

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN VIRU 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

AUTOR

Br. Blas Olivares, Gyorlin Alighieri
<https://orcid.org/0009-0009-2100-3044>

ASESOR

Dr. Castillo Cabrera, Rafael Luis Alberto
<https://orcid.org/0000-0001-6804-5852>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

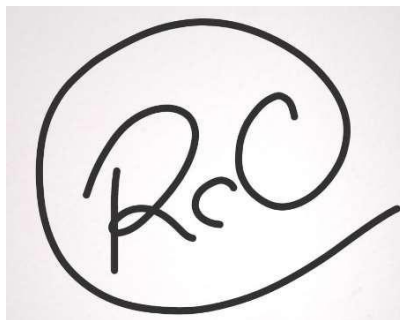
TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Rafael Luis Alberto Catillo Cabrera con DNI N° 45236444, como asesor del trabajo de investigación titulado “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN VIRU 2025”, desarrollado por el egresado Gyorlin Alighieri Blas Olivares con DNI N° 71404268 del Programa de maestría en GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR ; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Rafael Luis Alberto Castillo Cabrera

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A la persona que más amo en el universo, mi madre pues es la razón de mi existencia, mi amiga incondicional, mi apoyo y quien está conmigo siempre, porque su esfuerzo y sus consejos han sostenido mi vida y me han dado el valor para continuar en la lucha incesante por lograr mis sueños. Por ser todo lo más hermoso que Dios me ha dado deseo seguiré siendo un mejor profesional y una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios soberano y todopoderoso, quien da la vida, por darme la oportunidad y la dicha de cumplir con cada sueño, por darme la fuerza, las personas y los recursos necesarios para poder lograrlo. A mi familia porque son quienes han confiado en mí siempre, a mis amigos quienes me han incentivado a seguir formando como profesional y a mis alumnos porque deseo seguir creciendo para continuar aportando a la educación de mi país personas de bien.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

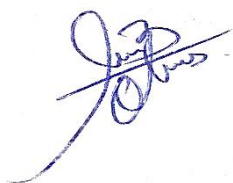
Yo, **Gyorlin Alighieri Blas Olivares** con **DNI N.º71404268**, egresado/a del **Programa de maestría en GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN VIRU 2025”**, el cual consta de un total de **76 páginas**, incluyendo tablas y figuras y **22 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

El autor



Br. Gyorlin Alighieri Blas Olivares

DNI N.º71404268

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	30
2.1. Enfoque, tipo.....	30
2.2. Diseño de investigación	30
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	31
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de estilos de liderazgo de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025	34
Tabla 2 Niveles de dimensiones de los estilos de liderazgo de docentes de una I.E. de Viru, 2025	35
Tabla 3 Niveles del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025	36
Tabla 4 Niveles de dimensiones del desempeño laboral de docentes de una I.E. de Viru, 2025	37
Tabla 5 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	38
Tabla 6 Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo instruccional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.	39
Tabla 7 Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.	40
Tabla 8 Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.	41
Tabla 9 Niveles de correlación entre la variable estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de investigación.....	30
Figura 2 Distribución de niveles de estilos de liderazgo de los docentes de una I.E. de Virú, 2025	34
Figura 3 Distribución de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo	35
Figura 4 Distribución de niveles del desempeño laboral de los docentes de una I.E. de Virú, 2025	36
Figura 5 Distribución de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	37

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025. Se utilizó un enfoque cuantitativo, según su tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional no experimental de corte transversal, con una muestra de los 100 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria. Se usó como instrumento un cuestionario de estilos de liderazgo y un cuestionario de desempeño laboral. Para el análisis estadístico se usó correlación de Spearman. Los resultados dieron como evidencia una correlación alta positiva y sobre todo significativa entre las variables ($\rho = .561$ y un nivel de significancia de $p < .001$). Las dimensiones que tienen mayor relación fueron Liderazgo instruccional y desempeño laboral ($\rho = .453$), liderazgo transformacional y el desempeño laboral ($\rho = 0.404$), liderazgo transaccional y el desempeño laboral ($\rho = 0.365$). Con ello se confirma una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Se recomienda brindar capacitaciones y talleres de liderazgo para los directivos que se adecuen a las necesidades actuales de los colaboradores de una institución.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, desempeño laboral, docentes, instruccional, transformacional

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and the job performance of teachers at an educational institution in Virú, 2025. A quantitative approach was used, according to its basic type, with a non-experimental correlational descriptive cross-sectional design, with a sample of 100 teachers from the initial, primary and secondary levels. A leadership styles questionnaire and a job performance questionnaire were used as instruments. For statistical analysis, Spearman's correlation was used. The results showed a high positive and above all significant correlation between the variables ($\rho = .561$ and a significance level of $p < .001$). The dimensions with the greatest relationship were instructional leadership and job performance ($\rho = .453$), transformational leadership and job performance ($\rho = 0.404$), and transactional leadership and job performance ($\rho = 0.365$). This confirms a significant relationship between leadership styles and job performance. It is recommended to provide leadership training and workshops for managers that are tailored to the current needs of an institution's employees.

Keywords: Leadership styles, job performance, teachers, instructional, transformational

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas e instituciones hoy en día crecen o desaparecen debido a muchos factores, uno de ellos el liderazgo que ejercen sus directivo o administradores para con sus trabajadores. En especial en instituciones educativas ya sea estatales o privadas, en donde muchas veces los directores ejercen una administración imperativa o en otros casos simplemente son indiferentes ante las situaciones que enfrentan las instituciones.

Las instituciones educativas particulares suelen contar con un promotor que es quien dirige y controla el trabajo de los docentes, sin embargo, muchas veces su liderazgo suele ser una dictadura con la finalidad que los docentes cumplan de forma efectiva sus labores, en ocasiones imponiéndoles tareas o funciones extras que no corresponden a su trabajo, es decir ejercen un liderazgo que se basa en ser superiores a sus trabajadores con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales

No obstante, en las instituciones educativas estatales también se percibe situaciones similares, donde los directores en muchas ocasiones son imponentes en su liderazgo, generando un ambiente laboral tenso en el desempeño de los docentes. Como también existen directores que son todo lo contrario y son indiferentes a que las instituciones funcionen de forma adecuado y ejercen un liderazgo poco efectivo en el desempeño de los docentes, descuidando el control y su efectividad.

El liderazgo desempeña un rol esencial en la operatividad de las instituciones ya que con ello se puede asegurar un mejor desempeño en los docentes, sobre todo si se ejecuta de forma adecuada, se puede lograr que el clima laboral sea agradable como también la ejecución de las metas y tareas a realizar en el día a día

Hoy en día, cuando analizamos los diferentes estilos de liderazgo que existen en el orbe, podemos ver que se ofrecen formas y perspectivas variadas, para ello es sumamente importante entender que el mundo percibe un cambio constante, ya no es suficiente tomar un solo estilo, el mundo laboral y profesional viene evolucionando hacia sistemas mucho más complejos en el que se requiere ser más flexible y adaptable, puesto que estas habilidades son muy necesarias para los líderes de hoy. Es por ello que un estilo de liderazgo realmente eficaz no es aquel que cuenta con un conjunto de directrices o pasos, sino que se requiere la capacidad de que se pueda adaptar a las circunstancias y a los cambios permanentes, es así como podemos entender que los estilos de liderazgo que necesitan las industrias en el mundo deben ser dinámicos. Lavinia (2023).

En las empresas en el mundo ya no buscan jefes o autoridades que se encarguen solo de mandar o dar órdenes, se busca líderes, que tengan las herramientas requeridas para poder influir en la persona a poder lograr las metas. Es así de cada cuatro empleados, tres consideran que una comunicación transparente y eficaz que debe tener todo líder, como también un 83 % organizaciones en el mundo consideran que es de suma importancia el desarrollo de sus líderes. Puesto que teniendo un estilo de liderazgo adecuado se puede mejorar la imagen pública de la empresa, mejorar el rendimiento, la productividad, y mejorar la confianza de los inversionistas. También se puede mencionar que estilo de liderazgo adecuado muestra gratitud ante su equipo de trabajo, reconociendo su dedicación, es así que los empleados con mayor confianza son 50% más productivos, es decir su desempeño laboral es claramente mejor, además una empresa con empleados felices puede aumentar sus ventas en un 37% y su productividad en 31%. El tener un estilo de liderazgo con capacidad de servicio podrá contribuir a un buen desarrollo del equipo de trabajo, logrando con ello excelencia y un éxito profesional. Morris (2020).

