

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
TRUJILLO, 2020.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Bachiller. Lucy Betania Gutierrez Torres

Asesora

Doctora. Romy Angélica Díaz Fernández

<https://orcid.org/0000-0001-8421-3561>

Perú

2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comunicación en la Empresa

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	DR. JORGE FERNANDO GOMEZ REATEGUI	10281900
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

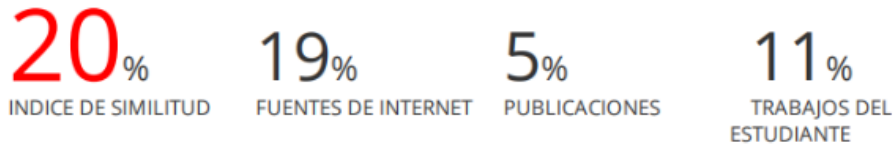
Jurado 2	DRA. JULIA OTILIA SAGASTEGUI CRUZ	17925333
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe Similitud

Liderazgo y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de las Islas Baleares Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa de Trujillo.

El enfoque metodológico utilizado para éste estudio fue no experimental, de tipo correlacional, de diseño transversal para lo cual se consideró la aplicación de un instrumento de autoría propia; denominada Encuesta de medición de Liderazgo y Desempeño Laboral, el cual fue validado por profesionales competentes y consta de 24 ítems. La población estuvo conformada por 150 colaboradores de la institución educativa, siendo la muestra de 69 colaboradores tanto del área administrativa, como docentes, de dicha institución

Con respecto a los resultados indicaron que existe relación directa entre las variables Liderazgo y Desempeño laboral.

Como conclusiones se determinó que la correlación entre el Liderazgo y el desempeño laboral es $r = 0,904$, y el nivel de significancia 0,000 lo cual representa un nivel de relación significativo entre las variables.

Palabras Clave: Liderazgo, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

This research aims to determine the relationship between leadership and job performance in employees of an educational institution in the city of Trujillo, 2020.

The design used was non-experimental, cross-sectional and correlational.

The sample population was made up of 69 collaborators belonging to the educational institution.

For this study, an instrument was used that consisted of a leadership and job performance questionnaire that was validated by professionals.

The results indicated that there is a direct relationship between the variables Leadership and Work Performance.

It was concluded that the correlation between Leadership and job performance is $r= 0.904$, and the level of significance is 0.000, which represents a significant level of relationship between the variables.

Keywords: Leadership, work performance, collaborators.

Dedicatoria y Agradecimientos

A mi amada hija Lucyana, que esto sea una muestra que siempre se puede alcanzar los objetivos que nos trazamos; a pesar de las adversidades que se presenten, siempre siempre, debemos continuar hacia lo que más anhelamos.

A mi mamá, por siempre acompañarme, porque sin ella nada de esto sería posible, por su esfuerzo y sacrificio constante.

A Miguel mi compañero, por su apoyo constante, por su esfuerzo indesmayable, por su paciencia, y cariño.

Y por sobre todo a Dios por darme la fortaleza suficiente.

A aquellos docentes del programa de maestría a la universidad y a mi asesora por el acompañamiento en este proceso.

La Autora

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática.....	1
I.2. Pregunta de investigación	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación	3
I.3.1. Objetivo general	3
I.3.2. Objetivos específicos	4
I.4. Justificación de la investigación.....	4
I.5. Alcance de la investigación.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
II.1. Antecedentes	5
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	5
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	5
II.2. Bases teóricas.....	7
II.3. Marco conceptual (terminología).....	17
III. HIPÓTESIS.....	18
III.1. Declaración de hipótesis.....	18
III.1.1. Hipótesis general	18
III.1.2. Hipótesis específicas.....	18

III.2. Operacionalización de variables	19
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	21
IV.1. Tipo de investigación	21
IV.2. Nivel de investigación.....	21
IV.3. Diseño de investigación.....	21
IV.4. Método de investigación	21
IV.5. Población.....	21
IV.6. Muestra	22
IV.7. Técnicas de recolección de datos	22
IV.7.1. Técnica.....	22
IV.7.2. Instrumento.....	22
IV.8. Presentación de resultados	22
V. RESULTADOS	24
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	42
VI.1. Discusión	42
VI.2. Conclusiones	45
VI.3. Recomendaciones	46
Lista de referencias	47
Apéndice	50

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Liderazgo.....	19
Tabla 2 Variable Desempeño.....	20
Tabla 3 Escala de Likert.....	23
Tabla 4 Medición de la variable liderazgo	24
Tabla 5 Medición de la variable desempeño laboral	25
Tabla 6 Resultado de la dimensión dirección	26
Tabla 7 Resultado de la dimensión supervisión	27
Tabla 8 Resultado de la dimensión delegación	28
Tabla 9 Resultado de la dimensión asesoría	29
Tabla 10 Resultado de la dimensión competencia laboral.....	30
Tabla 11 Resultado de la dimensión relaciones interpersonales	31
Tabla 12 Resultado de la dimensión capacidades técnicas.....	32
Tabla 13 Prueba de normalidad para variables y dimensiones.....	33
Tabla 14 Correlación de las variables de Liderazgo y Desempeño Laboral.....	34
Tabla 15 Correlación de la variable liderazgo y dimensión competencia laboral.....	35
Tabla 16 Correlación de la variable liderazgo y la dimensión relaciones interpersonales	36
Tabla 17 Correlación de la variable liderazgo y la dimensión capacidad técnica	37
Tabla 18 Correlación de la variable del desempeño laboral y la dimensión dirección ...	38
Tabla 19 Correlación de la variable del desempeño laboral y la dimensión de la supervisión	39
Tabla 20 Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión delegación	40
Tabla 21 Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión asesoría	41

Índice de figuras

Figura 1. Representación de un diseño correlacional	21
Figura 2. Porcentaje de la medición de la variable Liderazgo	73
Figura 3. Porcentaje de la medición de la variable desempeño laboral	73

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Según Estrada (2007) desde la aparición del hombre y la interacción con su entorno más cercano; familia, clan o tribu, el grupo ha necesitado tener un guía, una persona que los conduzca, que pueda direccionarlos y así alcanzar objetivos comunes; de la misma manera se percibe, en el “líder” características natas y otras de ellas, adquiridas en el actuar cotidiano; características por las cuales ha podido transformar, mejorar y obtener bienestar para él y su grupo.

Así pues, se han realizado diversos trabajos de investigación, los cuales buscan identificar características comunes o similares que posean diversos protagonistas de la historia que pueden ser considerados como líderes, algunos tienen actitud positiva, capacidad y disposición para escuchar, carisma, empatía, compromiso y visión de futuro.

Otros se caracterizan por la perspicacia, la generosidad, la iniciativa; mientras que otros están motivados para lograr un alto desempeño, responsabilidad y buenas relaciones interpersonales; Son confiados, serviciales y tienden a ayudar a resolver problemas y desarrollar valores. En pocas palabras, podría enumerar algunas cualidades o cualidades que poseen las personas que se consideran líderes.

De igual forma, se puede argumentar que no existen características específicas que las personas deban cumplir para ser consideradas líder; sin embargo, se ha elaborado un perfil para ser considerado como tal, de tal forma que pueda utilizar este tipo de comportamientos para moldearlos y con ello orientar y guiar a la organización hacia su fin.

El transcurso de la historia ha identificado características comunes de figuras influyentes en el desarrollo de la humanidad, estas características deben ser tenidas en cuenta por los líderes políticos, sociales y organizacionales para poder incidir

positivamente en sus acciones. Los líderes de hoy deben utilizar su capacidad para interactuar con las diferentes situaciones, promoviendo así la convivencia con las personas y su entorno, y gestionar con eficacia el destino de la organización. Por tanto, los estilos de liderazgo deben estar asociados a características perdurables, ya sean innatas o adquiridas por el individuo, para poder intervenir plenamente en el desarrollo de la comunidad.

Chavez (2014) explica que las organizaciones son escenarios donde, el liderazgo toma mayor importancia; donde es un conjunto de fases para influenciar en los colaboradores para alcanzar un fin, las organizaciones dependen de sus líderes y el buen ejercicio que hagan ellos para mantenerse y para crecer; en otras palabras, el desempeño del colaborador está influenciado la dirección adecuado o inadecuado ejercicio de sus líderes.

En la educación, el liderazgo se centra en del desarrollo de la calidad educativa en la institución, puesto que éste aspecto es un pilar fundamental en la formación de toda persona y por ende del crecimiento de la sociedad, pero ello debería ser resultado de una cultura organizacional que funciona de manera adecuada y que promueve prácticas positivas para el cumplimiento de sus objetivos, todo ello encaminado por una gestión de óptima calidad del líder.

El presente estudio se centra en un centro de educación, ubicado en Trujillo, en el cual se realiza la investigación, con un total de 69 colaboradores entre personal administrativo y la plana docente.

Los resultados en la institución, a nivel de desempeño laboral son diversos, lo cual se ve plasmado en la evaluación del colaborador que se realiza anualmente; por ello es necesario identificar el factor que incide en dicha evaluación, y según lo observado el liderazgo ejercido por las autoridades de la institución incide directamente.

Un líder influye en otras personas mediante su conducta o palabra, lo cual generan incentivos al grupo colaborador para lograr un trabajo en equipo, por tanto,

el nivel directivo del establecimiento debe escoger el estilo en cual lideraran y con ello se adapte a las circunstancias y características de sus subordinados.

