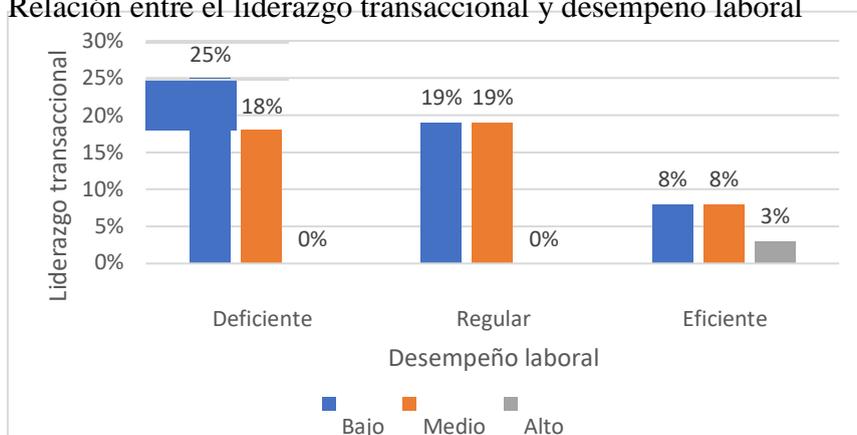
Relación entre la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral

Liderazgo transaccional	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	13	25%	10	18%	0	0%	23	43%
Regular	10	19%	10	19%	0	0%	20	38%
Eficiente	4	8%	4	8%	2	3%	10	19%
Total	27	51%	24	45%	2	3%	53	100%

Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 5

Relación entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral



Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Interpretación: se observa en la tabla 9 y figura 5, respecto a la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral, podemos afirmar que el 43% de los docentes tienen un nivel deficiente de liderazgo transaccional, ocasionando en ellos un desempeño laboral bajo con 25% y el 18% en nivel medio. Por otro lado, el 38% de los docentes que han alcanzado un nivel regular de liderazgo, estarían generando en ellos un nivel bajo de desempeño laboral con un 19% y un 19% en nivel medio. Por último, el 19% de los docentes que presentan un nivel eficiente de liderazgo, tienen un nivel bajo de desempeño laboral a un 8%, el 8% en medio y el 3% en alto nivel. Por lo que se puede inferir que hay una relación

entre ambas variables, lo cual se determinará mediante la comprobación estadística de las hipótesis.

Tabla 10

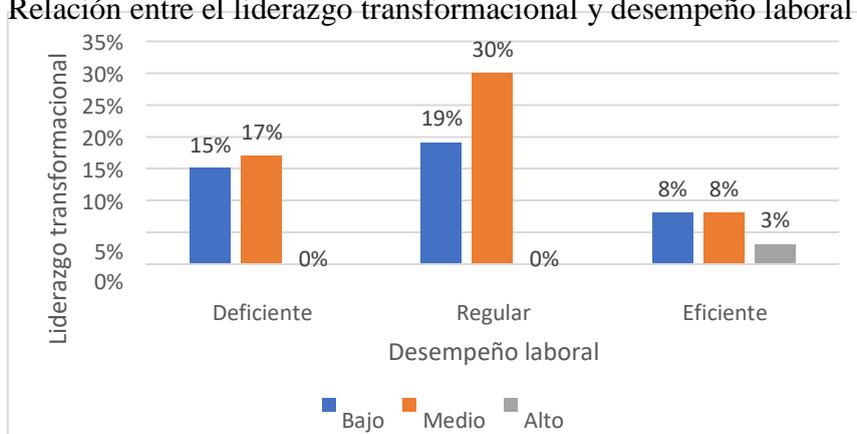
Relación entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral

Liderazgo transformacional	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	F	%	f	%
Deficiente	8	15%	9	17%	0	0%	17	32%
Regular	10	19%	16	30%	0	0%	26	49%
Eficiente	4	8%	4	8%	2	3%	10	19%
Total	27	51%	24	45%	2	3%	53	100%

Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Figura 6

Relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral



Fuente: cuestionario de liderazgo y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau

Interpretación: se observa en la tabla 10 y figura 6, respecto a la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral, podemos afirmar que el 32% de los docentes tienen un nivel deficiente de liderazgo transformacional, ocasionando en ellos un desempeño laboral bajo con 15% y el 17% en nivel medio. Por otro lado, el 49% de los docentes que han alcanzado un nivel regular de liderazgo transformacional, estarían generando en ellos un nivel bajo de desempeño laboral con un 19% y un 30% en nivel medio. Por último, el 19% de los docentes que presentan un nivel eficiente de liderazgo transformacional, tienen un nivel bajo de desempeño laboral a un 8%, el 8% en medio y el

3% en alto nivel. Por lo que se puede inferir que hay una relación entre ambas variables, lo cual se determinará mediante la comprobación estadística de las hipótesis.

4.1.4. Análisis inferencial

a. Hipótesis general

Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H1: El liderazgo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H0: El liderazgo no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

Nota: correlación estadística entre el liderazgo y desempeño laboral

**La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral)

Interpretación: frente a los resultados encontrados en el procesamiento estadístico SPSS V.26, observamos que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,822** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

b. Hipótesis específicas

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo carismático y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H1: La dimensión liderazgo carismático se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H0: La dimensión liderazgo carismático no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo carismático	Coefficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	53

Nota: correlación estadística entre el liderazgo y desempeño laboral

**La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral)

Interpretación: frente a los resultados encontrados en el procesamiento estadístico SPSS V.26, observamos que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,801** y con un nivel de significancia de 0,001 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo carismático se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H1: La dimensión liderazgo transaccional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H0: La dimensión liderazgo transaccional no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 13

Correlación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	,892**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	53

Nota: correlación estadística entre el liderazgo y desempeño laboral

**La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral)

Interpretación: frente a los resultados encontrados en el procesamiento estadístico SPSS V.26, observamos que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,892** y con un nivel de significancia de 0,001 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo transaccional se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H1: La dimensión liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

H0: La dimensión liderazgo transformacional no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

Nota: correlación estadística entre el liderazgo y desempeño laboral

**La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral)

Interpretación: frente a los resultados encontrados en el procesamiento estadístico SPSS V.26, observamos que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,814** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo transformacional se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

4.2. Análisis y discusión de resultados

Para el presente acápite se consideró el análisis del resultado en función a los objetivos:

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo carismático y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.