En muchas ocasiones se juzga el desempeño de los docentes, pero no se ve los factores que motivan a un buen o mal desempeño, para ello es importante observar el liderazgo y de que forma está influyendo en el desempeño laboral del personal docente de las instituciones

Un 45% de las empresas en el Perú dan prioridad al liderazgo, es lo que señala un informe reciente de Pulso Regional, para ello se requiere que los profesionales estén totalmente capacitados en gestión humana. Según el INEI (2024), el Perú tuvo una tasa de desempleo de 5.6%, lo cual manifiesta que se requiere que los profesionales puedan reforzar cada día sus competencias para poder mantenerse altamente competitivos. En ese sentido la capacidad de adaptarse y el liderazgo son factores importantes para ello, como también tener en cuenta que la empleabilidad no solo consiste en obtener un empleo, como muchas veces se suele entender, también consiste en construir o forjar una trayectoria profesional y personal a su vez, que permita adaptarse y mantenerse en un mundo cambiante de forma constante y que propone nuevos desafíos para las empresas peruanas. Es así que, en base a esta premisa que algunas universidades en el Perú se han aliado con la intención de centrarse en la preparación de líderes con agilidad de adaptación, capacidad de tomar decisiones en un entorno muy dinámico, no solo en el marco nacional sino también internacional, y con ello reducir el nivel de desempleo y lograr un mercado laboral más competitivo.

Dicha institución educativa en Viru es una de las más grandes de la provincia, teniendo una gran población estudiantil, para ello cuenta con una plana docente numerosa que se encargan de enseñar en los niveles de inicial, primaria y secundaria. Siendo así considerada años atrás una de las instituciones más destacadas de la localidad por la calidad educativa, sin embargo se sabe que los docentes cuentan con buena preparación profesional y amplia experiencia laboral, y esto se puede observar en que la mayoría de ellos cumplen con sus programaciones académicas, sesiones, monitoreos y actividades propias de la institución, sin embargo hay otros quienes no ejercen buena labora docente, unos llegando tarde al colegio, otros no asisten por motivos personales, a lo que los alumnos mucha veces se quedan sin hacer sus clases por esos razones. El desempeño laboral de unos docentes es bueno y es responsable, sin embargo, en otros se ve cierta desmotivación, poco compromiso con sus laborales pedagógicas, como también poca identidad con la institución. Esto podría estar pasando quizás por factores como falta de motivación por parte de los directivos a los docentes, quizás ausencia de apoyo en el trabajo pedagógico, o un monitoreo más minucioso.

Los directivos de dicha institución no son de hostigar al personal en sus funciones, los docentes tienen libertad de poder trabajar con tranquilidad, sin embargo, hay quienes se aprovechan de eso y no tienen un buen desempeño laboral, por ende, los perjudicados son los estudiantes en la calidad de enseñanza que reciben.

Para ello se planteó como problema de investigación la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025?

Esta investigación se justifica desde la óptica teórica, ya que permitirá ensanchar los marcos referenciales en relación al estudio de las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, admitiendo con ello que se pueda incrementar el conocimiento científico, y sobre todo dándole mayor importancia dentro de las organizaciones ya sea de carácter públicas o privadas. La presente investigación podrá servir a otras similares, ya que da importancia a las personas que forman parte en las organizaciones, además de reconocer la influencia que puede darse entre el liderazgo que ejercen los directos en los colaboradores.

Esta investigación se justifica desde la óptica práctica, ya que se desea conocer cómo se relaciona los estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de establecer el nivel de asociación de ambas variables, con el propósito de

poder brindar recomendaciones concretas que permita aplicar de forma adecuada los estilos de liderazgo para que el desempeño de los docentes pueda mejorar.

Su objetivo general es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025.

Sus objetivos específicos son determinar la relación entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025, también determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025, y por último determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025.

Tiene como hipótesis general existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025. También tiene hipótesis específicas, entre ellas Existe una relación significativa entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025, la otra hipótesis es existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025, y la última hipótesis es existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025

Delgado et al (2024) Asunción, Paraguay, Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades, en su artículo titulado “Influencia de los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de personas lideresas”, tiene como objetivo de estudio demostrar la influencia del liderazgo transformacional y sobre todos sus subdimensiones en la inteligencia emocional de las personas que participan del programa en las últimas ediciones. En la metodología es de tipo no experimental, descriptiva y explicativa, hace uso del enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se usó de técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para ello se le aplicó a 231 colaboradores de la empresa, en este caso era personal que formaba parte del programa de la edición 2022-2023. Como conclusiones se obtuvo que existe una correlación muy sólida entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional en los diferentes participantes de las ediciones ya sea de los últimos tres años, sin embargo, si se puede resaltar que en el 2021 la estimulación intelectual destaca muchísimo, como también la motivación, los comportamientos, siendo estas las dimensiones más resaltantes en la inteligencia emocional. Deja como recomendación considerar el liderazgo transformacional ya que es

una variable que se puede aplicar junto con la inteligencia emocional, y con ello se permitirá crear ciertos vínculos de índole social a través de ciertas estrategias y habilidades de aquellos que forman parte de la empresa. Esta investigación sirve para el estudio en curso ya que se considera una de las variables con otro factor importante que también forma parte del desempeño de los trabajadores, y permite con ello ver que la variable de estudio del desempeño laboral también está supeditada a la inteligencia emocional, y claro con ello se ve reflejado el trabajo y los resultados. Como también ha permitido observar y considerar otras recomendaciones dadas en el artículo.

Prospel (2022) Machala, Ecuador, Universidad Técnica de Machala, en su artículo titulado “Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck”. El problema que había en Mcduck era que a pesar que en Machala las Pymes eran importantes se observaba una muy baja productividad en esta compañía, esto causado por la falta total de compromiso de sus trabajadores, esto era resultado del mal manejo que realizaban los gerentes y sobre todo que carecían de un estilo de liderazgo definido, generando con ello un clima laboral desagradable que lo único que provocaba en los colaboradores era desmotivarlos y desenfocarlos del trabajo y sobre todo de las metas que se establecía la empresa. Su metodología fue cuantitativa, con un diseño de investigación no experimental transversal. Para ello se utiliza como técnica la encuesta y para recolectar los datos se usó de instrumento el cuestionario, lo cual se le aplico a 50 colaboradores de la empresa, todos ellos pertenecientes al área de producción de la misma compañía. Como conclusiones se obtuvo que un 82% de los evaluados sostuvieron que el estilo de liderazgo que predomina en la compañía es el autoritario, puesto que todas las decisiones solo las toman los gerentes o máximos directivos mas no intervienen los colaboradores, muchas de esas decisiones acertadas y otras equivocada. Muchas de esas situaciones provocadas porque no se está involucrando a los colaboradores como apoyo en las decisiones. También se concluyó que el liderazgo que ejercen en la compañía influye en bajo nivel en la motivación, compromiso y comunicación para con los colaboradores, lo cual venia afectando las actividades de las diferentes áreas. Brinda recomendaciones como definir los estilos de liderazgo que se debe aplicar en la empresa Mcduck, con una participación activa de todos los colaboradores en las distintas áreas, sobre todo los gerentes deben observar los cambios de mejora que se van dando en el desempeño de los colaboradores y usar incentivos de motivación para los mismo. Esta investigación aporta al estudio en curso en que brinda teorías y estrategias en lo que respecta a las variables de estilos de liderazgo y desempeño laboral, como también brinda

recomendaciones considerando el impacto de la aplicación de un estilo de liderazgo adecuado para la compañía.

Robles (2022) Valladolid, España, Universidad de Valladolid, en su tesis titulada “Estilos de liderazgo. Adaptación a la generación Z”, su objetivo de estudio fue determinar aquellas tendencias en el estilo de liderazgo de los alumnos universitarios del último curso, teniendo en cuenta su acceso inminente al mercado laboral, con el propósito de hacer comparación con aquellos de su preferencia en el caso de los colaboradores. Para ello se utilizó el método de un estudio bibliográfico, siendo de enfoque cualitativo, no experimental. Para la recolección de datos se hizo uso de entrevistas, encuestas y como instrumentos guías de entrevistas y cuestionarios. Una muestra de 26 colaboradores de la compañía. A su vez llega a la conclusión que se analizó las tendencias que en ese curso se pueden observar en los colaboradores en comparación con las de los alumnos. Esta selección se debe realizar en base a la necesidad de liderazgo que se requiera y sobre todo que se pueda adaptar, para lo cual se considera que se debe estudiar las necesidades de la generación Z y sobre todo considerar las características vitales y el perfil necesario de los futuros líderes. En sus recomendaciones brinda analizar los recursos humanos, ya que en ella radica la principal herramienta de gestión en las compañías, es decir las organizaciones deben considerar fomentar el desarrollo de líderes si se desea conseguir las metas futuras. Es por ello el aporte que brinda al estudio en cursos es que deja recomendaciones como, mejorar en la comunicación interna, fomentar la diversidad de estilos y sobre todo conocer las necesidades de los colaboradores es sumamente importante si se desea que las organizaciones mejoren en su desempeño y en el logro de su misión y sobre todo de su visión.