El estudio determinó la correspondencia entre el liderazgo y su desempeño en los empleados, lo que permitiría realizar un diagnóstico práctico para comenzar a determinar una serie de medidas que contribuyan a promover aún más el liderazgo efectivo.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la correspondencia entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una institución educativa de Trujillo, 2020?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la correspondencia entre el liderazgo y la competencia laboral?

¿Cuál es la correspondencia entre el liderazgo y la relación interpersonales?

¿Cuál es la correspondencia entre el liderazgo y la capacidad técnica?

¿Cuál es la correspondencia entre el desempeño laboral y la dirección?

¿Cuál es la correspondencia entre el desempeño laboral y la supervisión?

¿Cuál es la correspondencia entre el desempeño laboral y la delegación?

¿Cuál es la correspondencia entre el desempeño laboral y la asesoría?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa en Trujillo, 2020.

I.3.2. Objetivos específicos

Establecer correspondencia entre el liderazgo y la competencia laboral.

Establecer correspondencia entre el liderazgo y la relación interpersonales.

Establecer correspondencia entre el liderazgo y la capacidad técnica.

Establecer correspondencia entre el desempeño laboral y la dirección.

Establecer correspondencia entre el desempeño laboral y la supervisión.

Establecer correspondencia entre el desempeño laboral y la delegación.

Establecer correspondencia entre el desempeño laboral y la asesoría.

I.4. Justificación de la investigación

A nivel Teórico

Este estudio encuentra su justificación teórica en promover una extensión de la teoría del liderazgo y el desempeño. En este sentido, el objetivo del estudio es confirmar los resultados con los antecedentes teóricos y aspectos de las variables; por otra parte, el trabajo pretende aumentar el nivel de información teórica.

A nivel Práctico

Este estudio encuentra su justificación práctica en el hecho de que aumentará la productividad de los asociados al desempeñar mejor el papel de liderazgo de las autoridades en una institución educativa.

I.5. Alcance de la investigación

Este estudio se realizó con los colaboradores de la institución de educación en Trujillo para generar un impacto a nivel nacional.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Chiang y San Martin (2015) Evaluaron las distintas variables de rendimiento y bienestar en el trabajo para determinar si existe alguna influencia del desempeño laboral en la satisfacción del director ejecutivo. Los resultados del estudio indicaron una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, donde se encontró que la satisfacción está asociada con los indicadores de desempeño.

Gil et al (2011) en su artículo tuvo como objetivo el estudio, examinar los principales trabajos asociados con las nuevas formas de liderazgo, concluyendo que el liderazgo en realidad previene posibles abusos de poder y las consecuencias indeseables del liderazgo al ofrecer protección a los códigos éticos y valores asociados con el atractivo social.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Barriga (2016) Se centró en analizar diversas variables clave relacionadas con el ambiente laboral, el talento humano y la cultura organizacional. Para lograr una comprensión integral, se evaluaron factores como el clima organizacional, que hace referencia a la percepción colectiva del ambiente de trabajo, la comunicación interna, las políticas de la empresa y el grado de motivación y satisfacción en el entorno laboral.

Redolfo (2015) en su tesis magistral tuvo como propósito de explorar y comprender la relación que se ha desarrollado entre las variables la influencia pedagógica relacionado al rendimiento a los profesores de educación pública. Con este fin, el estudio integral relacionó tanto a directores como a docentes para analizar cómo el liderazgo pedagógico llevado a cabo por los directores de escuela puede afectar el desempeño de los docentes y en última instancia, el logro de los estudiantes.

Cerna (2015) su investigación se basa en el estilo de liderazgo gerencial y su impacto en la productividad de los empleados en una empresa de tiendas por departamento en Cajamarca, donde se encontró que el estilo de liderazgo gerencial afecta la productividad del empleado en una empresa de tiendas por departamento en Cajamarca. Por lo tanto, se puede demostrar que el estilo de liderazgo del gerente incide directa y significativamente en el desempeño de los empleados; es decir, cuanto más le da importancia el gerente a la aplicación del estilo de liderazgo, mejor es el valor obtenido a nivel de productividad del empleado.

II.1.3. Antecedentes nacionales

Alarcón y Pachamango (2016) en su tesis de maestría; el objetivo fue en demostrar la relación de satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la industria metalmecánica por Trujillo, se muestra que la satisfacción laboral se encuentra normal, donde la productividad de los trabajadores que se desplazan, logrando buenos resultados en comparación con la norma.

Las habilidades son el aspecto dominante en el área metalúrgica, lo que refleja la necesidad de apoyar su desarrollo y contribuir a una alta productividad. El principal factor que afecta la satisfacción laboral y la productividad de los empleados es el desarrollo personal.

Esparza (2016) en su investigación determinó la forma de las acciones del líder en el rendimiento contable; donde se encontró que existe una relación débil entre ambos, donde rendimiento contable se desarrolla en base a la forma de las acciones del líder. La tasa de finalización excelente es del 14,3 %; regular del 46,4 % y normal del 39,3 %, lo que indica que más del 50 % de los empleados están cumpliendo con las expectativas en el desempeño de sus funciones profesionales para lograr los objetivos en esta área.

II.2. Bases teóricas

LIDERAZGO

Según Chiavenato (2007) Implica ejercer un predominio hacia las acciones de los individuos en una posición, utilizando el diálogo como medio para lograr las metas. Al mismo tiempo Kotter (1999) Nos manifiesta que el liderazgo se define como la acción o proceso de impactar en las personas para que voluntariamente se comprometan en alcanzar los objetivos del grupo. Según Lussier y Achua (2011) indica que el liderazgo consiste en tener la capacidad de ejercer influencia sobre un grupo para que logre alcanzar sus metas establecidas. Por lo tanto, se puede decir que el Liderazgo “Se refiere al proceso mediante el cual se ejerce influencia, orientación o dirección sobre los miembros de un grupo con el propósito de llevarlos a cumplir de metas y objetivos organizacionales”. (Hornellland y Orr, 1998)

A. Teoría de Liderazgo propuesto por Goleman

Según Cerem (2013) expresa de Goleman las diferentes formas de accionar de un líder las cuales son:

- Liderazgo Coercitivo: Es intentar que tu equipo realice de forma inmediata las tareas asignadas mediante instrucciones específicas y precisas. El abuso de ello, crea una desmotivación en el grupo, porque solo actuarán por temor a represalias. Por lo tanto, sólo debe usarse en situaciones muy específicas, como emergencias o crisis, donde la respuesta inmediata es el factor decisivo.

- Liderazgo Visionario u orientativo: Busca motivar a las personas inspirándolas con una visión clara del futuro y mostrándoles su papel en el proceso. Un líder visionario posee una clara dirección a seguir y se esfuerza por asegurarse de que su equipo comparta la misma visión para el porvenir. Este suele ser; el más efectivo de todos los estilos de liderazgo y, por lo tanto, debe usarse la mayor parte del tiempo. Está especialmente recomendado para su uso en situaciones críticas de transición empresarial que requieren una alta motivación y compromiso del equipo.

- Liderazgo Afiliativo: Este enfoque implica establecer conexiones emocionales dentro del grupo, fomentar la armonía entre sus miembros y crear un ambiente de trabajo agradable. Se destaca que éste estilo pone énfasis en las personas, sin prestar tanta atención en los objetivos. Esto es especialmente notable en situaciones donde la comunicación grupal es crucial, ya que las personas que se sienten cómodas en el grupo tienden a comunicarse más y compartir ideas con mayor facilidad. No obstante, es necesario proporcionar retroalimentación negativa sobre el desempeño del equipo o de un miembro en particular.

- Liderazgo Democrático o Participativo: Este enfoque trata de involucrar al equipo. Este estilo, resulta beneficioso en situaciones cuando es inexistente una visión en una situación específica o en equipos caracterizados por una alta competitividad.

- Liderazgo Ejemplar: Es ser un modelo para seguir para los demás. Este enfoque es frecuentemente utilizado en situaciones en las que se busca desarrollar empleados de alto rendimiento, aplicarlo ayuda a establecer altos estándares. Sin embargo, abusar de ello genera mal ambiente laboral.

- Liderazgo Coach: Este tipo de líder muestra un fuerte compromiso con el crecimiento profesional del equipo. Su objetivo principal es ayudarles a reconocer sus habilidades y áreas de mejora a nivel profesional a largo plazo. Para lograrlo, proporciona de manera continua retroalimentación y orientación en relación con su desempeño laboral.

B. Teoría del Liderazgo Situacional según Paul Hersey y Kenneth Blanchard.

Según Hersey y Kenneth (1999) Los cambios ocurren en los grupos de trabajo debido a las diferentes etapas de desarrollo por las que pasan los miembros del equipo. Por tanto, el estilo de liderazgo más efectivo es aquel que se adapta a las personas en todas las situaciones; es decir, el liderazgo se realiza de acuerdo con las necesidades de cada individuo.

Tipos de comportamiento de un líder:

- Directivo: Establece las responsabilidades al grupo de trabajo, indicando claramente qué deben hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo. Además, se encarga de supervisar y evaluar los resultados obtenidos.
- Apoyo: se enfoca principalmente en el progreso y crecimiento del grupo. Promueve activamente el involucramiento de todos los miembros en las decisiones a tomar, lo que contribuye a fortalecer la unidad y cohesión del equipo. Además, brinda apoyo constante y motivación para mantener al grupo en un ambiente positivo y productivo.