Tenemos que de acuerdo a los resultados la correlación de Pearson es ,527 lo que significa que es correlación positiva considerable, por otro lado el valor de significación (sig.) es 0,00 inferior a 0,05; estos resultados nos permiten coincidir con el informe de Crespo, Weise, (2021) en el cual existe una correlación positiva directa y categorizada como buena, expresando relación directa entre que el liderazgo docente y la gestión pedagógica”. Asimismo Plúa (2019) considera que el liderazgo directivo influye en la cultura organizacional de la Escuela Enrique Gil Calderón, Guayaquil”, recalcando un coeficiente de Spearman de Rho: 0,813, lo que significa una relación alta y directa.

Estos resultados de la investigación y de los antecedentes nos permiten inferir que la teoría de los rasgos del comportamiento y de contingencia se interrelacionan en la teoría de liderazgo integrador con la finalidad de evidenciar las interrelaciones de contribución del líder y el equipo de trabajo (Lussier, Achua, 2011). Esto nos permite inferir que el líder debe poseer la capacidad comunicativa de la visión, tiene confianza en sí mismo, con arraigado nivel de cumplimiento y con la potestad para transmitir su idea y conducta con persuasión. Es por ello que el liderazgo debe ser participativo donde se visualice ese conjunto de comportamientos que conforman a un equipo y a las personas que la integran, evidenciando que cualquier trabajador presente capacidades para ayudar a conseguir los diversos objetivos organizacionales.

En relación al objetivo específico 2: **Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.**

Según los resultados de la correlación entre liderazgo y la dimensión identificación e iniciativa tenemos que de acuerdo a la correlación de Pearson es ,246 correlación positiva débil. Estos resultados nos permiten discrepar con Sánchez (2021) en donde indica que el liderazgo directivo se manifiesta en un nivel de regular con 50% y el clima laboral fue calificado en 54,2% como aceptable”; además se indica que existe relación significativa entre ambas variables lo que se determina una correlación positiva moderada.

Estos resultados nos permiten inferir que la identificación e iniciativa de acuerdo a la teoría tenemos que “es una actividad que se evidencia cuando las personas logran identificarse con los valores presentados por la organización y logrando dar sentido a las actividades laborales cotidianas (Dessler, 2017), además se puede complementar estos resultados debido a que los maestros se capacitan para desarrollar su práctica docente, muy independientemente de lo que pueda plantear el director por ejemplo, algunos presentan estudios de postgrado y siempre lo hacen con la intención de superarse y crecer profesionalmente toda vez que siempre hay concursos de ascenso y ello cuenta al momento de la evaluación, además de ello los maestros desarrollan actividades para mejorar su práctica, los mismos que lo hacen a través de proyectos de innovación.

En relación al objetivo específico 3: **Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.**

De acuerdo a los resultados tenemos que la correlación de Pearson es ,990 correlación positiva muy fuerte estos resultados nos permiten coincidir con la teoría planteada por Gómez (2018), que fundamenta que la teoría está compuesta por las variables del líder: los contextos laborales y los trabajadores; líder competente que cumple su función, el cual debe ser apto para premiar el óptimo desempeño de sus trabajadores, debiendo ser distintivo ante sus jefes para que le concedan la capacidad de intervención, logrando el soporte de los trabajadores para alcanzar las metas de la organización. Esta teoría se ve reforzada con los resultados de Cenas, et al. (2020) en donde indica que los resultados muestran que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < .01$) entre ambas variables medidas mediante la correlación de Spearman.

Según lo escrito en el párrafo anterior tenemos que es sumamente importante evaluar el desempeño, dentro del contexto de mejora, capacitando a los empleados sobre las actividades que necesitan apoyo (Aamodt, 2016), este planteamiento de mejora busca perfeccionar el rendimiento laboral, especialmente en lograr la meta con respecto al objetivo institucional, por lo que se recomienda evaluar durante el año las labores realizadas, los resultados permitirán obtener de forma objetiva las fortalezas y debilidades, resaltando la mejora y el oportunidad decidir oportunamente solucionando las situaciones problemáticas cuando se desarrollan las actividades laborales, por otro lado los docentes según los resultados asumen responsabilidades en la institución, además de la capacidad que se manifiesta en uso y manejo de las tics, los mismos que lo realizan para mejorar su práctica pedagógica al servicio de la comunidad educativa.

En relación al objetivo general: **Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021.**

Según los resultados establecidos en para el objetivo general tenemos que de acuerdo a la correlación de Pearson es ,085 lo que implica tener una correlación positiva muy fuerte, en este sentido se coincide con Cabrejos & Sarango (2020) en donde concluye que el desarrollo de las habilidades personales y de interrelación influyen al desempeño laboral, esto se pone de manifiesto debido al trabajo asignado de forma individual y grupal. Asimismo de acuerdo al diagnóstico de la variable desempeño laboral los participantes indicaron que ellos identifican las problemáticas que existen en la institución pero que no pueden tomar decisiones de poder actuar y mejorar. Asimismo Chávez, (2020) menciona que el desempeño laboral de los docentes se ha visto afectado por razones muy particulares como es primeramente el uso de las tecnologías de la información en la medida que se desconoce las funcionalidades, un 40% de los encuestados consideran que desconocen las herramientas de ofimática y que esto se ha evidenciado al momento de hacer entrega de sus reportes de conectividad y asimismo para entregar los informes de cada fin de mes.

De acuerdo a estos resultados se puede inferir que se debe revisar la teoría para poder comprender el comportamiento de las variables, en este sentido el líder maneja un conjunto de capacidades de influencia en la manera de funcionar u operar de los participantes o del grupo, fomentando en trabajo grupal con armonía, esmero, cumpliendo de forma efectiva el objetivo y fin propuesto. (Hutchinson, s.f., p.29). Frente a este panorama se hace indispensable que se identifique las cualidades de los maestros con la finalidad de poder inferir si es importante en el desempeño docente. Es por ello que se coincide con el planteamiento de Kotter (1997), quien fundamenta que el liderazgo es un procedimiento realizado por el líder quien afirma que la empresa se dirige hacia un mismo enfoque,

contando con objetivos claros, sensatos los cuales establecen el parámetro para cumplir la meta organizacional, causando intereses en los otros, siendo necesario ajustar cambios en el proceso (p. 98).