Gonzales y Vilchez (2021) Barranquilla, Colombia, Pensamiento & Gestión, en su artículo científico titulado “Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales”, el problema de estudio que se trata tenía que ver que la UNESUR en los últimos dos años hicieron modificaciones en las políticas, normas con la finalidad de permitir el ingreso de contratar personal nuevo, dando a notar que estas políticas más se inclinan por favorecer por afinidad al personal que ingresa y dejando de lado conceptos como la experiencia, la antigüedad, incluso los méritos alcanzados por los colaboradores más antiguos, lo cual ha generado molestias en el clima laboral ya que muchos de los colaboradores no entienden los motivos de algunas contrataciones o ascensos de cargos, lo cual ha perjudicado notoriamente en el desempeño laboral de los colaboradores más comprometidos. Como método de investigación se

considera cuantitativa, de tipo descriptiva con diseño no experimental, se usó de técnica de recolección de datos la encuesta a través del instrumento el cuestionario, como muestra se tuvo un total de 137 colaboradores del área administrativa de la UNESUR. Tuvo como conclusión que el desempeño laboral es un elemento sumamente primordial para tener un buen funcionamiento las organizaciones, para ello los directivos, gerentes o máximas autoridades de las compañías deben medir el desempeño de sus trabajadores, y esto se puede visualizar considerando esos factores de actitudes, puntualidad, motivación, cumplimiento con responsabilidad, constante disciplina, trabajo en equipo e iniciativa, todo esto ayudaría a observar la eficiencia y sobre todo la eficacia que están teniendo los colaboradores. Este estudio aporta a la investigación en curso dando nuevos conceptos de los factores que forman parte del buen desempeño laboral, como también permite contrastar como los directivos tienen un papel fundamental en el desempeño de los colaboradores

Bohórquez et al (2020) Cienfuegos, Cuba, Universidad y Sociedad, en su artículo titulado “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”, su objetivo de estudio fue analizar las variables motivación y también el desempeño laboral de los colaboradores de la GAD Municipal CS. En este estudio fue de tipo no experimental, probabilístico, teniendo también un enfoque cualitativo y a su vez cuantitativo, siendo considerada una investigación exploratoria y como también descriptiva. Para la recopilación de datos se utilizó la entrevista y como también la encuesta usando con ello el cuestionario como instrumento, esto se le aplicó a los expertos y sobre todo sus máximas autoridades, ya sea jefes o gerentes quienes administran la compañía. La muestra para la aplicación de la entrevista estuvo conformada por 31 personas, entre ellos alcalde como también los directivos y los jefes de los distintos departamentos, y la muestra para el cuestionario fue de 435 colaboradores de la compañía, entre ellos ejecutivos del área administrativa y también personal obrero. Sus conclusiones fueron que un 25% de los colaboradores no mencionan ni satisfechos ni insatisfechos con relación al trabajo que vienen desempeñando en la Gad, y si este cubre sus necesidades prioritarias en sus gastos, como también un 35 %, requieren que se trate con equidad los recursos, oportunidades y sobre todo las recompensas que se les brinda por su desempeño y el cumplimiento de metas. El aporte que brinda al estudio en curso es que resalta factores como la equidad, las competencias, los conocimientos, que son elementos fundamentales en el desempeño laboral, permite observar desde otra perspectiva como los colaboradores quieren ser considerados, y brinda el aporte de la motivación que es un

elemento fundamental al momento de pensar en mejorar o dar estrategias para la mejora del desempeño de los colaboradores.

Meza (2023) Huancayo, Perú, Universidad Continental, en su tesis titulada “Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central – Serfor Perú. Su objetivo general es determinar la relación que hay entre el liderazgo directivo con el desempeño laboral de los colaboradores de la ATFFS – Sierra central – Serfor. En la metodología de estudio es correlacional, con un diseño no experimental, transversal, prospectivo y descriptivo correlacional, mejor dicho, no se hizo experimental, como tampoco se hicieron modificación en la realidad. Se tuvo como muestra para el estudio 54 colaboradores de la Administración técnica forestal y de fauna silvestre. Usando como instrumento para recolectar datos la encuesta por medio de un cuestionario. El investigador concluye que entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central SERFOR Perú, 2022, hay una claramente una relación alta y sobre todo significativa, lo cual quiere decir que cuando el liderazgo está orientado al arraigo de la compañía, modelo de como viene comportándose, una constante estimulación a sus trabajadores, utilizando diferentes estrategias con la finalidad de consolidar mucho más aun su liderazgo, como también el poder generar un adecuado clima laboral, se puede incrementar una mejora en el desempeño laboral de los colaboradores, es decir a mejor liderazgo en la compañía es claramente notable que los resultados se verán mejorados por el mejor desempeño que podrían realizar los trabajadores. Para ello recomienda que la organización prepare líderes o sobre todo se capacite constantemente a los que dirigen la compañía, esto no solo debe darse cuando se egresa, sino desde las universidades, pues es ahí donde se debe empezar a formar verdaderos profesionales con actitud y compromiso, y sobre todo en las instituciones de carácter público y privado. Como también se recomienda que el líder sea formado en habilidades blandas con la intención que pueda comprender y ayudar a los colaboradores, sobre todo debe contar con normas morales y valores éticos que permita que los colaboradores vean en sus líderes ejemplos a imitar y sobre todo unirse en los objetivos que se desea lograr. Esta investigación aporta a la investigación en curso en datos reales de cómo funcionan otras compañías, ya sea como antecedente de investigación como también considerando las recomendaciones que brinda para las organizaciones, al hacer referencia a este estudio en una institución educativa que muchas veces se carece de un buen liderazgo, como también ha servido para contrastar los

resultados de esta investigación con la que está en curso y poder ver que la problemática es similar.

Soria (2023) Cusco, Perú, Escuela de Posgrado Newman, en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del banco de la nación de la agencia de cusco, 2023”, tuvo como objetivo general determinar la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del banco de la nación de la agencia de la agencia de Cusco, 2023. Tuvo un tipo de investigación básica, pues tuvo la finalidad de ampliar los conocimientos acerca de las variables que se ha estudiado, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Se utilizó como muestra de 30 colaboradores, se usó para recopilar información la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Sus conclusiones fueron que los estilos de liderazgo se encuentran altamente relacionados con el desempeño laboral, es decir el estilo de liderazgo autocrático tiene una alta relación significativa con la variable de desempeño laboral que ejercen los asalariados de la organización. Esta investigación aporta a la investigación en curso en datos reales que permiten que se pueda usar como antecedente de investigación, como también brinda conclusiones relevantes a considerar para la investigación, ya que muestra las variables en otro sector, pero con amplia relación entre ellas, ya que lo que se busca es resolver la problemática similar que se presenta en la institución educativa.

Chirinos y Contreras (2021) Lima , Perú, Universidad de Ciencias Aplicadas, en su tesis titulada “Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021”, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, es de diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, se tuvo como muestra de 378 servidores del sector defensa de Lima Metropolitana. Se usó como instrumento la encuesta. Concluye que en conformidad después de haber escudriñado toda la data recopilada de estos asalariados del estado del área Defensa en Lima Metropolitana en el 2021, se afirma que existe una débil correlación entre los estilos de liderazgo para con el desempeño laboral, además su relación es directamente proporcional. Por lo tanto, aplicar en dicho sector los estilos de liderazgo en la presente investigación no muestra una relación significativa para con la variable de desempeño laboral. Se recomienda en próximas investigaciones estudiar la correlación con diferentes variables enteramente involucradas ya sea el clima laboral o quizás el compromiso laboral

de los empleados, ya que también estas variables pueden influenciar claramente en el desempeño laboral de los trabajadores, como también pueden investigar con respecto al liderazgo por resultados, si esta correlacionado a mayor nivel con el desempeño del ejercicio laboral de los servidores públicos del sector defensa e incluso en otros sectores de la organización, dentro de esa recomendación también se debe considerar en generar que los servidores públicos tengan una mejor percepción del liderazgo, y eso se puede lograr a través de un adecuado trabajo en equipo, teniendo buena motivación y a su vez recompensar el esfuerzo de los trabajadores que sea como retribución al gran trabajo de los trabajadores. En sentido se recomienda que pueda implementarse nuevas formas de incentivar a sus trabajadores, que no solo sea algo monetario sino más bien algo que genere en ellos emociones que les permita salir de esa zona de confort, y de esa forma los trabajadores se unan a la visión de la empresa. Este estudio contribuye en la presente investigación dando un análisis detallado de las variables de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral, lo cual permite que el investigador puede considerar los resultados y la metodología de la investigación para dar aportes y recomendaciones necesarias a la empresa que se está estudiando, además de servir como un aporte científico importante. Permitiendo ello que el investigador pueda dejar nuevas recomendaciones para futuros investigadores y para las compañías que puedan usar su estudio como aplicación a sus empresas