Un líder puede utilizar en mayor o menor medida dos tipos de comportamiento, dando como resultado los siguientes estilos de liderazgo:

- Gestión: Un alto grado de conducta de dirección y un bajo nivel de conducta de apoyo.
- Supervisión: Un alto grado de comportamiento de liderazgo que apoya y reconoce el progreso y la mejora en el trabajo.
- Tutoría: Mantener acciones de apoyo de manera predominante y la conducta sobre la dirección se mantiene en pocas acciones. Las decisiones se toman con los empleados, se refuerzan y se apoyan.
- Delegación: Pocos de estos comportamientos cuando delegaba la toma de decisiones a sus empleados. De las teorías anteriores, se tomará como base para el desarrollo de la tesis la teoría de la situación de Paul Hersey y Kenneth Blanchard.

C. Dimensiones del Liderazgo

Dirección

Sánchez (2007) define el liderazgo como una función existente en una organización que busca tomar decisiones y estrategias informadas. En este sentido, la

dirección significa prestar mucha atención a la capacidad de conducir y administrar un negocio u organización, además, la dirección es responsable de la orientación y participación de todos los departamentos dentro de la organización.

Principales funciones de la dirección:

- Evaluación de constantes alternativas: La evaluación constante de alternativas para el desarrollo de una organización.
- Identificar oportunidades e imprevistos: Identificación de situaciones que pueden ser tomadas como oportunidad o imprevistos en la organización.
- Colaboración y desarrollo de equipos: Contratar personal desarrollar políticas de gestión empresarial que satisfagan las necesidades de la organización.
- Comunicación: En general, la dirección es parte de la organización encargada de la comunicación laboral y se encarga del intercambio de ideas o información sobre la empresa.

Supervisión

Según Carpio (2006) manifiesta que la supervisión es una actividad única y especializada cuyo objeto principal es el uso de recursos como personal, materias primas, equipos, máquinas, herramientas y conceptos que la hacen posible sobre la base de métodos operativos generando productos y servicios para satisfacer a los clientes y a través de la gestión, pueden completar esta función. Una buena supervisión requiere una planificación, organización, asesoramiento, realización y retroalimentación. Se requiere paciencia, pasión, perseverancia.

Los objetivos de la supervisión se pueden considerar los siguiente:

- Elevar la productividad de los colaboradores.
- Correcta utilización de los recursos.
- Incrementar la eficiencia de todo el trabajo realizado.

- Mejorar el trabajo del personal regularmente.
- Supervisar el comportamiento de los colaboradores.
- Facilitar la mejora de condiciones laborales.

Delegación

La delegación según Salgado (2018) es una acción donde a un trabajador se le transfiere autoridad para realizar diferentes tareas de manera total o parcial, a nombre del encargado o la organización, estas acciones es muy común encontrarse en las organizaciones.

Las ventajas que presentan son las siguientes:

- Ganar tiempo.
- Diversificación de riesgos.
- Fomentar el ánimo y la colaboración.
- Promover la armonía y un ambiente de trabajo positivo.
- Crear un equipo de intercambio de conocimientos. Mejorar la colaboración.
- Fomenta la competencia y la producción.

Las desventajas que podrían presentar son las siguientes:

- La entrega puede retrasarse.
- El rendimiento puede degradarse.
- Conducir a ausencia de relaciones con el personal.
- Crear tensión entre los miembros.
- La pérdida puede ocurrir si la comunicación no es buena.

Asesoría

La asesoría según Pérez, Rosales y Maldonado (2017) Él cree que la instrucción es una forma de organización de la formación más adecuada en proporcionar información específica y asesoramiento de conocimientos cuando sea necesario, desde la gestión hasta el trabajo; permite satisfacer una amplia variedad de necesidades educativas, debe ser propositiva, diversa y evolutiva, dirigida a aprender a actuar e introducir cambios en la forma en que operan los empleados.

En las organizaciones, es importante contar con asesoría desarrollada en toda la información que se necesita para que el servicio al cliente sea satisfactorio en el proceso de compra y venta o viceversa.

DESEMPEÑO LABORAL

Para Chiavenato (2007) la eficacia del personal que trabaja en la organización es necesaria para las organizaciones y personas que operan con alta carga de trabajo y satisfacción laboral, por lo que el desempeño es la capacidad de una persona para ejecutar, desarrollar, completar y producir trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y de mayor calidad, encaminando ese trabajo a la evaluación que conducirá a su desarrollo. Así, la productividad son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son consistentes con las metas de la organización y pueden medirse por su contribución a la empresa, la productividad es la forma en que los miembros de la organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común, apegados a los principios básicos que se han establecido.

Teoría del Desempeño laboral

La eficiencia laboral depende de varios factores, elementos, características o competencias correspondientes al conocimiento, donde las habilidades que deben ser utilizadas y demostradas por una persona al desarrollar su trabajo.

Según Palmar y Valero (2017), El buen desempeño laboral depende de una serie de factores, entre ellos el ambiente de trabajo, la compensación, la relación con el jefe y el resto de los empleados (relaciones individuales), así como el horario de trabajo, la

jornada laboral, el pago oportuno, los incentivos y la motivación dentro de la organización. Todo esto tiene un impacto directo en el trabajo individual, porque la capacidad de cada uno para moldear actitudes es diferente.

- **Clima laboral:** se refiere a las condiciones que se brindan a los empleados en un ambiente amigable, caracterizado por buenas condiciones, ordenando los factores de acuerdo con la productividad y el desarrollo en la empresa durante la jornada laboral, con el fin de lograr la armonía entre el trabajador y el lugar de trabajo, es decir, que el empleado tenga las condiciones mínimas necesarias.
- **El salario:** Los empleados reciben una remuneración acorde con el trabajo y los resultados laborales, satisfacen las necesidades individuales y colectivas, los empleados trabajan duro, se crea valor en el trabajo porque los empleados saben que reciben lo que es justo en el desempeño de sus funciones en la empresa.
- **Relaciones interpersonales:** Este es un elemento fundamental en la empresa, donde logrará funcionar de manera más armónica y equilibrada; es decir, mientras el empleado siente que está trabajando en un equipo armonioso, los diferentes miembros del equipo muestran respeto, cooperación, responsabilidad compartida, él mismo actúa con más cuidado y satisfacción en su trabajo como forma de integración con el grupo.
- **Jornada laboral:** Esto se aplica a la cantidad de horas de trabajo y al tipo de función que realizó en la empresa; De esta manera, se puede mencionar que los empleadores determinan los tipos de actividades que deben realizarse buscando eficiencia de los empleados para corresponder a su horario de trabajo normal.
- **Horario de trabajo:** Se basa en la cantidad de horas que trabaja el empleado durante el día y el horario que le conviene, por ejemplo, la limpieza es más eficiente y efectiva en la madrugada debido a la menor exposición a altas temperaturas, pero esto no aplica. qué trabajo se completa mejor durante el día. Por tanto, se puede determinar que el horario de trabajo debe

establecerse de acuerdo con el tipo de funciones y desempeño que desarrollan y realizan los empleados.

- Cancelación puntual del salario: La mejor manera de mantener contentos a los empleados es recompensarlos a tiempo porque de esta manera pueden satisfacer sus necesidades personales y familiares.
- Incentivos y motivación dentro de la organización: Este grupo de factores incluye incentivos para que los empleados se sientan motivados a trabajar de manera más eficaz y eficiente, porque saben que no importa cuánto esfuerzo pongan, estarán motivados para recompensar ese esfuerzo.

1. Factores relacionados con el desempeño laboral

Según Chiavenato (2007) Sostiene que el trabajo es evaluado considerando factores preestablecidos y de evaluación, los cuales incluyen aspectos de actitud como disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidades de seguridad, prudencia, apariencia personal del empleado, entusiasmo, creatividad y capacidad de desempeño.

1.1. Factores actitudinales: Las características clave que se destacan son la disciplina, la disposición para trabajar en equipo, la proactividad, la responsabilidad, la habilidad para mantener la seguridad, la discreción, la apariencia personal, el interés, la creatividad y la capacidad para concretar objetivos.

1.2. Factores operativos: Las áreas clave de evaluación incluyen el dominio del trabajo, la calidad, la cantidad, la precisión, la colaboración en equipo y el liderazgo.

2. Evaluación del desempeño del colaborador

La evaluación del desempeño es un proceso de medir y evaluar el desempeño de las personas en una organización. Se hace sistemáticamente por personas que conocen bien a las personas y su trabajo, de acuerdo con un proceso claro. Su propósito es alinear y medir el desempeño, en base a las metas establecidas por la alta dirección. También permite a las organizaciones evaluar el desempeño general de sus

empleados. La revisión del desempeño tiene como objetivo determinar cómo se está desempeñando cada empleado, identificar áreas de mejora y medir su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las metas del puesto que ocupa.

Para Chiavenato (2007) El rendimiento es "la eficiencia de los empleados que trabajan en organizaciones; esto es necesario para la organización, una persona que trabaja con gran desempeño y logrando satisfacción en el trabajo". En este sentido, la efectividad de todos es una mezcla de su comportamiento y resultados, por lo que primero debe cambiar lo que se hace para que el rendimiento se mida y observe, orientando ese trabajo a la evaluación que conducirá a su desarrollo.