En este sentido el desempeño laboral presente teorías como los factores motivacionales: se involucran con el desempeño laboral y el ambiente donde se desempeñan; por ello estos factores son controlados por las personas, ya que se relacionan con la labor realizada, con los sentimientos del empleado con respecto a su ascenso personal, los premios y las necesidades de autorregulación (p. 36); por lo tanto depende de cada una de las tareas realizadas por el empleado en su jornada laboral, este enfoque teórico se refiere a que empleado se siente orgulloso en su trabajo con respecto a las actividades que desarrolla de acuerdo a sus funciones, las cuales las realiza en un contexto ambiental armónico.

En lo que refiere a la prueba de hipótesis, la Tabla 11 muestra que de acuerdo a la chi cuadrada el p-valor asociado (sig. Asintótica bilateral es ,178) y es mayor a 0,05; por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Se determinó la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021. observándose que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,822** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo esta menor a $p < 0,01$.

Se estableció la relación entre la dimensión liderazgo carismático y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021, observándose que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,801** y con un nivel de significancia de 0,001 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo carismático se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral

Se estableció la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021. evidenciándose que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,892** y con un nivel de significancia de 0,001 siendo esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo transaccional se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

Se establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Almirante Miguel Grau, Morropón 2021. Mostrándose que según el estadístico probatorio de correlación Rho de Spearman, existe una correlación positiva alta con un coeficiente de ,814** y con un nivel de significancia de 0,000 siendo

esta menor a $p < 0,01$, comprobándose la hipótesis alterna de que el liderazgo transformacional se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral.

Aspectos complementarios

Al director de la Ugel programar capacitaciones de liderazgo y habilidades blandas con la finalidad de fortalecer el trabajo colaborativo en las instituciones educativas y sobre todo empoderar a los docentes a trabajar en equipo, situación que permitirá mejorar las relaciones interpersonales.

Al director de la institución educativa Almirante Miguel Grau tener en cuenta los resultados del diagnóstico de las variables liderazgo y desempeño laboral para poder tomar medidas correctivas en bien de la institución.

A los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de Morropón considerar los cuestionarios de evaluación de las variables liderazgo y desempeño laboral con la finalidad de poder diagnosticar e identificar la problemática en la institución educativa.

A los docentes de la institución educativa desarrollar cursos de capacitación relacionales a liderazgo y relaciones interpersonales con la finalidad de fortalecer el compañerismo en la institución, el mismo que servirá para lograr las metas propuestas.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2016). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F. Pearson.
- Alejandro, A. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote*. (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Perú). <https://core.ac.uk/download/pdf/2883502575.pdf>
- Barriga, F., Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 2ª. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Bonifaz, C. (2016). *Liderazgo Empresarial*. México: Red Tercer Milenio.
- Cabrejos, A., Sarango, F. (2020). *Desarrollo de habilidades blandas y su contribución al desempeño laboral de los colaboradores de la caja Piura año 2020*. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6986/1/REP_ADMI_ANAC LAUDIA.CABREJOS_FLOR.SARANGO_DESARROLLO.HABILIDADES.BLANDAS.CONTRIBUCION.DESEMPE%3%91O.LABORAL.COLABORADORE S.CAJA.PIURA.2020.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6986/1/REP_ADMI_ANAC%20LAUDIA.CABREJOS_FLOR.SARANGO_DESARROLLO.HABILIDADES.BLANDAS.CONTRIBUCION.DESEMPE%3%91O.LABORAL.COLABORADORE%3%91S.CAJA.PIURA.2020.pdf)
- Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). *Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2018-2019*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.16>.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Cenas, F., Blaz, F., Castro, W. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020*.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722>
- Chávez, P. (2020). *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la institución educativa inmaculada concepción*. (Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7496/Ch%c3%a1vez%20Vassallo%20Pamela%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2001). *Gestión del Talento Humano*, 2ª ed., México: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2013). *El clima organizacional*. Panamá. McGraw-Hill.
- Chuquihuanca, N., Zeladita, J. A., Espinoza, T., Quispe, M., Cachicatari, E., & Cango, J. (2021). *Habilidades emocionales y liderazgo docente de posgrado Guayaquil, Ecuador*. Savez Editorial. <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/6>
- Contreras, T. (2016). *Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach*. Alemania
- Crespo, J.; Weise, C (2021). *Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato*.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1080>
- Daft, R. (2016). *La experiencia del liderazgo*. Traducción Pilar Mascaró Sacristán. (3ª ed.). México: Thomson.

- Dessler, G, (2017). *Administración de personal*. 8va Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México.
- Díaz, E., Espinoza, J., Peterson, H. y Kuri I. (2019). *An Approach to the Assessment of Transformational Leadership Competencies among Undergraduate Students*. México. Diálogos sobre educación.
- Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Estudios Gerenciales. España: Elsevier
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- García, M. (2015). *Formulación de un modelo de Liderazgo desde las teorías organizacionales*. Entramado. Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Gómez, R. (2018). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a07.pdf>
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Hutchinson, S. (s.f.). *El Liderazgo, un desempeño efectivo. Artículos*.
<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Kotter, J. (1997). *El líder del cambio. Un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo*. Traducción Paulina Díaz Cortés. México: McGraw-Hill.
- López, E. (2018). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2018/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Lussier, R y Achua, C. (2011). *Liderazgo, Teorías, Aplicación y desarrollo de habilidades* (4.ª ed.). México: Cengage Learning. Editores S.A.
- Machuca, A. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI. Universidad de Piura*. Editorial San Marcos.
- Marin, H. y Placencia, M. (2020). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4)
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a08v17n4.pdf>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miras, J., Longás, J. (2020). *Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-51622020000300287&script=sci_arttext_plus&tIng=es

- Nieto, R. J., Nieto, A. J. y Moreno, J. (2018). *Holistic model for political leadership*. Colombia. Revista logos ciencia & tecnología.
- Palomo, M. (2016). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. (8ª. ed.). Madrid: ESIC.
- Pérez, A. (2017). *Liderazgo Situacional*. Modelo Hersey – Blanchard. Ceolevel.
- Plúa, M. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en la cultura organizacional de la escuela de educación básica Enrique Gil Calderón, Guayaquil- Ecuador*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=40&offset=23543&etal=25&sort_by=1&type=title&starts_with=K&order=ASC
- Rivera, P y Baca, D. (2019), *Sustentación de trabajo de investigación*.
<https://www.youtube.com/watch?v=2sG-IBJDD-E>
- Robinson, V. (2018). *The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types*. Universidad de Auckland. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rodríguez, R. (2021, 2 de setiembre). *Transformar el liderazgo educativo en las escuelas para formar a los líderes del futuro*. <https://okdiario.com/educacion/transformar-liderazgo-educativo-escuelas-formar-lideres-del-futuro-7856482>
- Rodríguez, R. y Van, H. (2019). *Dirección: Motivación, Liderazgo y Trabajo en Equipo*. Estelí, Nicaragua: CURN / CICAP.

- Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. Estudios generales. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>.
- Rozo, S. y Abaunza, M. (2016). *Liderazgo Transaccional y Transformacional*. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n2/v28n2a06.pdf>
- Sánchez, J. (2018). *Percepciones sobre Liderazgo*. Universidad Autónoma Indígena de México. Ra Ximhai
- Sánchez, R. (2021). *Liderazgo directivo y clima laboral en los centros rurales de formación en alternancia de Piura, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64981/S%20c3%a1nchez_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanín, J., Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. Universitas Psychologica, 13(1), 1-23. [file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20(1).pdf)
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2017). *Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional*. Suma de Negocios. España: Elsevier.
- Tabandeh, S., Marzeyeh, L. (2016). *Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran*. Korean J Med Educ. 28(2): 195-200. <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>

Tremblay, K. (2019). *How teachers learn: an OECD perspective*. *OECD Education Working Papers*. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2012.01369.x>

Unesco (2020). *Qué hace la UNESCO en materia de educación y de igualdad de género*.
<https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero/accion>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

ANEXO

ANEXO 1

0. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría. Frente a ello le pido responder de manera objetiva y sincera marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO CARISMÁTICO					
01. Expresa capacidad para informar ideas y propósitos de manera clara y pertinente.					
02. Se comunica de manera horizontal con los docentes de la institución.					
03. Hace uso de redes sociales para comunicar situaciones de la institución.					
04. Demuestra confianza para afrontar las actividades dentro de la institución.					
05. Demuestra seguridad en que se lograrán los objetivos institucionales					
06. Mantiene buenas relaciones entre los demás docentes					
07. Se desenvuelve de forma oportuna entre los demás docentes para desarrollar actividades.					
08. Demuestra compromiso con las necesidades institucionales por encima de sus intereses personales.					
09. Asume responsabilidad por desarrollar actividades en la institución.					
10. Considera que los docentes son innovadores y creativos para solucionar problemas de la institución.					
11. Colabora con los docentes siempre con dedicación y empatía					
DIMENSIÓN: Liderazgo transaccional					
12. Se relaciona personalmente con cada uno de los docentes					
13. Demuestra satisfacción producto del cumplimiento con lo esperado.					
14. Intercambia opiniones y estrategias para el desarrollo de la actividad docente					
15. Reconoce el esfuerzo y genera orientaciones para mejorar la práctica docente					
16. Promueve acciones correctivas en la institución.					
DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional					
17. Considera que los docentes presentan habilidades y aspiraciones únicas.					
18. Se compromete en la solución de problemas de la institución.					
19. Participa en el bienestar institucional, más allá de los intereses personales.					
20. Se orienta en la búsqueda de soluciones, en vez de señalar a culpables.					
21. Muestra interés en buscar el bienestar de toda la comunidad educativa.					

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- Normalmente

4.- Casi Siempre

5.- Siempre

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

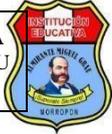
Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría. Frente a ello le pido responder de manera objetiva y sincera marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°	DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	5	4	3	2	1
01	Es puntual al ingresar a las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades académicas.					
02	Los directivos de la institución cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.					
03	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente.					
04	Los docentes muestran responsabilidad en el manejo de las tics.					
DIMENSIÓN: IDENTIDAD E INICIATIVA						
05	Los docentes de la institución se capacitan para desarrollar su práctica docente.					
06	Las capacitaciones son demostradas con certificados, diplomas, post grados, doctorados, etc.					
07	La institución educativa promueve capacitaciones en las áreas específicas.					
08	Se aprecia en los docentes una vocación por el trabajo a desarrollar.					
09	Los docentes desarrollan innovaciones en sus respectivas prácticas pedagógicas.					
10	Se muestra una convivencia armoniosa entre los docentes y las autoridades de la institución.					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD PROFESIONAL						
11	Los docentes asumen responsabilidades en la institución.					
12	Se aprecia un adecuado manejo de los recursos tics en los docentes.					
13	El trabajo que desarrollan los docentes es reconocido por los directivos.					
14	Se logran los propósitos establecidas en las áreas que se desempeñan.					
15	Los docentes se esfuerzan por cumplir con las competencias del área.					
16	La dirección de la institución promueva la elaboración de los materiales a través de la tecnología.					



GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION	UNIDAD EJECUTORA 307 UGELMORROPÓN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALMIRANTE MIGUEL GRAU DE MORROPÓN" 
--	---------------------------------	-----------------------------------	---

Calle Lima Nº 520-MORROPÓN RUC 20398750048

Ley de creación Nº 14083 del 8 de junio de 1962

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” DE MORROPÓN Y HACE

CONSTAR:

Que, la profesora Cusy Coyllur Carnero Rojas, identificada con DNI Nº 03338824, estudiante de Maestría en DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, ha solicitado autorización a esta casa de estudios para ejecutar de manera remota o virtualaciones que demanden su Proyecto de Investigación intitulado “LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPÓN 2021, los mismos que se realizarán entre los meses de octubre a diciembre del presente; considerando que dichos estudios constituyen un aporte de valoración que redundará en beneficio de nuestra institución, el despacho de la dirección bajo mi designación le otorga la respectiva autorización, para tal efecto deberá realizar las coordinaciones necesarias con los subdirectores Mg. Marivel Correa Rojas y Mg. César Augusto Ojeda Fossa

Morropón, 7 de octubre de 2021


GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Modesto Eulogio Palacios Garza
Dr. Modesto Eulogio Palacios Garza
DIRECTOR

MEPG/D

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021 y es dirigido por CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita elaborar mi proyecto de investigación (Tesis) para obtener el grado de Maestría en la Universidad Los Ángeles de Chimbote Filial –Piura.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del informe si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