Gazco (2021) Pueblo libre, Perú, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el instituto de rehabilitación integral y educación especial Milagroso niño Jesús pueblo libre, 2021”, su objetivo general fue determinar la relación que hay entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en el Instituto de rehabilitación integral y educación especial Milagroso niño Jesús, su metodología fue con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, para analizar la información se tuvo una muestra de 50 colaboradores entre ellos el personal de la policía y personal civil que labora dentro del instituto de rehabilitación integral y educación especial milagroso niño Jesús , para ello se usó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye sosteniendo que existe una relación positiva entre el liderazgo organización y la variable desempeño laboral, comprobándose con la prueba de hipótesis que se aplicó, dando como recomendación a las universidades e institutos de nivel superior que puedan adoptar ciertos cambios con referencia al liderazgo organizacional en las instituciones educativas, como también que puedan aprovechar las nuevas opciones u oportunidades para que con

ello se pueda mejorar en todo sentido la calidad de la educación, también recomienda que se pueda sistematizar las mejores en la ciencia con referencia a las organizaciones, a través de recursos de reflexión, considerando las necesidades que presenta la educación el día de hoy, y sobre todo aprovechando aquellas oportunidades para el conocimiento a grande escala, y con ello poder dar cambios en torno al paradigma de la educación, como también recomienda que estas líneas de investigación que tenga que ver con el liderazgo organizacional y la variable del desempeño laboral sea promovido y se fomente compartir los alcances de logros del conocimiento que se obtienen, esto lo pueden difundir por las redes, páginas web o en general por el internet. Esta investigación aporta a la investigación en curso en brindar nueva información y datos de como las variables de estudio pueden estudiarse considerando los fenómenos cambiantes que existen actualmente, también aporta nuevas recomendaciones que se pueden considerar en las instituciones educativas, sobre todo que las dimensiones de estudio son similares y se puede tener un panorama más amplio del estudio que se ha realizado en la investigación en curso, como también sirve para contrastar los resultados y observar con ello que la problemática de otras instituciones de diferente enfoque pueden ser similares cuando se observan sus variables, y con ello ayuda resolver la problemática que se está estudiando en la investigación que se está cursando.

Melgarejo (2021) Huancayo, Perú, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo S.A, agencias pasco, 2021”, su objetivo general fue establecer de qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo S,A agencias pasco, 2021, su diseño metodológico es de tipo básica, explicativo, con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, tuvo como muestra el total de la población que fueron 26 trabajadores de la Caja municipal de ahorro y crédito, como también como técnica para recolectar los datos se usó la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario. Concluye que un estilo autocrático influye de forma significativa en el desempeño de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo en Pasco, lo cual quiere decir que si la empresa actualiza todo el conocimiento de sus lideres a través de capacitaciones de motivación al personal, el mejor manejo de una buena comunicación efectiva y sobre todo como deben trabajar en equipo será mucho mayor el desempeño al logro de todas las funciones que están correctamente alineadas a la compañía, como también en su conclusión sostiene que el estilo democrático influye de forma significativa en el desempeño de los colaboradores

de la caja municipal de ahorro y crédito, lo cual quiere decir que si empresa brinda mayor estímulos y mejor participación a los asalariados en la toma de acuerdos y decisiones que se realiza en la empresa, esto lograría que los líderes establezcan mejores lazos de confianza con todo el personal, esto permitiría a su vez una mayor motivación y compromiso con todas las actividades que realiza el personal en la empresa. El investigador recomendó que la empresa debe actualizar los conocimientos de los líderes mediante constantes capacitaciones de nuevas maneras de motivar a los colaboradores, un buen manejo de comunicación de forma efectiva y en especial el cómo deben trabajar en equipo, con ello se podrá lograr con todo el esfuerzo y desempeño de los colaboradores el logro de todas sus funciones que estén alineadas a los objetivos de la empresa. Como también recomienda proporcionar a los trabajadores de más estímulo y sobre todo que puedan participar en la toma de decisiones, para que con ello el líder pueda tener mejores lazos de amistad o confianza con los colaboradores, y de esa manera se pueda incrementar la motivación y mejore el compromiso para con los objetivos de la empresa, Esta investigación citada ayudo a la investigación en curso a considerar las recomendaciones dadas ya que las variables son las mismas y la problemática es similar a la que se observó en la institución educativa , con estas recomendaciones se puede esclarecer mejor la investigación.

Northouse (2019) sostiene que el liderazgo es aquel proceso que conlleva ejercer influencia en las personas, esto puede suceder en ciertos grupos u organizaciones, también trae consigo objetivos ya sea comunes o propios de la empresa, por lo cual se diría que el liderazgo busca influenciar en las personas para que puedan lograr un objetivo en común por parte de los colaboradores. Esta influencia únicamente se da cuando los directivos conocen como deben dirigir a su personal y no solamente dando órdenes, sino logrando que ellos puedan realizar sus funciones de forma voluntaria y puedan incorporar sus esfuerzos en objetivos que se establece la empresa lo largo del tiempo

Rossi (2013) sostiene que el liderazgo es aquel conjunto de la combinación de aquellas competencias que son claves que debe tener un gestor, aquellas competencias que sean identificado de forma adecuada y a su vez desarrolladas para el bien y la mejora de las organizaciones. El gestor es un líder cuando consigue que sus colaboradores se comprometan de forma voluntaria, y a su vez ejercen acción sus tareas, dan cumplimiento en su totalidad a sus funciones con eficiencia, pero también deben estar muy convencidos que el esfuerzo de todos los que conforman una compañía permite que se pueda obtener lo que se ambiciona y los objetivos que se definen durante el tiempo de planificación.

Mochón y Sáez (2014) define el liderazgo como todo ese procedimiento en el que una persona interviene en otros individuos, no de forma negativa, más bien les brinda estímulo, entusiasmo y dirige sus funciones y tareas con el objetivo que puedan conseguir y lograr los propósitos de un grupo o sobre todo de una empresa, ya sea a corto o largo plazo, de acuerdo a lo que la compañía planifique.

Griffin (2011) sostiene que el liderazgo es no restringir las acciones de los colaboradores, más bien es intervenir en ellos para que puedan tener direccionamiento como equipo para con las metas de la empresa, a ello suman el entusiasmo al comportamiento de los colaboradores, con la finalidad de que ellos busquen conseguir sus propios objetivos y sobre todo sostener el apoyo a la cultura en la empresa, son ciertas capacidades peculiares que deben tener aquellos gerentes si se desea que las empresas caminen de forma adecuada en el mercado laboral.

Yulk (2008) define el liderazgo como todas aquellas cualidades que tienen suma importancia para las funciones de dirigir las compañías, teniendo consigo valores, patrones o esquemas de personalidad, compromiso con la ética, seguridad, capacidad de una buena toma de decisiones y sobre todo tener la convicción de hacer las cosas sin titubear al momento de ejecutar acción. Los líderes nunca por nunca buscaran lograr tener beneficios propios, sino más bien buscara obtener logros para la organización, que no perjudiquen el avance de los demás, más bien se repotencie, puesto que son personas que están bajo su cargo y debe ser capaz de guiarlos con inteligencia y buen criterio si se desea que ellos logren los objetivos que se tienen en la compañía.

Estrada (2007) sostiene que a lo largo del tiempo y de la historia de la humanidad se a podido identificar ciertas cualidades que son comunes en aquellos personajes que tuvieron influencia en el desarrollo de la sociedad civil. Cualidades que son más visibles en políticos, líderes sociales o sobre todo los líderes de compañías, ya que permite que puedan tener una mejor imagen ante sus colaboradores. Actualmente los líderes tienen que hacer uso de sus habilidades para poder enfrentar diferentes situaciones adversas, a su vez tiene que interactuar con el equipo que le rodea, sobre todo dirigirlos de forma eficiente, para ello se debe pensar que los estilos deben estar perfectamente alineados con las cualidades que poseen los líderes, y de esa forma puedan los líderes intervenir de forma correcta en las situaciones cotidianas en el proceso de direccionamiento de las organizaciones.

Alles (2006) define el liderazgo como aquella habilidad para poder orientar el accionar de un equipo de colaboradores siguiendo una meta trazada, generando aquellos

valores de accionar y antecediéndose ante posibles escenarios en donde se pueda ver desarrollada la acción de estos equipos de trabajo.

Dubrin (2000) el concepto de liderazgo se direcciona a la relación que se da entre los empleados con sus objetivos personales y obviamente los de la compañía a la que se integra en el trabajo. A su vez sostiene que la base principal para fundamentar un liderazgo con resultados óptimos es aprender a conocer y comprender al equipo de trabajo que se tiene a cargo, consiguiendo que el equipo se sienta no como empleados sino elementos fundamentales para una compañía. Como también se debe precisar que el éxito institucional no solo depende de la preparación de los trabajadores sino sobre todo de la eficiencia del liderazgo que se realiza para con el equipo, no solo cumplir con su labor sino permitir que los trabajadores puedan tener la libertad de aportar y seguir creciendo como profesionales.