3. Dimensiones del desempeño laboral

Competencia Laboral

Según Velásquez (2021) logra definir como importantes las competencias laborales que pueden ser un pensamiento, una actitud o un rasgo de personalidad. También definen el término habilidad como una característica esencial de una persona. Los autores señalan que la capacidad es una característica profunda y duradera del comportamiento de un individuo. Según este autor, el éxito se puede definir como cinco de las siguientes características clave: motivos, los rasgos, el auto concepto, los conocimientos y las habilidades lo cual lo distinguimos de la siguiente manera.

- Los motivos: Es algo que una persona piensa o desea constantemente y lo impulsa hacia una acción o meta.
- Los rasgos las características físicas y las respuestas son similares a los eventos o la información, como el tiempo de reacción al apoyo o la agudeza visual del conductor.
- El auto concepto personal: la personalidad, los valores o la identidad personal de una persona, como la confianza o las creencias.
- Los conocimientos: información que tiene una persona en diversas especialidades, como la de un médico con conocimiento del cuerpo humano.

- Las habilidades: habilidad para realizar una tarea específica, tanto física como mentalmente.

Relaciones interpersonales

Según Naranjo (2008) las relaciones interpersonales tienen la función del intercambio de información, la conciencia cognitiva, conductual y el cuidado personal, al mismo tiempo las relaciones interpersonales son clave para nuestro bienestar y pueden ser la mayor fuente de estrés e incomodidad. Mejorar ciertas habilidades para gestionar las relaciones interpersonales se realiza mediante:

- Comunicar con frecuencia y escuchar con atención asegurando el uso del sentido común (póngase en el lugar de otra persona) y escuche con atención lo que tiene que decir.
- Resolución de conflictos mediante la negociación es la clave para lograrlo, y también aprendes a negociar y enfocarte en lograr resultados positivos con objetivos de beneficio mutuo.
- Actitud buena y honesta estando a cargo de la situación, tener una buena visión y actuar con rapidez.

Capacidades técnicas

Según lo que manifiesta Varga, Martínez y Palos (2012) es un conjunto de habilidades y niveles que deben tener los colaborador según su posición en la organización, esta interpretación de las habilidades necesarias para cada uno de los puestos de la organización incide en el desarrollo del perfil del puesto en relación con las capacidades que debe tener en dicho puesto, las capacidades técnica también es llamado habilidades duras, es importante para operaciones especiales, dependiendo del nivel de conocimiento requerido para el puesto.

II.3. Marco conceptual (terminología)

- Liderazgo: La capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas para lograr cumplir un objetivo o propósito.
- Desempeño laboral: Es la eficiencia que muestra un empleado en los deberes básicos necesarios para su puesto, en un determinado contexto de trabajo, lo que le permite demostrar su utilidad.
- Asesoría: Es la actividad desarrollada para dar apoyo a los colaboradores que necesitan ayuda en ciertos campos de su trabajo o desarrollo.
- Delegar: Es la designación de responsabilidad a colaboradores de confianza para realicen o supervisen ciertas tareas.
- Dirección: Desarrollo de orientación de los colaboradores con el fin de cumplir los objetivos.
- Supervisión: Es la capacidad de poder controlar las actividades encomendadas a los colaboradores para que puedan cumplirlas.
- Competencias Laborales: Conjunto de habilidades, conocimiento que posee un colaborador para cumplir con las tareas designadas.
- Relaciones interpersonales: Es la forma de vinculación entre colaboradores con fin de cumplir objetivos o metas comunes dentro de una organización.
- Competencia Técnica: Conjunto de habilidades y conocimientos enfocados en temas o tareas puntuales.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

El liderazgo se relaciona de manera significativa y positivamente en el desempeño de los colaboradores de una institución educativa, Trujillo, 2020.

III.1.2. Hipótesis específicas

Se encuentra relación entre el liderazgo y la dimensión competencia laboral.

Se encuentra correspondencia entre el liderazgo y la relación interpersonales.

Se encuentra correspondencia entre el liderazgo y la capacidad técnica.

Se encuentra correspondencia entre el desempeño laboral y la dirección.

Se encuentra correspondencia entre el desempeño laboral y la supervisión.

Se encuentra correspondencia entre el desempeño laboral y la delegación.

Se encuentra correspondencia entre el desempeño laboral y la asesoría.

III.2. Operacionalización de variables

La investigación presenta dos variables las cuales son Liderazgo y Desempeño laboral, Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1

Variable Liderazgo

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo	Según Lussier y Achua (2011) La habilidad para ejercer influencia sobre un grupo con el fin de alcanzar sus metas.	Capacidad del líder de adaptarse a las condiciones de sus trabajadores y abordar situaciones mediante la dirección, supervisión, delegación y asesoría.	Dirección	Influencia	1
					2
					3
			Supervisión	Control	4
					5
					6
			Delegación	Responsabilidad	7
					8
					9
			Asesoría	Soporte	10
					11
					12

Variable Liderazgo y sus dimensiones, elaboración propia.

Tabla 2

Variable Desempeño

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
					13
			Competencia Laboral	Práctica profesional	14
					15
					16
					17
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2007) conductas observadas en los empleados que guardan relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	Es el resultado del trabajo de cada empleado, desempeñando funciones y deberes propios de su cargo, demostrando así su capacidad.	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	18
					19
					20
					21
			Capacidades técnicas	Grado de conocimiento	22
					23
					24

Variable Desempeño y sus dimensiones, elaboración propia

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Según su fin:

El tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo, porque busca una relación entre dos variables, donde se lleva a cabo un proceso estructurado, donde cada paso precede al siguiente sin perder un solo paso. (Hernández et al, 2014).

IV.2. Nivel de investigación

Según el nivel de alcance del conocimiento: Correlacional.

IV.3. Diseño de investigación

Tipo de diseño no experimental, transversal, en el que los datos se obtienen en un punto específico, "estudios realizados sin manipulación intencional de variables, donde los fenómenos se observan únicamente en su entorno natural para su posterior análisis". (Hernández, et al 2014).

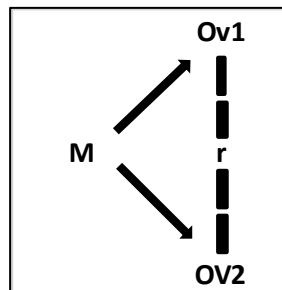


Figura 1. Representación de un diseño correlacional

IV.4. Método de investigación

El método de la investigación es cuantitativo, se enfoca en la recopilación y análisis de datos numéricos y medibles. Para ello, se utilizaron encuestas que luego fueron sometidas a un análisis estadístico.

IV.5. Población

La población fue de 150 colaboradores.

IV.6. Muestra

Al no contar con la participación de todos, se desarrolló una muestra no probabilística (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) de 69 colaboradores.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta aplicada a la muestra de 69 colaboradores

IV.7.2. Instrumento

El instrumento es una encuesta de 24 ítems (12 por cada variable), El instrumento paso por la prueba de consistencia usando el indicador, coeficiente Alfa de Crownbach, logrando el resultado en la variable de liderazgo de 83.02% y para la variable desempeño laboral de 83.35%, determinándose que los niveles de confiabilidad en ambos son buenos, los datos se pueden observar en el Anexo 3.

IV.8. Presentación de resultados

Los datos recopilados de las encuestas se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel y posteriormente fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS Statistics 25. Se verificó que las variables tenían una distribución normal y se aplicó la correlación de Pearson para evaluar la relación estadística entre las variables continuas. Finalmente, los resultados se presentaron mediante tablas y gráficos para visualizar los indicadores obtenidos.

La variable liderazgo está conformado por cuatro dimensiones las cuales fueron dirección, supervisión, delegación y asesoría, donde cada dimensión contiene tres preguntas y en la variable desempeño laboral conformado por tres dimensiones las cuales son competencia laboral, relaciones interpersonales y capacidad técnica donde cada dimensión contiene cuatro preguntas y se utilizó la escala de Likert para la alternativa que consistía en cinco alternativas, las cuales se puede observar en la Tabla 3.

Tabla 3

Escala de Likert

Valor	Escala y Valores
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	Alguna Vez
2	Casi Nunca
1	Nunca

Elaboración propia

V. RESULTADOS

Análisis Descriptivo por dimensiones

Variable Liderazgo

Tabla 4

Medición de la variable liderazgo

Categoría	f	%
Bajo	29	42%
Medio	31	45%
Alto	9	13%

Se muestra que el 42 % de los encuestados presenta un nivel de liderazgo bajo, un 45% medio y un 13% alto.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 5

Medición de la variable desempeño laboral

Categoría	f	%
Bajo	25	36%
Medio	35	51%
Alto	9	13%

Elaboración propia

Se observa que el 36% de los encuestados presenta un nivel de desempeño bajo, un 51% medio y un 13% alto.

Dimensiones de Liderazgo

La variable Liderazgo tiene cuatro dimensiones las cuales son Dirección, Supervisión, Delegación y Asesoría.

Dimensión Dirección

Tabla 6

Resultado de la dimensión dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	38	55.1%
Casi siempre	29	42.0%
Siempre	2	2.9%
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se observa que 55.1% de los encuestados manifestaron que alguna vez tuvieron dirección, un 42% casi siempre y un 2.9% siempre.