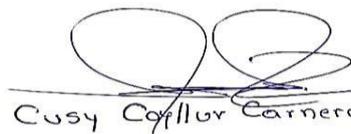
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha: MORROPON, 06 DE OCTUBRE DE 2021

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____


Cusy Coyllur Carnero Rojas

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TITULO: LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", MORROPON 2021.									
AUTORA: CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS.									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO.									
PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 1: Liderazgo carismático									
Indicador 1: Comunicación asertiva.									
1	Expresa capacidad para informar ideas y propósitos de manera clara y pertinente.	X							
2	Se comunica de manera horizontal con los docentes de la institución.	X							
3	Hace uso de redes sociales para comunicar situaciones de la institución.	X							
Dimensión 1: Liderazgo carismático									
Indicador 2: Espontaneidad.									
4	Demuestra confianza para afrontar las actividades dentro de la institución.	X							
5	Demuestra seguridad en que se lograrán los objetivos institucionales	X							
6	Mantiene buenas relaciones entre los demás docentes	X							
7	Se desenvuelve de forma oportuna entre los demás docentes para desarrollar actividades	X							
Dimensión 1:									
Indicador 3: involucramiento en la tarea.									
8	Demuestra compromiso con las necesidades institucionales por encima de sus intereses personales.	X							
9	Asume responsabilidad por desarrollar actividades en la institución.	X							
10	Considera que los docentes son innovadores y creativos para solucionar problemas de la institución	X							

Dimensión 2: Liderazgo transaccional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 1: colaboración y enardecimiento									
11	Colabora con los docentes siempre con dedicación y empatía	X							
12	Se relaciona personalmente con cada uno de los docentes	X							
13	Demuestra satisfacción producto del cumplimiento con lo esperado.			X					
Dimensión 2:		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 2: Desempeño y compromiso.									
14	Intercambia opiniones y estrategias para el desarrollo de la actividad docente			X					
15	Reconoce el esfuerzo y genera orientaciones para mejorar la práctica docente.			X					
16	Promueve acciones correctivas en la institución.							X	
Dimensión 3: Liderazgo transformacional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 1: Estimulación.									
17	Considera que los docentes presentan habilidades y aspiraciones únicas	X							
18	Se compromete en la solución de problemas de la institución	X							
19	Participa en el bienestar institucional, más allá de los intereses personales	X							
Dimensión 3: Liderazgo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 2: empatía a los problemas.									
20	Se orienta en la búsqueda de soluciones, en vez de señalar a culpables	X							
21	Muestra interés en buscar el bienestar de toda la comunidad educativa.	X							

DATOS DEL VALIDADOR

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR	Mariela Jaime Coronado		
DNI	03363280	TELÉFONO CELULAR	969026314
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD	Historia y Geografía		
GRADO ACADÉMICO	Maestra en Ciencias de la Educación		
MENCIÓN	Docencia Superior e Investigación Educativa		
Firma:	 Mg. Mariela Jaime Coronado		
Lugar y fecha:	Morropón, octubre 19 de 2021		

TÍTULO: LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", MORROPON 2021.

AUTORA: CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL.

PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 1: Orientación de Resultados.									
Indicador 1: Puntualidad Laboral		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Es puntual al ingresar a las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades académicas	X							
2	Los directivos de la institución cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X							
Dimensión 1: Orientación de Resultados.									
Indicador 2: Compromisos y Responsabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
3	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente	X							
4	Los docentes muestran responsabilidad en el manejo de las tics.	X							
Dimensión 2: Identificación e iniciativa									
Indicador 1: Actualización profesional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Los docentes de la institución se capacitan para desarrollar su práctica docente	X							
6	Las capacitaciones son demostradas con certificados, diplomas, post grados, doctorados, etc.	X							
7	La institución educativa promueve capacitaciones en las áreas específicas.	X							
Dimensión 2: Identificación e iniciativa.									
Indicador 2: Dedicación y servicio.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	Se aprecia en los docentes una vocación por el trabajo a desarrollar	X							
9	Los docentes desarrollan innovaciones en sus respectivas prácticas pedagógicas.	X							
10	Se muestra una convivencia armoniosa entre los docentes y las autoridades de la institución.			X					
Dimensión 3: Capacidad Profesional.									
Indicador 1: Esfuerzo y compromiso.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Los docentes asumen responsabilidades en la institución.							X	
12	Se aprecia un adecuado manejo de los recursos tics en los docentes.	X							

13	El trabajo que desarrollan los docentes es reconocido por los directivos.	X							
Dimensión 3: Capacidad Profesional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 2: Producción y rendimiento									
14	Se logran los propósitos establecidas en las áreas que se desempeñan.	X							
15	Los docentes se esfuerzan por cumplir con las competencias del área.							X	
16	La dirección de la institución promueva la elaboración de los materiales a través de la tecnología.	X							

DATOS DEL VALIDADOR

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR	Mariela Jaime Coronado		
DNI	03363280	TELÉFONO CELULAR	969026314
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD	Historia y Geografía		
GRADO ACADÉMICO	Maestra en Ciencias de la Educación		
MENCIÓN	Docencia Superior e Investigación Educativa		
Firma:	 <i>Mg. Mariela Jaime Coronado</i>		
Lugar y fecha: Morropón, octubre 19 de 2021			



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TÍTULO: LIDERAZGO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.									
AUTORA: CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS.									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Liderazgo.									
PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 1: Liderazgo carismático									
Indicador 1: Comunicación asertiva.									
1	Expresa capacidad para informar ideas y propósitos de manera clara y pertinente.	x			x	x			x
2	Se comunica de manera horizontal con los docentes de la institución.	x			x	x			x
3	Hace uso de redes sociales para comunicar situaciones de la institución.	x			x	x			x
Dimensión 1:									
Indicador 2: Espontaneidad.									
4	Demuestra confianza para afrontar las actividades dentro de la institución.	x			x	x			x
5	Demuestra seguridad en que se lograrán los objetivos institucionales	x			x	x			x
6	Mantiene buenas relaciones entre los demás docentes	x			x	x			x
7	Se desenvuelve de forma oportuna entre los demás docentes para desarrollar actividades	x			x	x			x
Dimensión 1:									
Indicador 3: involucramiento en la tarea.									
8	Demuestra compromiso con las necesidades institucionales por encima de sus intereses personales.	x			x	x			x
9	Asume responsabilidad por desarrollar actividades en la institución.	x			x	x			x
10	Considera que los docentes son innovadores y creativos para solucionar problemas de la institución	x			x	x			x
Dimensión 2: Liderazgo transaccional.									
Indicador 1: colaboración y enardecimiento									
11	Colabora con los docentes siempre con dedicación y empatía	x			x	x			x