Cardona y Buelvas (2010) define el liderazgo como aquella influencia o la habilidad que tienen los líderes para que los trabajadores realicen sus funciones sin necesidad de obligarles a nada, sino que más bien realicen todo con entusiasmo y motivados a mejorar en sus aportes como empleados. Entonces el liderazgo tiene que ver con una buena relación que existe entre los directivos de las empresas y sus trabajadores, si se desea que la empresa logre lo que se propone, entonces la prioridad es darle la mayor atención al equipo y brindarle una dirección adecuada con las herramientas suficientes para que puedan aplicarlas en su ejercicio laboral

Vega (2010) El liderazgo instruccional o como también se le conoce instructivo, tiene que ver mucho con la supervisión directa que ejercen los directivos a los pedagogos, con el propósito de repotenciar la enseñanza.

Volante (2013) afirma que el liderazgo instruccional es aquella influencia que tiene la intención de focalizarse en factores o elementos importantes de la una comunidad educativa, con el objetivo de mejorar las prácticas de enseñanza y sobre todo que se puedan obtener logros en el aprendizaje para los alumnos, mejor dicho es un conjunto de acciones que ejercen los líderes de las instituciones educativas para poder generar que la enseñanza dada por los docentes logre niveles altos en el aprendizaje de los alumnos.

Benites (1990) sostiene que el liderazgo instruccional tiene que ver con afirmar a los docentes en un salón de clases, controlarlos en su totalidad y a su vez poder marcar algunas experiencias y sobre todo métodos de enseñanza, para lo cual se requiere sin duda una amplia preparación pedagógica, mejor dicho, este tipo de liderazgo es aquel en donde quien toma el dominio y el control pedagógico es el área directiva.

Flores (2010) sostiene que el liderazgo transaccional es aquel que ocasiona en los trabajadores un mejor rendimiento ya que ha cambio se les da una mejor indemnización, ósea cuando al trabajador se le premia o se le distingue es gracias a su buen rendimiento, como también cuando se les suspende o se les castiga es en consecuencia de su bajo rendimiento. En este tipo de liderazgo el líder verifica las insuficiencias y también las ambiciones de los trabajadores y las expone con la finalidad de poder hacer un canje y lograr que estos colaboradores desempeñen mejor sus funciones, de manera que los trabajadores reciben una recompensa por su buen rendimiento y el líder es beneficiado ya que favorece a su gestión como directivo

D'Alessio (2010) el liderazgo transformacional es aquel que genera cambios positivos en los colaboradores, los líderes transformacionales son aquellas que trabajan teniendo un verdadero interés en sus trabajadores, además poseen una ética y una moral muy clara y firme, y en lo posible procuran actuar de forma correcta, como parte de ello son personas empoderadas, que inspiran a sus trabajadores y sobre todo estimulan.

Ayaub (2010) sostiene que el liderazgo autocrático es visto como aquel perfil del líder que es inflexible hacia los criterios u opiniones de sus colaboradores o seguidores, le importa solo regirse por sus argumentos propios y asume la totalidad de la toma de decisiones en la empresa. El líder autocrático es aquel que se apoya en la remuneración o en la diversidad de castigos acordes a las acciones de sus colaboradores, es quien solo sabe imponer órdenes y espera que sus subordinados le obedezcan con cierto nivel de miedo. Los autocráticos toman todas las decisiones, ya sea de trabajos o actividades, desechando en su totalidad las opiniones de los trabajadores, son además aquellos que se sostienen en su poder para poder obligar con6 sus habilidades de persuasión, puesto que ellos suelen cargarse los problemas de las empresas y toman las decisiones que creen pertinentes, e incluso exponiéndose a equivocarse.

Castañó (2013) sostiene que los estilos de liderazgo se pueden considerar de tres formas, primero el liderazgo autoritario que está fundamentado en el ejercicio de imponer y toma de determinaciones y que los trabajadores únicamente se centren en ejecutar su trabajo, también en este tipo de liderazgo existe un futuro bastante incierto ya que es el líder quien decide el futuro de sus colaboradores, y no se tiene claro lo que pueda pasar en adelante con los trabajadores, el líder autoritario tampoco suele enseñar a sus trabajadores solo su función es mandar que ejecuten sus deseos mas no contribuye apoyando en si las acciones, a su vez es el líder quien decide las tareas por sus trabajadores sin considerar en algunos casos las habilidades de cada uno, y por ultimo este tipo de

liderazgo es sumamente arbitrario en sus críticas, en algunos casos es mucho de alabar y también de criticar de forma déspota o sin importar las consecuencias en las reacciones de los colaboradores. Luego menciona un liderazgo democrático que se fundamenta cuando el líder se identifica con su equipo con su ejercicio laboral, cada planificación es motivo de llevarlo a la opinión del equipo de trabajo, siendo principalmente motivado por el líder, en la toma de decisiones si bien el grupo propone ideas es el líder quien direcciona y esclarece los aspectos para que puedan tomar las decisiones más pertinentes, además el líder es uno más del grupo y aplica en las tareas de la empresa sus energías y se involucra en el cumplimiento de las metas, siendo así que el líder les da la posibilidad incluso que puedan elegir a sus colaboradores las tareas que mejor se adecuen a sus habilidades y por ultimo este tipo de líder es de alabar y criticar de la forma las objetiva posible. Y el otro tipo de liderazgo que argumenta es el de Laissez-Faire, es el tipo de liderazgo en donde el líder no actúa como tal, puesto que les da libertad total a sus trabajadores para que puedan tomar decisiones y sobre todo el líder no suele intervenir de forma continua, más bien lo hace en muy pocas veces. También en este tipo de liderazgo no se sabe el futuro.

Hackman y Johnson (2013) sostiene que el liderazgo democrático es más participativo y sobre todo considera las opiniones o puntos de vista de los colaboradores.

Escobar (2012) define el desempeño laboral de los docentes es todo aquello que deben ejecutar o realizar en sus aulas de clase como especialistas de sus respectivas áreas. Su labor o desempeño se pueda observar en distintos aspectos como el manejo adecuado de los recursos tecnológicos, la planificación de sesiones de clase, el uso de estrategias pedagógicas y la evaluación constante a los alumnos, que sirve para medir la adecuada aplicación de técnicas que son parte del desempeño del docente. La correcta medición de los resultados de la labor del docente en la enseñanza y aprendizaje se aplica a través de estructuras adecuadas.

MINEDU (2017) sostiene que el desempeño laboral es el cumplimiento de todas aquellas actividades que están relacionadas o son parte del ejercicio de trabajo, y cuanto a los docentes eso se relaciona con aspectos personales o documentaciones, con su equipo de plana docente y para con los estudiantes. Es sumamente importante si se desea mejorar la educación en el país tener que evaluar el desempeño que vienen realizando los docentes en sus funciones académicas, y para ello se debe estructurar de forma adecuada para poder medir con precisión lo que se desea conocer

Corvo (2018) define que el desempeño laboral es aquella evaluación que permite determinar si un trabajador realiza de forma correcta su trabajo. Esta evaluación es dada

de forma individual, considera en el hecho que se debe medir el esfuerzo únicamente del individuo. En este caso dentro de las empresas existe el área responsable del material humano quien se encarga de llevar a cabo la supervisión constante de los trabajadores, siendo el desempeño laboral un proceso de suma importancia para que las compañías puedan tener éxito y lograr sus objetivos.

Robbins y Judge (2013) sostienen que el desempeño de un asalariado son aquellos comportamientos que se pueden observar, sobre todo en aquellos que tienen mayor relevancia para alcanzar los objetivos de las organizaciones, y que necesariamente deben ser medidos considerando las competencias, capacidades de cada persona y de qué forma esta aporta o suma al avance la empresa, es decir su desempeño se mide en base no solo a lo que hace el individuo, sino también a como sus acciones pueden coadyuvar al alcance de objetivos y metas de una corporación.

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como la eficacia de los trabajadores que laboran dentro de las empresas, la cual es muy necesaria para dichas compañías, pues el trabajador no solo debe cumplir su trabajo, sino hacerlo con excelencia y a su vez obteniendo su propia satisfacción. Con el desempeño laboral no solo podemos ver lo que hace el trabajador, sino que también permite evidenciar la formación como persona, la forma de llevar a cabo sus actividades, y tal es así que los gerentes de las compañías pueden con ello medir los resultados si se han dado de forma eficaz y también con eficiencia, lo cual no solo permite que se logre objetivos planteados, sino también tener una buena constante productividad.