Dimensión Supervisión

Tabla 7

Resultado de la dimensión supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	27	39.1%
Casi siempre	38	55.1%
Siempre	4	5.8 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 39.1% de los encuestados tuvieron supervisión, un 55.1 % casi siempre y un 5.8 % siempre.

Dimensión Delegación

Tabla 8

Resultado de la dimensión delegación

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	26	37.7 %
Casi siempre	38	55.1%
Siempre	5	7.2 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 37.7% de los encuestados manifestaron que le dieron delegación, un 55.1 % casi siempre y un 7.2 % siempre.

Dimensión Asesoría

Tabla 9

Resultado de la dimensión asesoría

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1.4 %
Alguna vez	30	43.5 %
Casi siempre	35	50.7 %
Siempre	3	4.3 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 1.4% de los encuestados recibieron asesoría, un 43.5 % alguna vez, un 50.7 % casi siempre y un 4.3 % siempre.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensión Competencia Laboral

Tabla 10*Resultado de la dimensión competencia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	30	43.5 %
Casi siempre	34	49.3 %
Siempre	5	7.2 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 43.5 % de los encuestados tener competencia laboral, un 49.3 % casi siempre y un 7.2 % siempre.

Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 11*Resultado de la dimensión relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	17	24.6 %
Casi siempre	43	62.3 %
Siempre	9	13 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 24.6 % de los encuestados desarrollan relaciones interpersonales, un 62.3 % casi siempre y un 13.0 % siempre.

Dimensión Capacidades técnicas

Tabla 12

Resultado de la dimensión capacidades técnicas

	Frecuencia	Porcentaje
Alguna vez	18	26.1 %
Casi siempre	44	63.8 %
Siempre	7	10.1 %
Total	69	100 %

Elaboración propia

Se muestra que 26.1 % de los encuestados manifiestan capacidades técnicas, un 63.8 % casi siempre y un 10.1 % siempre.

Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad para variables y dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.102	69	0.070
Desempeño	0.102	69	0.072
Dirección	0.195	69	0.000
Supervisión	0.147	69	0.001
Delegación	0.152	69	0.000
Asesoría	0.153	69	0.000
Competencia Laboral	0.192	69	0.000
Relaciones Interpersonales	0.134	69	0.004
Capacidad Técnica	0.156	69	0.000

Prueba de normalidad para las variables liderazgo y desempeño laboral y sus dimensiones respectivamente, Elaboración propia

En la Tabla 13 se observa que las variables Liderazgo y Desempeño presentan un significancia mayor al 0.05% demostrando que existe un distribución normal, por lo que se utilizó una estadística paramétrica para su prueba hipótesis como el coeficiente de Pearson, con respecto a las dimensiones Dirección, Supervisión, Delegación, Asesoría, Competencia laboral, Relaciones interpersonales y Capacidad técnica presentan un significancia menor al 0.05% demostrando que no existe una distribución normal y para su correlación entre variables y dimensiones se utilizará el coeficiente de Spearman.

Correlación de Liderazgo y Desempeño

Tabla 14

Correlación de las variables de Liderazgo y Desempeño Laboral

Descripción	Resultado
r	0,904
p	0,000

Elaboración propia

El valor de $r = 0,904$ a medida que incrementar la variable Liderazgo aumenta la variable desempeño laboral el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05.

Correlación de Liderazgo y Competencia laboral

Tabla 15

Correlación de la variable liderazgo y dimensión competencia laboral

Descripción	Resultado
r	0,497
p	0.000

Elaboración propia

El valor de $r = 0,497$ a medida que incrementa la variable Liderazgo aumenta la dimensión competencia laboral el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05.

Correlación de Liderazgo y Relaciones Interpersonales

Tabla 16

Correlación de la variable liderazgo y la dimensión relaciones interpersonales

Descripción	Resultado
r	0,563
p	0.000

Elaboración propia

El valor $r = 0,563$ a medida que incrementa la variable Liderazgo aumenta la dimensión relaciones interpersonales el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05.

Correlación de Liderazgo y Capacidad Técnica

Tabla 17

Correlación de la variable liderazgo y la dimensión capacidad técnica

Descripción	Resultado
r	0,400
p	0.001

Elaboración propia

El valor de $r = 0,400$ a medida que incrementa la variable Liderazgo aumenta la dimensión capacidad técnica el valor de $p = 0.001$ es menor a 0.05.

Correlación del Desempeño Laboral y Dirección

Tabla 18

Correlación de la variable del desempeño laboral y la dimensión dirección

Descripción	Resultado
r	0,515
p	0.000

Elaboración propia

El valor de $r = 0,515$ a medida que incrementar la variable Desempeño aumenta la dimensión Dirección, el valor de $p = 0.001$ es menor a 0.05.

Correlación del Desempeño Laboral y Supervisión

Tabla 19

Correlación de la variable del desempeño laboral y la dimensión de la supervisión

Descripción	Resultado
r	0,508
p	0.000

Elaboración propia

El valor de $r = 0,508$ a medida que incrementar la variable Desempeño aumenta la dimensión Supervisión el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05.

Correlación del Desempeño Laboral y Delegación

Tabla 20

Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión delegación

Descripción	Resultado
r	0,574
p	0.000

Elaboración propia

El valor de $r = 0,574$ a medida que incrementa la variable Desempeño aumenta la dimensión delegación, el valor de $p = 0.000$ es menor a 0.05.

Correlación del Desempeño Laboral y Asesoría

Tabla 21

Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión asesoría

	Resultado
r	0,305
p	0.011

Elaboración propia

El valor de $r = 0,305$ a medida que incrementa la variable Desempeño aumenta la dimensión asesoría, el valor de $p = 0.011$ es menor a 0.05.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

En el presente trabajo investigativo, se intenta identificar la relación del liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa de Trujillo.

Con relación a la hipótesis general planteada, se aprecia que existe relación entre liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa en Trujillo. (Véase tabla N°14) En las cuales se muestra una correlación positiva, donde el coeficiente de correlación es de 0,904 demostrando que existe una relación directa; evidenciando así que a medida que incrementa la variable Liderazgo, aumenta el Desempeño Laboral como nos manifiesta Chiavenato (2007) el liderazgo es la capacidad de ejercer influencia entre las personas en una situación, a través de la comunicación humana, con el propósito de lograr uno o varios objetivos específicos, por lo tanto las organizaciones buscan lograr cumplir objetivos planteados, por lo que buscan que sus colaboradores logren desempeñarse de la mejor manera posible, esto logra que exista una relación mutua y ésta investigación comprueba aquello

En la investigación de Chiang y San Martin (2015) específicamente en el artículo donde el objetivo fue medir el desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral; podemos observar que éste estudio no sólo guarda relación con nuestra investigación, si no que la respalda, pues al mejorar el liderazgo mejora el desempeño laboral por consiguiente el trabajador tendrá satisfacción en su desarrollo profesional; así como también lo menciona Palma y Valero (2017) que el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, en especial de las relaciones con los jefes logrando así el desarrollo de las actitudes.

En el artículo desarrollado por Gil, Alcover, Rico y Sánchez (2011) donde concluyó que el liderazgo en el estudio resalta la relevancia del equipo en funciones de autorregulación, donde los miembros contribuyen con sus conocimientos y experiencias mediante diversas formas de participación y empoderamiento. entre los colaboradores y esto guarda relación con nuestra investigación debido que el estudio del liderazgo se

enfoca en las dimensiones de la dirección, supervisión, delegación y asesoría a los colaboradores con el fin de puedan cumplir los objetivos trazados.

En la investigación Redolfo 2015, donde se concluyó que el liderazgo pedagógico se relaciona con el desempeño docente, guardando relación con nuestra investigación debido que la población y muestra se desarrolla en un ambiente de colaboradores educativos y que el liderazgo guarda relación directa con el desempeño laboral.

Esparza (2016) manifiesta en su investigación se concluyó que existe una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.1751$, en comparación con nuestra investigación podemos comentar que el ámbito es diferente debido que está enfocada en colaboradores de un área específica de trabajo; lo que puede conllevar a diferentes hipótesis como el estudio del liderazgo en áreas netamente contables y así entender por qué su relación es escasa.

En la investigación de Alarcón y Pachamango (2016) que concluyó que el desarrollo personal es el factor predominante; lo cual guarda concordancia con nuestra investigación, pues mediante la relación que existe entre el desempeño laboral; el trabajador logra combinar su comportamiento con sus resultados, donde el objetivo es aumentar la eficiencia y calidad en la producción, elaboración y finalización del trabajo, reduciendo el tiempo y esfuerzo requeridos. Esto se enfoca en una evaluación que permitirá medir y determinar el desempeño resultante de estas mejoras. y esto se logra con un buen liderazgo, mejorando así el desarrollo personal del colaborador.

Así mismo en la investigación de Cerna (2015) concluye que en los mayores valores en la aplicación de un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en el nivel de desempeño del personal y esto guarda relación con nuestra investigación donde el buen liderazgo se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, por supuesto el estilo del liderazgo estará influenciado de la preparación, experiencia y capacitaciones que pueda tener a través del tiempo.

En relación con la hipótesis específica 01 acerca de la variable liderazgo, dimensión dirección, se acepta que existe una relación con la variable desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,515$ donde si mejora el liderazgo; también mejora la dirección.