12	Se relaciona personalmente con cada uno de los docentes	x			x	x			x
13	Intercambia opiniones y estrategias para el desarrollo de la actividad docente	x			x	x			x
Dimensión 2: Indicador 2: Desempeño y compromiso.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Intercambia opiniones y estrategias para el desarrollo de la actividad docente	x			x	x			x
15	Reconoce el esfuerzo y genera orientaciones para mejorar la práctica docente.	x			x	x			x
16	Promueve acciones correctivas en la institución.	x			x	x			x
Dimensión 3: Liderazgo transformación. Indicador 1: Estimulación.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Considera que los docentes presentan habilidades y aspiraciones únicas	x			x	x			x
18	Se compromete en la solución de problemas de la institución	x			x	x			x
19	Participa en el bienestar institucional, más allá de los intereses personales	x			x	x			x
Dimensión 3: Indicador 2: empatía a los problemas.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
20	Se orienta en la búsqueda de soluciones, en vez de señalar a culpables	x			x	x			x
21	Muestra interés en buscar el bienestar de toda la comunidad educativa.	x			x	x			x

DATOS DEL VALIDADOR

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR	CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN		
DNI	40991682	TELÉFONO CELULAR	996781923
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD	Licenciado en Historia y geografía.		
GRADO ACADÉMICO	Doctorado.		
MENCIÓN	Administración de la educación		
			
Firma: Lugar y fecha: Morropón, 17 de octubre del 2021			

TÍTULO: LIDERAZGO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", MORROPON 2021.

AUTORA: CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL.

PREGUNTA		Es pertinente con el concepto.		Necesita mejorar con la redacción		Es tendencioso aquiescente		Se necesita más ítems para medir el concepto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Dimensión 1: Orientación de Resultados.									
Indicador 1: Puntualidad Laboral		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Es puntual al ingresar a las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades académicas	X			X	X			X
2	Los directivos de la institución cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X			X	X			X
Dimensión 1: Orientación de Resultados.									
Indicador 2: Compromisos y Responsabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
3	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente	X			X	X			X
4	Los docentes muestran responsabilidad en el manejo de las tics.	X			X	X			X
Dimensión 2: Identificación e iniciativa									
Indicador 1: Actualización profesional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	Los docentes de la institución se capacitan para desarrollar su práctica docente	X			X	X			X
6	Las capacitaciones son demostradas con certificados, diplomas, post grados, doctorados, etc.	X			X	X			X
7	La institución educativa promueve capacitaciones en las áreas específicas.	X			X	X			X
Dimensión 2: Identificación e iniciativa.									
Indicador 2: Dedicación y servicio.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	Se aprecia en los docentes una vocación por el trabajo a desarrollar	X			X	X			X
9	Los docentes desarrollan innovaciones en sus respectivas prácticas pedagógicas.	X			X	X			X
10	Se muestra una convivencia armoniosa entre los docentes y las autoridades de la institución.	X			X	X			X
Dimensión 3: Capacidad Profesional.									
Indicador 1: Esfuerzo y compromiso.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Los docentes asumen responsabilidades en la institución.	X			X	X			XX
12	Se aprecia un adecuado manejo de los recursos tics en los docentes.	X			X	X			X

13	El trabajo que desarrollan los docentes es reconocido por los directivos.	X			X	X			X
Dimensión 3: Capacidad Profesional.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Indicador 2: Producción y rendimiento									
14	Se logran los propósitos establecidas en las áreas que se desempeñan.	X			X	X			X
15	Los docentes se esfuerzan por cumplir con las competencias del área.	X			X	X			X
16	La dirección de la institución promueva la elaboración de los materiales a través de la tecnología.	X			X	X			X

DATOS DEL VALIDADOR

NOMBRES Y APELLIDOS DEL VALIDADOR	CARLOS ALBERTO CHERRE ANTÓN		
DNI	40991682	TELÉFONO CELULAR	996781923
TÍTULO PROFESIONAL/ ESPECIALIDAD	Licenciado en Historia y geografía.		
GRADO ACADÉMICO	Doctorado		
MENCIÓN	Administración de la educación		
Firma:			
Lugar y fecha:	Morropón, 19 de octubre de 2021.		

CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	46,4167	74,712	,459	,717
VAR00002	45,7917	72,677	,686	,784
VAR00003	47,9583	76,961	,351	,864
VAR00004	46,4167	70,618	,661	,885
VAR00005	47,0933	66,929	,718	,882
VAR00006	46,9683	71,142	,689	,744
VAR00007	46,9750	68,867	,502	,767
VAR00008	46,5167	72,979	,499	,740
VAR00009	46,3500	76,293	,451	,732
VAR00010	46,7250	77,144	,545	,759
VAR00011	50,0375	91,867	,367	,849
VAR00012	51,1781	93,958	,389	,863
VAR00013	46,3167	67,441	,678	,754
VAR00014	46,8167	69,966	,790	,741
VAR00015	46,6083	65,540	,842	,768
VAR00016	46,6083	65,560	,802	,768
VAR00017	46,7167	69,946	,750	,751
VAR00018	46,5583	71,183	,679	,619
VAR00019	46,4750	68,567	,592	,865
VAR00020	46,8167	72,958	,489	,843
VAR00021	45,6250	76,184	,665	,898

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,4157	73,632	,349	,947
VAR00002	46,7927	70,507	,656	,774
VAR00003	46,4177	70,488	,681	,995
VAR00004	47,0843	66,649	,768	,732
VAR00005	46,9593	71,372	,649	,744
VAR00006	46,2550	76,683	,431	,862
VAR00007	46,6240	77,514	,545	,849
VAR00008	46,9137	67,871	,698	,894
VAR00009	46,9147	66,649	,721	,770
VAR00010	46,9187	69,406	,770	,761
VAR00011	46,7013	65,920	,882	,798
VAR00012	46,9147	69,706	,740	,771
VAR00013	46,8533	71,673	,669	,799
VAR00014	46,3147	72,548	,499	,883
VAR00015	46,5520	76,473	,441	,852
VAR00016	46,7260	77,614	,255	,838