Aguirre (2000) define el desempeño laboral como aquel proceso que tiene una estructura y esta correctamente sistematizado, y sirve para poder examinar, medir, y también persuadir en aquellas características, comportamientos, y sobre todo el rendimiento que se relaciona enteramente con el trabajo. Tiene la finalidad de evaluar cual es el grado de rendimiento que está teniendo el trabajador, mejorando con ello no solo el cumplimiento de sus funciones sino también la productividad en un futuro. Estas evaluaciones o mediciones se deben llevar a cabo de forma programada en momentos claramente determinados y sistematizados de forma adecuada, ya que de esa forma podemos asegurar que los procesos sean totalmente objetivos. Cabe mencionar que estas evaluaciones son dadas de forma vertical, es decir por aquellos trabajadores que tienen mayor jerarquía o que tienen cargos de mayor responsabilidad en la organización. En la última fase del proceso de evaluación, todos los asalariados tienen que ser evaluados y ahí es donde se puede identificar sus aspectos fuertes y también en lo que pueden ser

débiles, al observar eso se plantea dar soluciones a todos aquellos puntos débiles con el objetivo que se pueda tener mejoras en el desempeño. No se puede dejar de considerar que estas evaluaciones son también consideradas históricas, ya que el encargado de evaluar toma en cuenta el desempeño o el ejercicio laboral del empleado por un tiempo correctamente definido, como también es prospectivo, ya que el evaluador encargado puede reconocer que el empleado que se está evaluando puede realizar labores de forma exitosa dentro de la compañía, a ello se le considera también integrador ya que toma en cuenta no solo sus puntos fuertes del empleado sino también los aspectos débiles que debe mejorar para su contribución en el crecimiento de la empresa.

Koopmans (2011) sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento o conjunto de actos que son claramente relevantes para las organizaciones, a su vez se debe considerar el rendimiento laboral como el comportamiento que tiene un trabajador, no solo en base a resultados, como también se puede tener en cuenta que el rendimiento de los trabajadores es multidimensional, ya que no solo involucra sus principales funciones, sino otras que van acorde al trabajo en equipo y que puedan ser apoyo en el logro de objetivos y cumplimiento de metas. El desempeño es sin duda la suma del esfuerzo individual de los trabajadores que contribuye al crecimiento de las empresas.

Murphy (1990) define el desempeño laboral como todas aquellas conductas que tienen importancia para lograr los objetivos o las metas que se establecen las compañías o también en las instituciones ya sea de carácter privado o público donde se labore.

Dentro de la definición de términos básicos Snell y Bohlander (2013) mencionan el clima laboral y lo definen como el contexto que debe proporcionar bienestar al colaborador, que no tenga elementos que perturben sus funciones o que impidan un espacio cómodo para ellos.

Snell y Bohlander (2013) definen la capacidad laboral como la formación y la experiencia que tiene un trabajador para conseguir lo que se propone en el trabajo con efectividad, sobre todo logrando con ello los objetivos de la empresa

Snell y Bohlander (2013) sostienen que la motivación del trabajador es aquella cantidad o totalidad de desempeño que muestra un colaborador para lograr algo en una determinada tarea

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

En el estudio que se ha presentado se ha fijado un enfoque cuantitativo, puesto que este enfoque pretende buscar validar la hipótesis haciendo uso de un procedimiento deductivo y a su vez secuencial, esto da la posibilidad que los resultados logrados sean aplicables a distintas situaciones similares. Es por ello que luego que se realiza el análisis estadístico, estos resultados no solo puedan ser útiles para el grupo que se ha estudiado, sino que también se pueda usar para poblaciones más grandes. Hernández y Mendoza (2018).

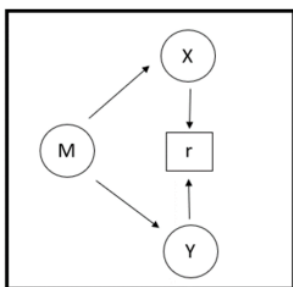
El tipo de investigación que se ha seleccionado es básico, según su finalidad, y de acuerdo a su profundidad es descriptivo correlacional, puesto que su principal propósito fue poder ampliar el conocimiento que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, su propósito es básicamente teórico, cognitivo y sobre todo intelectual, pues no se tiene fines prácticos de forma instantánea. Cruz (2023).

2.2. Diseño de investigación

Según Pankajakshan y Vidhukumar (2019) una investigación de diseño no experimental se puede determinar ya que no se estaría manipulando las variables que se están estudiando, comparando con la de diseño experimental en donde el autor si tiene la posibilidad de modificar y hacer algunos cambios en determinada variable y así poder observar el efecto que genera en la otra variable que se está estudiando. Este estudio es de tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional y sobre todo de corte transversal.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. M=Muestra (docentes de una institución educativa en Virú); X=Estilos de liderazgo; Y= Desempeño laboral, y r=coeficiente de correlación.

Un estudio correlacional tiene como intención principal estimar la relación que existe entre distintos conceptos. La investigación correlacional cuantitativa sirve para poder medir la fuerza de la relación que puede haber entre dos o quizás más conceptos, esto quiere decir que miden cada variable que se pueda considerar en cierta forma relevante para poder medir y como también analizar sobre todo la correlación fundamentándose en posibles respuestas comprobables. Hernández (2021). Como también Donche y Vicent (2009), sostienen que la investigación que son transversales mide las variables o también los conceptos, pero solamente una vez, también se miden los criterios en unidades en un determinado momento sin tener la pretensión de evaluar el desarrollo de dichas unidades en determinado estudio. Aquellos que estudian y sobre todo utilizan este enfoque no hacen manipulación de las variables, sino que sobre todo se recopilan ciertos datos que pueda haber en el entorno natural. De dicha forma se puede comprender las relaciones entre las variables sin que el investigador pueda intervenir.

2.3. Población y muestra

Se define como aquel grupo o conjunto de elementos, los cuales poseen las cualidades y características que son necesarias para un estudio en específico. Hernández (2021). En la presente investigación, el grupo determinado está conformado por 100 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de una institución educativa en Viru 2025.

Se considera una muestra a un subconjunto con carácter representativo de los elementos que forman parte de la población de estudio. En este estudio se seleccionaron tomando en cuenta criterios específicos para poder simplificar y sobre todo facilitar el desarrollo. Hernández (2021). La muestra se constituyó por 100 docentes de la institución educativa, 10 del nivel inicial, 40 de primaria y 50 de secundaria.

En esta investigación se trabajó considerando un muestreo por conveniencia no probabilístico, este muestreo ha permitido determinar la cantidad de los elementos que se está considerando en la muestra, fundamentándose en el propio criterio del investigador. Es decir, para ello se ha tomado en cuenta criterios de exclusión e inclusión, eligiendo así a los sujetos que se deben incluir para la recopilación de los datos que se desea obtener. Hernández et al (2014).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En el procedimiento que se realizó a los datos se estableció como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario, el enfoque fue en la indagación de las variables de estudio en la tesis y sus dimensiones consideradas. Según Hernández et al (2014) la

técnica de la encuesta es considerada como la que tiene mayor uso en las investigaciones o estudios donde se realice recolección de información, ya que le permite al investigador por medio de las preguntas obtener información importante y relevante para el estudio de investigación. En el cuestionario de estilos de liderazgo; el objetivo que se tiene es conocer el o los estilos de liderazgo que predomina para con los docentes en la institución educativa.

Como validez se usó el juicio de expertos, ya que las respuestas de calidad brindadas por cada persona, la profundidad en la valoración de sus respuestas, la poca exigencia de requisitos ya sea de carácter técnico o humano para su adecuada ejecución, poder usar en ella distintas estrategias para poder recoger la información que sería de gran importancia para poder determinar sobre todo el conocimiento con respecto a contenidos y también temáticas complejas y demás novedosas o tal vez que han sido poco estudiadas, como también la posibilidad de que se pueda obtener información sobre el tema que se ha sometido a ser estudiado. Cabero y Llorente (2013), para ello se solicitó que puedan participar 3 docentes con el grado de Maestría en educación. Y en el cuestionario referido a la otra variable de estudio acerca del desempeño laboral se llevó a cabo con el propósito de que se pueda determinar de forma personal el desempeño que tendrían los docentes de la institución educativa ya sea del nivel inicial, primaria y secundaria. Consta de la dimensión