Conclusiones

Se determinó que existe una relación entre la variable liderazgo y variable desempeño laboral en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,904$, donde si mejora el liderazgo también mejora el desempeño laboral.

Se determinó una correspondencia entre la variable liderazgo y la dimensión competencia laboral en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,497$, donde si mejora el liderazgo también mejora la competencia laboral.

Se determinó una correspondencia entre la variable liderazgo y las relaciones interpersonales en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,563$, donde si mejora el liderazgo también mejora las relaciones interpersonales

Se determinó una correspondencia entre la variable liderazgo y capacidad técnica en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,400$, donde si mejora el liderazgo también mejora la capacidad técnica.

Se determinó una correspondencia entre la variable desempeño laboral y la dimensión dirección en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,515$, donde si mejora el desempeño laboral también mejora la dirección

Se determinó una correspondencia entre la variable desempeño laboral y la dimensión supervisión en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,508$ donde si mejora el desempeño laboral también mejora la supervisión.

Se determinó una correspondencia entre la variable desempeño laboral y la dimensión delegación en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,574$ donde si mejora el desempeño laboral también mejora la delegación.

Se determinó una correspondencia entre la variable desempeño laboral y la dimensión asesoría en los colaboradores de una institución educativa, con un coeficiente $r = 0,305$ donde si mejora el desempeño laboral también mejora la asesoría.

Recomendaciones

Se recomienda a la directiva de la Institución educativa, implementar capacitaciones constantes sobre liderazgo, en especial al personal que tienen un gran número de colaboradores bajo su responsabilidad y así lograr mejorar el desempeño laboral.

Se recomienda a los colaboradores de la institución educativa, sugerir que los encargados de los puestos estratégicos reciban constantemente capacitaciones de liderazgo debido que la tendencia y desarrollo de las organizaciones van creciendo hacia el enfoque de la colaboración, logrando al mismo tiempo que el desempeño laboral aumente y así cumplir con los objetivos trazados.

Lista de referencias

Alarcón M. y Pachamango H. (2016). *Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmeccánica en Trujillo* (Tesis de maestría Universidad Privada del Norte).

Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

Carpio, C. (2006). *La Supervisión y la Administración*. Administración y tecnología para el diseño.

Cerem Comunicación (2013). 6 estilos de liderazgo para lograr resultados: CEREM. <https://www.cerem.pe/blog/estilos-de-liderazgo-para-lograr-resultados>.

Cerna, K. (2015) *El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca* (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte).

Chavez, A. (2014). Gestión del desempeño en organizaciones educativas. *Horizonte de la Ciencia* 4(6), 75-81.

Chiang, M. y San Martin, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab*, 17(54), 159-165.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Elsevier Editora.

Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la Historia, *Scientia. Et Technica*, 13(34), 343-348.

Gil, f., Alcover, C., Rico, R. y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47.

Hersey, P. (1999). *Liderazgo situacional*, Instituto Latinoamericano de Liderazgo.

Hornelland, J. y Orr, J. (1998) Assessing behaviors that create resilient organizations. *Wiley Periodicals*, 24(4), 29-39.

Kotter J. (1999) *La Verdadera Labor de un Líder*. Editorial Norma.

Naranjo, M., (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>

Palmar, R., y Valero, J. (2013) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 39 (17), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pérez, V., Rosales, M., y Maldonado, M. (2017). La asesoría: una forma de organización para la preparación de los directivos de educación superior en la evaluación profesoral. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 102-108. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja - departamento de Junín - 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle).

Salgado, N. (2018). *Alcances y límites de la delegación de funciones y su régimen de responsabilidades en la Contraloría General del Estado* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6425/1/T2741-MDACP-Salgado-Alcances.pdf>

Sánchez, I. (2007). Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: Un proceso de caracterización. *Cuadernos de Administración*, 38(1), 103-116. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225020358008.pdf>

Sampieri, H., Collado, F., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.

Vargas, M., Martínez, M. y Palos, G., (2012). Análisis del enfoque de las competencias técnicas en las pequeñas empresas del sector industrial en la ciudad de San Luis Potosí. *Suma de Negocios*, 2(3), 25-35.

Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1).

Apéndice

1. Encuesta de liderazgo y desempeño laboral

Encuesta de Liderazgo y Desempeño Laboral

Apellidos y nombres: _____

Fechas de evaluación: _____

Fecha de nacimiento: _____

Grado: _____

Sexo: _____

Edad: _____

INSTRUCCIONES

Lee detenidamente cada oración y marca con un aspa o “x” elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Alguna vez
4. Casi nunca
5. Nunca

N°	Preguntas	Siempre	Casi Siempre	Alguna Vez	Casi Nunca	Nunca
1	¿Dirige a un grupo de personas, haciéndolos trabajar de manera eficiente?					
2	¿El encargado del grupo de colaboradores está orientado a resultados?					
3	¿Utiliza deliberadamente estrategias de influencia para lograr los objetivos trazados?					
4	¿Controla eficientemente la tarea de sus colaboradores?					

5	¿Monitorea eficientemente el desarrollo de los proyectos encomendados?					
6	¿Analiza y resuelve problemas que puedan presentarse en el camino?					
7	¿Tiene la capacidad de desarrollar actitudes de gestión en los colaboradores?					
8	¿Confía tareas a colaboradores según sus capacidades y competencias?					
9	¿Genera actitudes positivas y correctivas a la hora de entrega de resultados de los colaboradores?					
10	¿Detecta necesidades de capacitación de su personal?					
11	¿Brinda información y medios adecuados para capacitar a sus colaboradores?					
12	¿Da soporte a sus colaboradores, aunque estos no lo requieran?					
13	¿Organiza sistemáticamente y ejecuta las tareas correctamente para el desarrollo de las áreas?					
14	¿Recurre a elementos que mejoran la calidad de trabajo en su área de trabajo?					
15	¿Tiene interés por capacitarse constantemente?					
16	¿Reconoce la necesidad de una evaluación de desempeño?					
17	¿Se preocupa por llevar una relación de respeto con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Busca desarrollarse en un ambiente de trabajo en equipo?					
19	¿Busca establecer lazos de confianza con sus compañeros de trabajo?					
20	¿Promueve actitudes de apoyo y respeto para con sus compañeros de trabajo?					
21	¿Aplica diferente software de soporte en su área de trabajo?					
22	¿Desarrolla un método de trabajo para lograr eficiencia?					
23	¿Tiene dominio de conocimientos aplicativos en la especialidad que desarrolla en su área?					

24	¿Tiene capacidad de involucramiento en el uso del sistema de gestión establecido?					
----	---	--	--	--	--	--

Muchas gracias por tu tiempo.

2. Data de la Variable Liderazgo

Participante	El Liderazgo															Total	
	Dirección			Total	Supervisión			Total	Delegación			Total	Asesoría				Total
	P1	P2	P3		P4	P5	P6		P7	P8	P9		P10	P11	P12		
1	2	3	2	7	3	2	4	9	2	3	4	9	3	4	4	11	36
2	3	5	4	12	5	4	3	12	5	3	3	11	2	3	3	8	43
3	3	4	2	9	4	5	3	12	4	5	3	12	4	5	5	14	47
4	2	3	3	8	2	4	4	10	2	4	3	9	2	4	4	10	37
5	3	4	2	9	4	3	3	10	5	3	3	11	2	3	3	8	38
6	3	4	2	9	4	4	2	10	4	4	2	10	4	2	2	8	37
7	2	3	3	8	3	3	4	10	3	2	2	7	3	4	4	11	36
8	4	3	4	11	3	2	4	9	4	4	3	11	3	3	2	8	39
9	2	3	2	7	2	3	3	8	2	4	5	11	3	4	3	10	36
10	5	5	3	13	4	5	2	11	5	3	3	11	5	3	4	12	47
11	3	3	2	8	2	4	4	10	3	2	2	7	3	2	4	9	34
12	3	4	4	11	5	3	3	11	3	4	4	11	5	4	3	12	45
13	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	3	2	3	8	36
14	4	4	3	11	3	5	5	13	5	3	5	13	2	3	2	7	44
15	3	2	3	8	2	4	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11	40
16	3	3	3	9	4	3	3	10	2	4	3	9	3	4	3	10	38
17	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	39
18	3	3	4	10	2	3	4	9	3	4	4	11	4	3	3	10	40
19	3	2	3	8	4	3	2	9	3	5	3	11	3	5	5	13	41
20	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	4	10	2	3	3	8	37
21	4	2	2	8	2	3	3	8	3	3	3	9	4	3	2	9	34
22	2	5	4	11	4	3	4	11	5	3	5	13	5	3	3	11	46