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																				
: ORIENTACION DE RESULTADO					D3: IDENTIDAD E INICIATIVA					D4: CAPACIDAD PROFESIONAL					TV					
1	2	3	4	TD	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13		14	15	16	TD	
1	5	5	3	5	18	3	5	3	4	2	5	22	5	2	4	4	5	4	24	64
2	5	5	3	5	18	3	5	4	3	3	5	23	4	3	5	4	4	4	24	65
3	5	5	3	5	18	3	5	4	3	3	5	23	4	2	5	4	4	4	23	64
4	4	5	4	5	18	4	5	4	3	3	5	24	4	3	5	5	4	4	25	67
5	4	4	4	5	17	4	5	4	3	4	3	23	4	2	5	5	5	5	26	66
6	5	4	4	4	17	4	4	3	3	3	4	21	5	3	5	3	5	5	26	64
7	4	4	5	3	16	5	4	3	3	3	4	22	5	3	4	5	4	5	26	64
8	5	4	5	4	18	5	4	3	3	3	4	22	5	3	4	3	4	3	22	62
9	4	3	5	4	16	5	4	4	3	4	5	25	5	4	4	3	4	3	23	64
10	5	3	5	3	16	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	3	3	23	64
11	4	3	5	3	15	3	4	4	4	3	4	22	4	2	4	3	4	3	20	57
12	5	3	4	3	15	3	5	5	4	3	4	24	4	2	4	3	4	3	20	59
13	4	3	4	3	14	3	5	5	4	2	4	23	3	2	4	3	5	4	21	58
14	5	4	4	3	16	3	5	4	5	2	5	24	3	2	4	3	3	4	19	59
15	4	4	3	3	14	3	5	4	5	2	5	24	3	3	4	3	3	4	20	58
16	5	4	3	3	15	3	5	3	5	3	5	24	4	3	4	3	3	4	21	60
17	5	4	3	3	15	3	5	3	4	3	5	23	4	4	4	3	3	4	22	60
18	5	5	3	3	16	3	5	3	4	4	4	23	5	4	4	3	3	5	24	63
19	5	5	4	3	17	4	5	3	4	4	4	24	5	4	3	3	3	5	23	64
20	5	4	4	4	17	4	5	4	5	3	3	24	5	3	2	3	3	5	21	62
21	4	5	5	4	18	4	4	4	5	3	3	23	4	3	3	3	3	5	21	62
22	4	5	5	4	18	4	4	5	4	3	3	23	4	3	4	3	5	5	24	65
23	4	4	5	4	17	5	4	5	4	3	4	25	4	3	4	3	5	5	24	66
24	4	5	5	5	19	5	4	5	3	3	5	25	3	3	2	3	5	4	20	64
25	5	3	4	5	17	5	4	5	3	4	5	26	3	4	3	3	4	4	21	64
26	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	5	26	4	4	3	3	4	4	22	66
27	5	5	3	5	18	5	4	4	4	4	5	26	4	4	3	3	3	3	20	64
28	5	5	3	5	18	5	4	3	4	4	4	24	5	3	2	3	3	3	19	61
29	5	4	3	5	17	4	3	3	4	3	4	21	5	3	2	3	4	3	20	58
30	5	4	4	5	18	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	5	3	22	60
31	4	3	4	5	16	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	5	4	24	60
32	4	3	5	5	17	4	4	4	3	2	4	21	4	4	4	4	4	4	24	62
33	4	4	5	5	18	3	4	4	3	2	4	20	4	4	4	4	4	4	24	62
34	4	4	4	4	16	3	4	5	3	3	5	23	5	4	4	3	5	5	26	65
35	4	4	4	4	16	3	5	5	4	3	4	24	5	3	3	3	4	3	21	61
36	4	5	4	4	17	3	5	5	3	2	3	21	5	3	3	3	3	3	20	58
37	5	5	3	4	17	3	4	4	4	3	2	3	19	5	3	4	4	3	22	58
38	5	5	3	4	17	3	4	4	4	2	3	20	4	3	3	4	4	3	21	58
39	5	4	4	3	16	3	3	3	4	2	3	18	4	4	4	3	4	4	23	57
40	4	4	4	3	15	3	4	3	5	2	3	20	3	4	4	5	5	4	25	60
41	4	4	5	3	16	3	5	4	3	2	4	21	3	4	4	4	5	3	23	60
42	5	5	5	3	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	2	4	4	3	21	61
43	4	5	5	3	17	3	3	5	5	3	4	23	4	3	3	4	4	4	22	62
44	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	5	27	5	3	4	4	3	5	24	69
45	5	5	4	4	18	4	4	4	5	3	5	25	3	3	4	4	3	4	21	64
46	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	26	3	4	2	4	4	3	20	63
47	5	4	4	4	17	5	4	3	4	4	4	24	3	4	3	4	5	4	23	64
48	4	5	4	4	17	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	5	22	58
49	5	5	4	4	18	3	4	4	3	2	4	20	3	4	2	3	5	5	22	60
50	4	4	3	4	15	3	3	4	3	2	5	20	4	3	2	3	3	4	19	54
51	5	4	3	4	16	3	3	5	4	3	5	23	4	3	2	4	4	3	20	59
52	4	5	4	4	17	3	3	4	4	4	3	21	4	3	2	4	4	3	20	58
53	5	5	3	4	17	3	4	4	4	5	4	24	4	3	2	4	3	4	20	61