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Los datos se analizaron haciendo uso del software SSPS, en el que estará la ejecución de todas las mediciones de carácter estadístico de acuerdo al tipo de investigación. Para que se pueda registrar la totalidad de las respuestas que los docentes informantes dieron a través de los cuestionarios, se creó una vista de las variables de estudio, para que con ello se pueda crear la base de datos. Se utilizaron las tablas de contingencia que se extrajeron de las fichas, como también las dimensiones: estilos de liderazgo y desempeño laboral, considerando los objetivos de la investigación, para que con ello se pueda realizar el respectivo análisis descriptivo. Luego para que se destaquen los resultados de las tablas se elaboró gráficos de barras que mostraron las frecuencias relativas. Además, se realizó la interpretación más adecuada de dichos resultados, teniendo en cuenta de poder destacar lo que significa el hallazgo más relevante o significativo. Como también para realizar el análisis inferencias, se usó una prueba no paramétrica Kolmogórov-Sminov. Para poder contrastar la hipótesis se llevó a cabo un

análisis correlacional con el Rho de Spearman o el R de Pearson, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para esta investigación se ha considerado respetar principios morales, de autonomía y justicia. El respeto a la autonomía de los docentes de la institución educativa en Viru, y la protección a ellos y sus derechos no haciendo publica la identidad de sus nombres o fotografías sin tener su debido consentimiento. El análisis de esta investigación se desarrolló basado en un enfoque que prioriza el cumplimiento sobre todo de principios de ética, con ello se asegura preservar la identidad de los participantes del estudio de investigación. Cabo et al (2014). Se tomaron medidas firmes con el propósito de poder garantizar la confidencialidad, es decir obtener el consentimiento informado y a su vez que se pueda respetar la participación voluntaria de los docentes. A demás de ello se protegió la confiabilidad de los datos que se obtuvieron y la posesión de los autores que se están citando, evitando con ello plagios. Y como también se aplicarán las normas APA 7ma edición. Los objetivos que tiene la investigación, un tratamiento de forma imparcial de los datos, el cuidado y sobre todo proteger nuestro medio ambiente.

III. RESULTADOS

Tabla 1

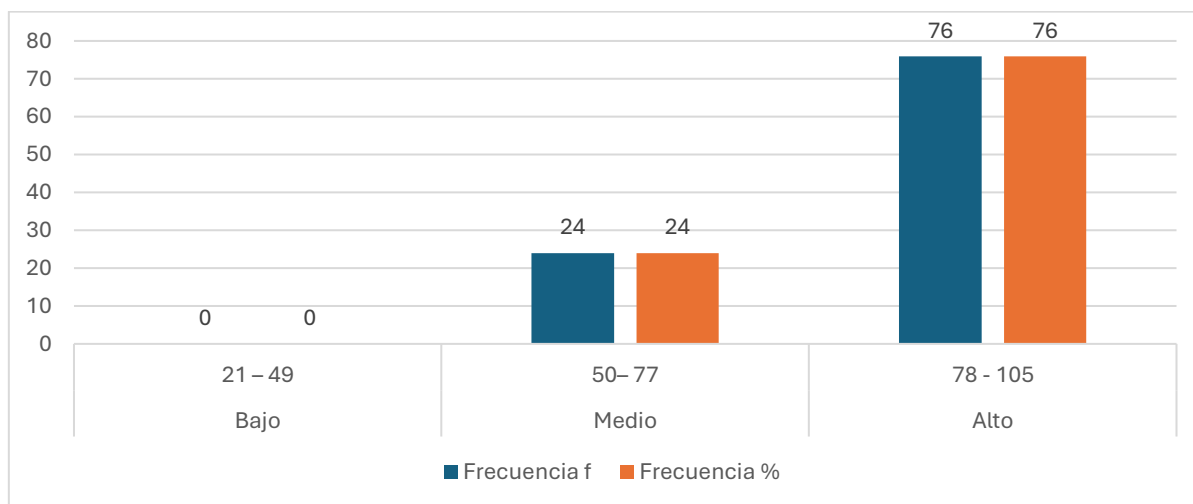
Niveles de estilos de liderazgo de los docentes de una institución educativa en Viru 2025

Niveles	Estilos de liderazgo	Frecuencia	
		F	%
Bajo	21 – 49	0	0
Medio	50– 77	24	24
Alto	78 – 105	76	76
TOTAL	-----	100	100.0%

Nota. Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo

Figura 2

Distribución de niveles de estilos de liderazgo de los docentes de una I.E. de Virú, 2025



Nota. Tabla 1.

Se muestra en la tabla 1 y figura 2 los niveles encontrados por los docentes de la I.E. de la muestra en la evaluación de la variable estilos de liderazgo. Encontrándose que el nivel de mayor incidencia fue el nivel alto con el 76%, seguido del nivel medio que logró registrar un 24%. Asimismo, se observa que el nivel bajo no registra frecuencias y porcentajes alguno. Demostrándose una tendencia hacia un liderazgo sólido y eficaz en una I.E. de Virú.

Tabla 2

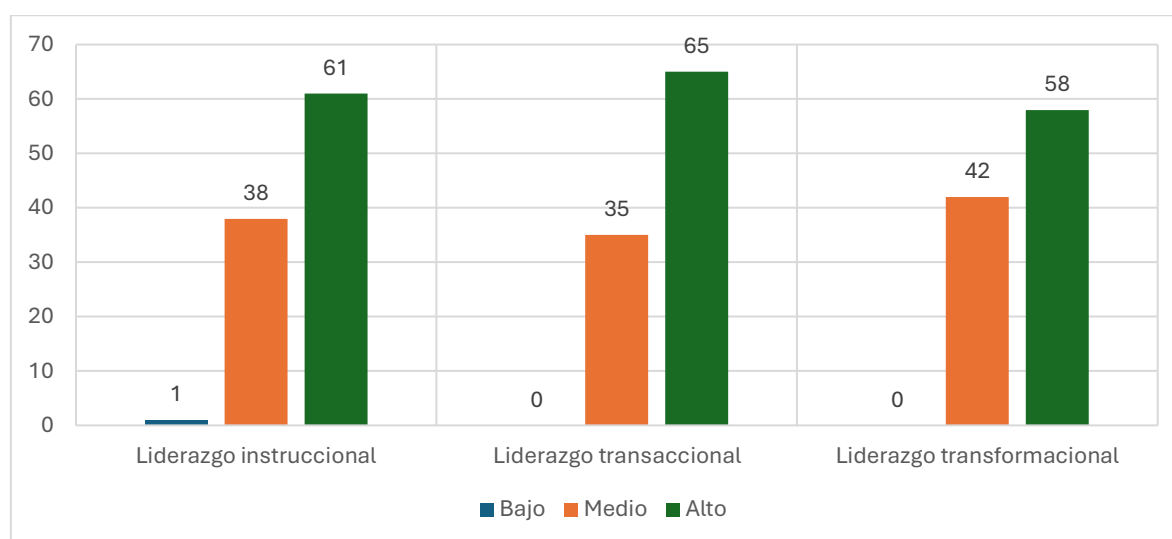
Niveles de dimensiones de los estilos de liderazgo de docentes de una I.E. de Viru, 2025

Dimensión	Liderazgo instruccional		Liderazgo transaccional		Liderazgo transformacional	
	f	%	F	%	f	%
Bajo	1	1.0	0	0	0	0
Medio	38	38.0	35	35.0	42	42.0
Alto	61	61.0	65	65.0	58	58.0
TOTAL	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota: Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo (base de sats)

Figura 3

Distribución de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo



Nota: Tabla 2

La tabla 2 y figura 3 se muestran los resultados de las dimensiones de los estilos de liderazgo, evidenciándose una predominancia del nivel alto para cada una de las dimensiones del liderazgo: transaccional (65%), instruccional (61%) y transformacional (58%), lo que denota una gestión eficaz y orientada al logro institucional. El nivel medio, registra valores del 35% y 42% para las dimensiones transaccional y transformacional respectivamente. En tanto, el nivel bajo, presente solo en el liderazgo instruccional un 1%, lo que determina una mínima debilidad pedagógica. En conjunto, los datos muestran una tendencia hacia un liderazgo sólido, equilibrado y de alto desempeño.