23	3	3	3	9	3	4	4	11	2	3	2	7	2	3	3	8	35
24	4	3	3	10	2	5	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	42
25	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	4	5	3	12	39
26	3	5	4	12	3	5	3	11	3	4	2	9	4	4	3	11	43
27	4	4	4	12	5	3	3	11	2	4	5	11	1	2	2	5	39
28	3	3	4	10	3	5	3	11	4	3	3	10	4	3	4	11	42
29	3	5	4	12	3	4	4	11	3	3	2	8	3	3	3	9	40
30	2	4	5	11	4	2	4	10	2	3	2	7	2	4	3	9	37
31	4	3	3	10	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	3	9	40
32	3	2	3	8	2	3	2	7	3	3	4	10	4	3	3	10	35
33	4	3	1	8	4	4	4	12	4	3	5	12	4	4	4	12	44
34	4	3	2	9	2	4	3	9	4	2	4	10	4	3	3	10	38
35	3	2	4	9	3	3	5	11	5	4	4	13	2	4	4	10	43
36	2	3	3	8	3	4	5	12	3	1	3	7	4	3	3	10	37
37	4	4	4	12	4	3	3	10	3	2	5	10	3	4	2	9	41
38	2	4	2	8	2	3	2	7	3	4	5	12	3	3	4	10	37
39	3	3	3	9	2	3	2	7	4	2	2	8	3	3	3	9	33
40	3	3	4	10	4	3	2	9	3	5	4	12	4	4	3	11	42
41	2	3	2	7	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	2	8	35
42	5	3	4	12	5	3	3	11	3	5	3	11	4	3	4	11	45
43	3	3	2	8	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	33
44	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	3	9	41
45	2	4	3	9	2	3	3	8	4	4	3	11	3	3	3	9	37
46	4	3	5	12	3	3	4	10	3	3	4	10	5	4	4	13	45
47	2	5	4	11	2	3	3	8	3	4	3	10	4	3	3	10	39
48	2	2	3	7	4	4	3	11	4	3	4	11	3	5	3	11	40
49	5	4	2	11	3	2	3	8	4	4	4	12	2	5	3	10	41

50	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	4	10	5	3	3	11	42
51	4	3	3	10	2	3	3	8	2	3	2	7	3	3	3	9	34
52	3	2	3	8	3	3	3	9	4	3	4	11	4	2	3	9	37
53	3	3	3	9	3	5	3	11	3	4	3	10	4	3	4	11	41
54	2	3	4	9	2	4	4	10	3	4	4	11	3	3	3	9	39
55	3	3	2	8	4	3	2	9	2	2	3	7	4	4	3	11	35
56	3	5	3	11	5	5	4	14	4	4	2	10	3	4	3	10	45
57	2	4	2	8	2	2	3	7	3	3	4	10	3	3	3	9	34
58	4	2	2	8	4	5	4	13	3	3	3	9	3	3	5	11	41
59	2	5	4	11	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9	37
60	4	4	3	11	2	4	3	9	3	3	3	9	2	3	4	9	38
61	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	4	10	39
62	3	3	3	9	3	2	2	7	5	5	4	14	4	3	3	10	40
63	5	3	3	11	5	4	5	14	4	2	2	8	2	4	2	8	41
64	5	3	4	12	4	3	3	10	4	3	4	11	4	3	2	9	42
65	3	3	2	8	2	3	2	7	3	2	3	8	4	3	4	11	34
66	3	2	3	8	2	3	2	7	5	4	4	13	3	3	3	9	37
67	3	4	5	12	4	3	3	10	4	3	4	11	2	4	2	8	41
68	4	3	3	10	3	3	4	10	2	4	2	8	4	3	4	11	39
69	4	5	4	13	2	3	3	8	3	3	4	10	3	4	2	9	40

3. Data de variable Desempeño Laboral

Participante	Desempeño Laboral														Total	
	Competencia Laboral				Total	Relaciones interpersonales				Total	Capacidades técnicas					Total
	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24		
1	3	2	2	3	10	3	3	3	5	14	4	3	4	2	13	37
2	3	4	4	2	13	4	5	5	3	17	3	4	3	4	14	44
3	4	3	5	5	17	5	4	4	5	18	3	3	3	4	13	48
4	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	3	4	12	38
5	2	4	4	5	15	2	3	3	3	11	4	2	4	3	13	39
6	2	5	3	3	13	3	2	4	2	11	3	4	4	3	14	38
7	3	3	3	2	11	3	4	4	4	15	3	3	2	3	11	37
8	5	3	3	4	15	5	3	3	2	13	3	2	4	5	14	42
9	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	2	11	37
10	5	5	3	5	18	5	5	4	3	17	3	3	3	4	13	48
11	2	2	3	4	11	2	3	4	2	11	5	2	4	2	13	35
12	3	5	5	5	18	5	2	5	5	17	4	3	2	3	12	47
13	3	3	5	4	15	2	2	3	5	12	3	2	3	3	11	38
14	3	3	3	3	12	3	4	5	3	15	5	4	5	5	19	46
15	4	2	4	2	12	2	3	3	5	13	2	2	4	4	12	37
16	2	4	3	3	12	4	3	3	4	14	4	4	3	3	14	40
17	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	41
18	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	4	13	42
19	4	3	4	4	15	5	3	3	3	14	4	4	3	3	14	43
20	3	4	3	3	13	4	2	5	4	15	4	4	4	4	16	44
21	4	3	4	4	15	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	36

22	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14	5	4	5	5	19	48
23	3	2	4	3	12	3	3	2	3	11	2	3	5	4	14	37
24	4	5	3	4	16	3	4	3	3	13	3	3	4	5	15	44
25	3	3	4	2	12	5	4	3	5	17	2	3	3	4	12	41
26	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	5	3	5	3	16	45
27	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	5	3	14	40
28	5	5	3	3	16	5	3	3	4	15	4	2	4	2	12	43
29	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	38
30	3	4	4	4	15	3	3	2	4	12	3	2	4	2	11	38
31	4	2	3	4	13	5	3	4	3	15	5	3	3	4	15	43
32	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	43
33	3	5	5	3	16	5	4	3	5	17	3	3	3	3	12	45
34	2	3	4	2	11	4	5	3	5	17	2	2	3	4	11	39
35	3	4	4	2	13	5	4	2	4	15	5	4	4	3	16	44
36	4	3	3	2	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	38
37	3	4	4	4	15	4	5	3	2	14	3	3	3	4	13	42
38	3	2	3	4	12	3	4	5	3	15	2	4	4	3	13	40
39	2	3	3	3	11	2	3	4	2	11	4	3	2	3	12	34
40	3	3	5	2	13	5	5	3	4	17	4	2	4	3	13	43
41	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	3	4	5	3	15	36
42	5	3	3	3	14	5	5	3	3	16	4	5	4	3	16	46
43	3	4	3	4	14	3	2	2	4	11	2	4	2	2	10	35
44	2	4	3	4	13	3	3	3	4	13	5	3	5	3	16	42
45	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	4	5	4	5	18	40
46	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	41
47	3	3	5	3	14	3	4	5	5	17	3	2	4	2	11	42
48	2	3	4	2	11	3	4	3	4	14	5	3	5	4	17	42

49	3	3	2	4	12	4	5	3	2	14	4	5	5	3	17	43
50	3	2	3	2	10	2	5	4	5	16	5	4	4	5	18	44
51	2	4	2	4	12	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	36
52	4	2	3	3	12	4	4	5	3	16	2	4	3	2	11	39
53	2	5	4	2	13	2	5	4	2	13	3	5	5	3	16	42
54	2	3	3	5	13	3	3	3	4	13	4	4	4	2	14	40
55	2	3	3	3	11	4	3	3	3	13	2	3	3	4	12	36
56	5	5	4	5	19	3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	47
57	2	4	2	2	10	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	36
58	5	5	5	4	19	4	4	3	2	13	3	3	3	2	11	43
59	3	2	3	4	12	4	3	4	3	14	4	4	3	2	13	39
60	3	3	3	3	12	4	2	4	2	12	4	3	4	5	16	40
61	2	3	3	3	11	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	41
62	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	42
63	3	2	3	5	13	3	3	5	3	14	2	4	5	5	16	43
64	3	4	5	4	16	5	3	3	3	14	3	5	3	3	14	44
65	4	2	3	2	11	2	3	3	4	12	4	3	3	3	13	36
66	4	2	5	4	15	3	3	3	2	11	3	3	4	3	13	39
67	2	4	5	2	13	2	4	2	3	11	5	5	5	4	19	43
68	2	3	4	2	11	4	4	3	3	14	4	3	5	4	16	41
69	3	3	3	3	12	5	4	4	3	16	3	4	4	3	14	42

4. Alfa de Crownbach

Se aplicó una prueba piloto con una muestra de 15 colaboradores en una institución educativa, para medir la confiabilidad mediante el alfa de Crownbach y que esta prueba pueda ser utilizado para cada diferente variable.

El Alfa de Crownbach está formado por un conjunto de ítems combinables aditivamente para hallar una puntuación global. (Las puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpretara.)

Todos los ítems miden la misma característica deseada en la misma dirección. Es decir, los ítems miden cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α Alfa de Crownbach
K Número de Ítems
v_i Varianza de cada ítem
v_t Varianza Total

Variable Liderazgo

a	0.8302
k	12
Vi	3.511
Vt	14.693

El α de Crownbach es mayor a 0.75, dando un valor de 0.8302 confirmando la fiabilidad del instrumento empleado para la recolección de datos, debido a que mantiene una baja variabilidad entre ítems.

Dimensión Desempeño Laboral

a	0.8335
k	12
Vi	3.173
Vt	13.449

El α de Cronbach es mayor a 0.75, dando un valor de 0.8335 confirmando la fiabilidad del instrumento empleado para la recolección de datos, debido a que mantiene una baja variabilidad entre ítems.