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: LIDERAZGO																									
	D1: LIDERAZGO CARISMÁTICO											D3: LIDERAZGO TRANSACCIONAL					D4: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					TV			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TD	12	13	14	15	16	TD	17	18	19	20	21	TD	
1	3	3	2	3	3	5	4	4	5	2	3	37	4	3	4	4	3	18	1	3	4	3	4	15	70
2	3	3	2	3	3	5	4	4	5	3	3	38	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17	73
3	3	3	2	3	3	5	4	4	5	3	3	38	5	3	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	75
4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	41	5	3	5	5	4	22	3	3	3	4	4	17	80
5	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	40	5	3	5	5	4	22	4	3	3	4	4	18	80
6	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	39	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	4	19	81
7	3	3	4	3	3	5	3	5	5	2	5	41	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20	84
8	4	3	4	3	3	5	3	5	5	2	5	42	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	85
9	4	4	3	4	4	4	3	5	5	2	4	42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	83
10	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	42	4	3	4	4	5	20	4	4	5	5	4	22	84
11	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	46	4	3	4	4	5	20	3	4	5	5	5	22	88
12	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	42	4	3	5	4	5	21	3	4	5	5	4	21	84
13	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	45	5	3	5	4	4	21	3	4	5	5	4	21	87
14	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	47	5	3	5	4	4	21	3	4	5	5	4	21	89
15	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	47	5	3	4	5	4	21	3	4	4	5	5	21	89
16	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	47	5	3	4	4	3	19	3	4	4	4	5	20	86
17	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	47	4	3	4	4	3	18	3	5	4	4	5	21	86
18	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	46	4	4	5	4	5	22	3	5	4	4	4	20	88
19	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	45	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	88
20	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	46	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	23	91
21	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	45	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	90
22	3	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	47	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22	92
23	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	48	5	3	4	5	4	21	3	4	4	4	5	20	89
24	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	5	20	89
25	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	44	3	3	4	5	4	19	3	3	4	4	5	19	82
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	42	3	4	4	5	4	20	4	3	5	5	4	21	83
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	43	3	4	3	4	4	18	4	3	5	5	4	21	82
28	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	44	3	4	5	4	4	20	4	4	5	5	4	22	86
29	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	45	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	5	20	85
30	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	46	3	4	5	4	5	21	3	5	4	4	5	21	88
31	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	46	3	4	5	4	5	21	3	5	4	4	4	20	87
32	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	48	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	4	22	94
33	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	45	4	5	4	5	5	23	3	5	5	4	4	21	89
34	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	22	91
35	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	84
36	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	44	4	3	5	4	4	20	4	4	4	5	4	21	85
37	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	5	45	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	86
38	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	44	5	3	5	5	4	22	4	4	5	3	5	21	87
39	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	45	5	4	4	5	4	22	4	4	5	3	5	21	88
40	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	45	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	90
41	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	45	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	85
42	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	46	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	4	22	89
43	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	48	4	3	4	4	5	20	4	5	4	3	4	20	88
44	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49	4	3	4	5	5	21	4	5	4	4	4	21	91
45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	47	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	5	21	88
46	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	21	3	4	5	4	5	21	85
47	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	5	4	21	3	4	4	5	4	20	83
48	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	41	4	4	5	4	4	21	3	5	5	5	4	22	84
49	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	5	44	4	3	5	4	5	21	4	5	4	5	4	22	87
50	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	47	5	3	5	4	5	22	4	5	4	4	5	22	91
51	4	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	45	5	3	3	5	5	21	4	4	4	4	5	21	87
52	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	45	5	3	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	88
53	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	45	5	3	4	5	4	21	4	4	5		4	17	83

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: LIDERAZGO Y SU REALCION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.y es dirigido por la profesora CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita medir el nivel de liderazgo y el desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _ROSA CECILIA CHAVEZ GUZMAN

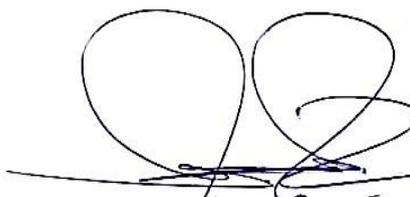
Fecha: __23-10-2021

Correo electrónico: _roceci_04_66@hotmail.com

Firma del participante: _


ROSA CECILIA CHAVEZ GUZMAN
COORDINADORA DE TUTORÍA

Firma del investigador (o encargado de recoger información)



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.y es dirigido por la profesora CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita medir el nivel de liderazgo y el desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Luz Mariela Zanabria Reyes

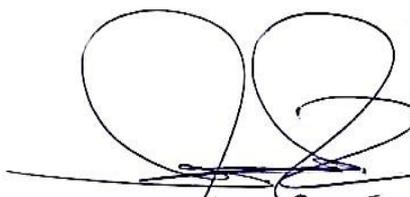
Fecha: 23/10/2021

Correo electrónico: romasa.vilcas@gmail.com

Firma del participante:



Firma del investigador (o encargado de recoger información)



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: LIDERAZGO Y SU REALCION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.y es dirigido por la profesora CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita medir el nivel de liderazgo y el desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

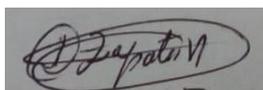
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: DANI MAVELA ZAPATA NIZAMA

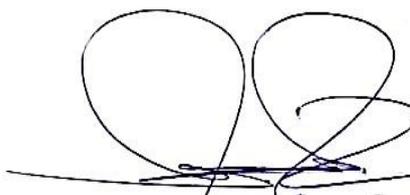
Fecha: 25 DE OCTUBRE 2021

Correo electrónico: danie_mavela19@h0tmail.com

Firma del participante



Firma del investigador (o encargado de recoger información)



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: LIDERAZGO Y SU REALCION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.y es dirigido por la profesora CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita medir el nivel de liderazgo y el desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

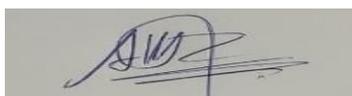
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Julia María ADRIANZÉN RAMÍREZ

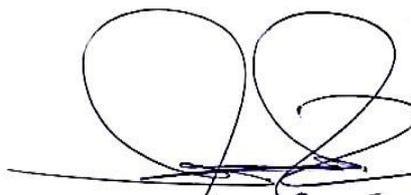
Fecha: 23 de octubre del 2021

Correo electrónico: vikapaedu@gmail.com

Firma del participante:



Firma del investigador (o encargado de recoger información)



Cusy Coyllur Carnero Rojas.

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **LIDERAZGO Y SU REALCION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, MORROPON 2021.** y es dirigido por la profesora **CUSY COYLLUR CARNERO ROJAS**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Recoger información que me permita medir el nivel de liderazgo y el desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____ . Si desea, también podrá escribir al correo cie@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Nelson Daniel Córdova Holguín.

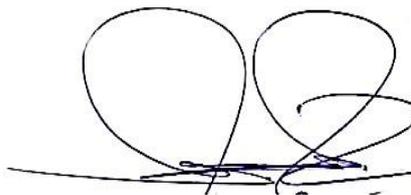
Fecha: 27/10/2021

Correo electrónico: aguilamisteriosa_02@hotmail.com

Firma del participante:



Firma del investigador (o encargado de recoger información)



Cusy Coyllur Carnero Rojas.