5. Validación de expertos



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Jiménez Rojas Martín José Antonio Martín
- 1.2. Especialidad: Psicología
- 1.3. Cargo actual: Tutor Educativo
- 1.4. Grado académico: Maestro en la Didáctica de la Educación Superior
- 1.5. Institución: SENATI
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 18 de Julio de 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis.	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
Total		8	2				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 96\%$

III. OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES

Ninguna

J.M.R.
Mg. José Antonio Jiménez Rojas
PSICÓLOGO
CP# 14779

Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Pedro Wigberto Suárez Mosquera
- 1.2. Especialidad: Ing. Industrial
- 1.3. Cargo actual: Coordinador de tutoría y orientación al estudiante
- 1.4. Grado académico: Maestro en Administración de Negocios
- 1.5. Institución: SENATI
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 18 de Julio de 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N.º	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores						
2	Formulado con lenguaje apropiado						
3	Adecuado para los sujetos en estudio						
4	Facilita la prueba de hipótesis.						
5	Suficiencia para medir la variable						
6	Facilita la interpretación del instrumento						
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						
8	Expresado en hechos perceptibles						
9	Tiene secuencia lógica						
10	Basado en aspectos teóricos						
	Total	9	1				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 98\%$

III. OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES

Ninguna


Pedro Wigberto Suárez Mosquera
CP N°: 42676

Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Doris Luz Radas Barbie
- 1.2. Especialidad: Psicología
- 1.3. Cargo actual: Psicóloga
- 1.4. Grado académico: Doctorado en Psicología
- 1.5. Institución: Hospital Alta Complejidad Virgen de La Puerta
- 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 18 de Julio de 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N.º	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	5	5				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 92$

III. OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES

Ninguna



Doris Luz Radas Barbie
PSICÓLOGA

Firma y sello del Experto

6. Resultados de las preguntas del cuestionario

1. ¿Dirige a un grupo de personas, haciendolos trabajar de manera eficiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	15	21.7	21.7	21.7
Alguna vez	33	47.8	47.8	69.6
Casi siempre	16	23.2	23.2	92.8
Siempre	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

2. ¿El encargado del grupo de colaboradores está orientado a resultados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	13.0	13.0	13.0
Alguna vez	37	53.6	53.6	66.7
Casi siempre	14	20.3	20.3	87.0
Siempre	9	13.0	13.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

3. ¿Utiliza deliberadamente estrategias de influencia para lograr los objetivos trazados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	16	23.2	23.2	24.6
Alguna vez	30	43.5	43.5	68.1
Casi siempre	19	27.5	27.5	95.7
Siempre	3	4.3	4.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

4. ¿Controla eficientemente la tarea de sus colaboradores ?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	20	29.0	29.0	29.0
Alguna vez	25	36.2	36.2	65.2
Casi siempre	17	24.6	24.6	89.9
Siempre	7	10.1	10.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

5. ¿Monitorea eficientemente el desarrollo de los proyectos encomendados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	8.7	8.7	8.7
Alguna vez	38	55.1	55.1	63.8
Casi siempre	16	23.2	23.2	87.0
Siempre	9	13.0	13.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

6. ¿Analiza y resuelve problemas que puedan presentarse en el camino?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	17.4	17.4	17.4
Alguna vez	30	43.5	43.5	60.9
Casi siempre	23	33.3	33.3	94.2
Siempre	4	5.8	5.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

7. ¿Tiene la capacidad de desarrollar actitudes de gestión en los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	15.9	15.9	15.9
Alguna vez	31	44.9	44.9	60.9
Casi siempre	19	27.5	27.5	88.4
Siempre	8	11.6	11.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

8. ¿Confía tareas a colaboradores según sus capacidades y competencias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	9	13.0	13.0	14.5
Alguna vez	32	46.4	46.4	60.9
Casi siempre	22	31.9	31.9	92.8
Siempre	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

9. ¿Genera actitudes positivas y correctivas a la hora de entrega de resultados de los colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	17.4	17.4	17.4
Alguna vez	27	39.1	39.1	56.5
Casi siempre	23	33.3	33.3	89.9
Siempre	7	10.1	10.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

10. ¿Detecta necesidades de capacitación de su personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	12	17.4	17.4	18.8
Alguna vez	28	40.6	40.6	59.4
Casi siempre	23	33.3	33.3	92.8
Siempre	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

11. ¿Brinda información y medios adecuados para capacitar a sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	7.2	7.2	7.2
Alguna vez	40	58.0	58.0	65.2
Casi siempre	19	27.5	27.5	92.8
Siempre	5	7.2	7.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

12. ¿Da soporte a sus colaboradores, aunque estos no lo requieran?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	15.9	15.9	15.9
Alguna vez	37	53.6	53.6	69.6
Casi siempre	18	26.1	26.1	95.7
Siempre	3	4.3	4.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

13. ¿Organiza sistemáticamente y ejecuta las tareas correctamente para el desarrollo de las áreas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	18	26.1	26.1	26.1
Alguna vez	31	44.9	44.9	71.0
Casi siempre	14	20.3	20.3	91.3
Siempre	6	8.7	8.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

14. ¿Recurre a elementos que mejoran la calidad de trabajo en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	17.4	17.4	17.4
Alguna vez	31	44.9	44.9	62.3
Casi siempre	17	24.6	24.6	87.0
Siempre	9	13.0	13.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

15. ¿Tiene interes por capacitarse constantemente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	7.2	7.2	7.2
Alguna vez	35	50.7	50.7	58.0
Casi siempre	19	27.5	27.5	85.5
Siempre	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

16. ¿Reconoce la necesidad de una evaluación de desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	16	23.2	23.2	23.2
Alguna vez	25	36.2	36.2	59.4
Casi siempre	21	30.4	30.4	89.9
Siempre	7	10.1	10.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

17. ¿Se preocupa por llevar una relación de respeto con sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	15.9	15.9	15.9
Alguna vez	26	37.7	37.7	53.6
Casi siempre	18	26.1	26.1	79.7
Siempre	14	20.3	20.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

18. ¿Busca desarrollarse en un ambiente de trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	10.1	10.1	10.1
Alguna vez	34	49.3	49.3	59.4
Casi siempre	19	27.5	27.5	87.0
Siempre	9	13.0	13.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

19. ¿Busca establecer lazos de confianza con sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	10.1	10.1	10.1
Alguna vez	33	47.8	47.8	58.0
Casi siempre	21	30.4	30.4	88.4
Siempre	8	11.6	11.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

20. ¿Promueve actitudes de apoyo y respeto para con sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	14.5	14.5	14.5
Alguna vez	32	46.4	46.4	60.9
Casi siempre	17	24.6	24.6	85.5
Siempre	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

21. ¿Aplica diferentes software de soporte en su área trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	15.9	15.9	15.9
Alguna vez	26	37.7	37.7	53.6
Casi siempre	22	31.9	31.9	85.5
Siempre	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

22. ¿Desarrolla un método de trabajo para lograr eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	14.5	14.5	14.5
Alguna vez	33	47.8	47.8	62.3
Casi siempre	20	29.0	29.0	91.3
Siempre	6	8.7	8.7	100.0
Total	69	100.0	100.0	

23. ¿Tiene dominio de conocimientos aplicativos en la especialidad que desarrolla en su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	5.8	5.8	5.8
Alguna vez	25	36.2	36.2	42.0
Casi siempre	26	37.7	37.7	79.7
Siempre	14	20.3	20.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

24. ¿Tiene capacidad de involucramiento en el uso del sistema de gestión establecido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	15.9	15.9	15.9
Alguna vez	26	37.7	37.7	53.6
Casi siempre	24	34.8	34.8	88.4
Siempre	8	11.6	11.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

7. Gráficos de resultados

Figura 2. Porcentaje de la medición de la variable Liderazgo

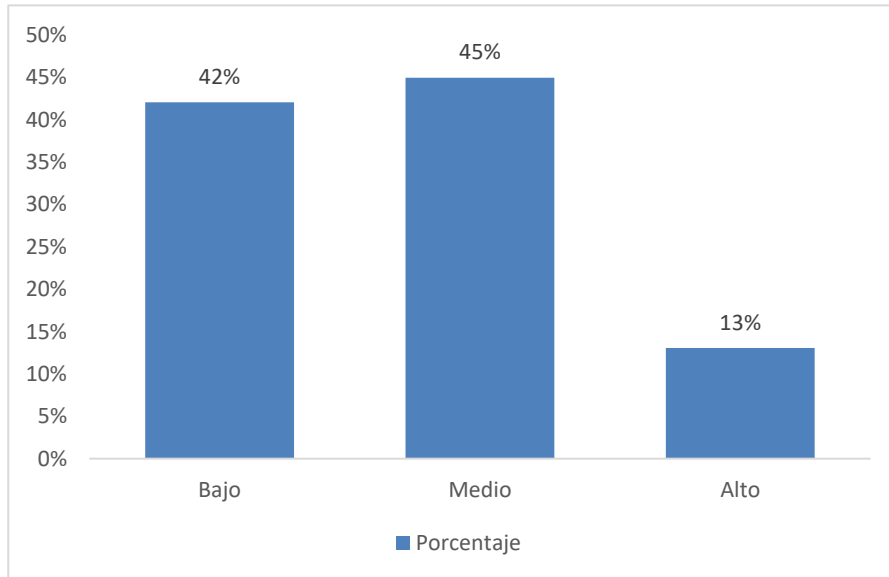


Figura 3. Porcentaje de la medición de la variable Desempeño laboral