Tabla 3

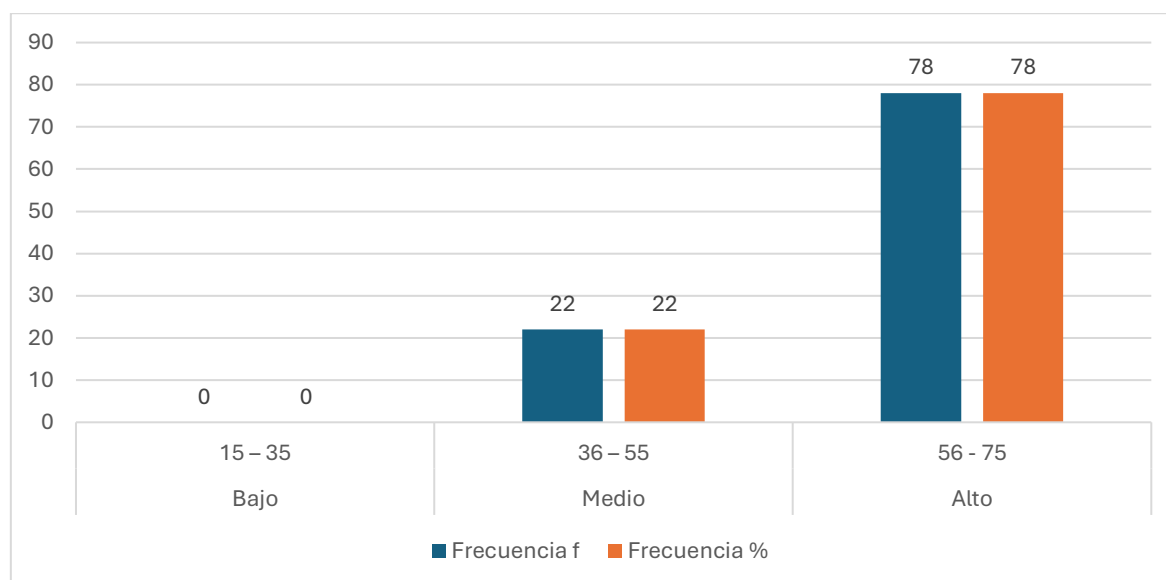
Niveles del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025

Niveles	Desempeño laboral	Frecuencia	
		f	%
Bajo	15 – 35	0	0
Medio	36 – 55	22	22.0
Alto	56 – 75	78	78.00
TOTAL	-----	100	100.0%

Nota. Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo

Figura 4

Distribución de niveles del desempeño laboral de los docentes de una I.E. de Virú, 2025

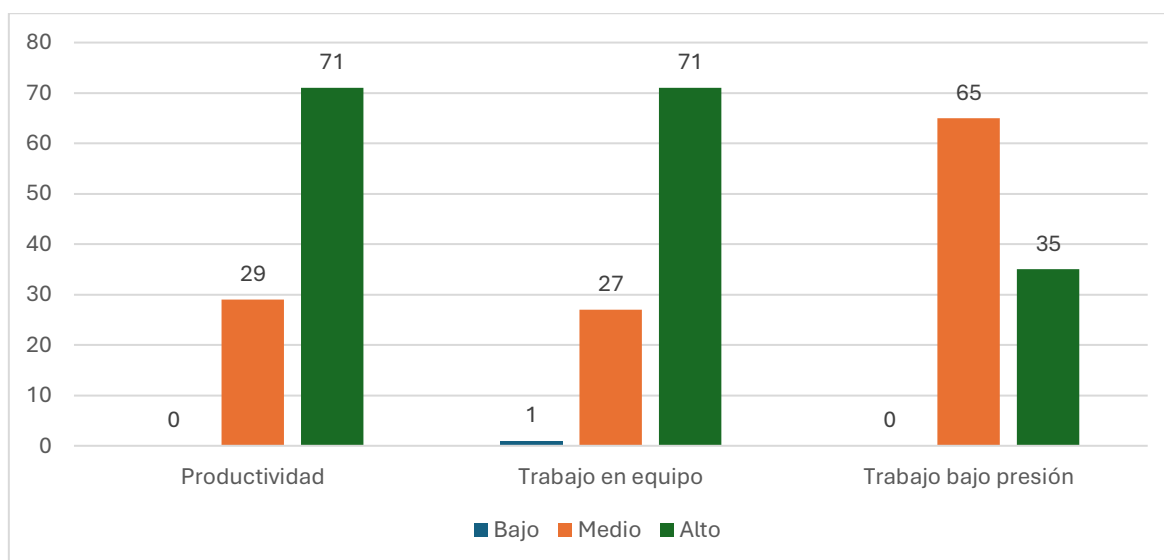


Nota: Tabla 3

Se registra en la tabla 3 y figura 4 los niveles alcanzados por los docentes de la I.E. de la muestra en la evaluación de la variable desempeño laboral. Encontrándose que el nivel de mayor incidencia fue el nivel alto con el 78%, le sigue el nivel medio, el cual logró registrar un 22%. También se observa que el nivel bajo no registra frecuencias y porcentajes alguno, lo que indica una tendencia general hacia un desempeño docente favorable y eficiente dentro del contexto institucional.

Tabla 4*Niveles de dimensiones del desempeño laboral de docentes de una I.E. de Viru, 2025*

Dimensión	Productividad		Trabajo en equipo		Trabajo bajo presión	
	f	%	F	%	f	%
Bajo	0	0	1	1.0	0	0
Medio	29	29.0	27	27.0	65	65.0
Alto	71	71.0	71	71.0	35	35.0
TOTAL	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota: Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo (base de sats)**Figura 5***Distribución de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Nota: Tabla 4

Se demuestra en la tabla 4 y figura 5 un predominio del nivel alto en las dimensiones productividad y trabajo en equipo (71% para ambas dimensiones), reflejando un desempeño docente eficiente y colaborativo. En la dimensión trabajo bajo presión, el nivel medio (65%) supera al alto (35%), por lo que se necesita fortalecer la gestión emocional y la respuesta ante situaciones bajo presión. Finalmente, el nivel bajo solo aparece en trabajo en equipo (1%), lo cual muestra mínimas dificultades en la cooperación laboral. En general, los resultados evidencian un desempeño laboral favorable y equilibrado.

Prueba de normalidad:

Previo al análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el número de la muestra es mayor o superior a los 50 individuos (100 docentes).

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables/Dimensiones	Estadístico K-S	p-valor	Interpretación
Variable estilos de liderazgo	0.075	0.593	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión Liderazgo instruccional	0.078	0.548	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión Liderazgo transaccional	0.076	0.583	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión Liderazgo transformacional	0.089	0.383	Normal ($p > 0.05$)
Variable Desempeño laboral	0.069	0.697	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión productividad	0.095	0.309	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión trabajo en equipo	0.117	0.121	Normal ($p > 0.05$)
Dimensión trabajo bajo presión	0.131	0.059	Normal ($p > 0.05$)

Nota. Resultados de los cuestionarios de estilos de liderazgo y desempeño laboral tomados a los docentes de una I.E. de Virú.

Se registró en la Tabla 5 la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), la cual se aplicó con el objetivo de determinar si las variables evaluadas presentan una distribución normal. Los valores K-S fluctuaron entre 0.069 y 0.131, con p-valores comprendidos entre 0.058 y 0.697. Debido a que en todas las variables los valores de significancia son mayores a 0.05 ($p > 0.05$), se indica que los datos se distribuyen de forma normal o paramétrica, lo que sugiere aplicar para la contratación de la hipótesis general y por dimensiones la prueba paramétrica de r de Person.

Pruebas de las hipótesis específicas:

OE1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025.

Tabla 6

Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo instruccional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.

		Liderazgo instruccional	Desempeño laboral
Liderazgo instruccional	R de Pearson	—	0.453
	gl	—	98
	valor p	—	< .001
Desempeño laboral	R de Pearson	0.453	—
	gl	98	—
	valor p	< .001	—

Nota. Análisis de los cuestionarios aplicados a los docentes de una II.EE. de Virú.

La tabla 6 muestra el análisis de correlación de Pearson y evidenció una asociación positiva y significativa entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral, con un coeficiente de $r(98) = 0.453$ y un nivel de significancia de $p < .001$. Este resultado indica que, conforme se fortalecen las prácticas de liderazgo instruccional, el rendimiento del personal tiende a mejorar de manera proporcional. La magnitud del coeficiente refleja una relación de tipo moderado, lo que sugiere que el liderazgo ejercido desde un enfoque pedagógico influye de forma relevante en la eficacia y productividad laboral del equipo.

OE2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025.

Tabla 7

Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.

		Liderazgo Transaccional	Desempeño laboral
Liderazgo Transaccional	R de Pearson	—	0.365
	gl	—	98
	valor p	—	< .001
Desempeño laboral	R de Pearson	0.365	—
	gl	98	—
	valor p	< .001	—

Nota. Análisis de los cuestionarios aplicados a los docentes de una II.EE. de Virú.

La tabla 7 muestra el coeficiente de correlación de Pearson la cual mostró una relación directa y estadísticamente significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, con un valor de $r(98) = 0.365$ y un nivel de significancia de $p < .001$. Este resultado indica que un mayor ejercicio del liderazgo se asocia con un incremento moderado en el desempeño del personal. La magnitud del coeficiente sugiere una relación positiva de nivel medio, lo que implica que, aunque el liderazgo transaccional contribuye al logro de resultados, su influencia es menor en comparación con estilos más transformacionales.

OE3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025.

Tabla 8

Niveles de correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Liderazgo transformacional	R de	—	0.404
	Pearson	—	98
	gl	—	< .001
Desempeño laboral	R de	0.404	—
	Pearson	98	—
	gl	< .001	—

Nota. Análisis de los cuestionarios aplicados a los docentes de una II.EE. de Virú.

La tabla 8 registra el análisis de correlación de Pearson, evidenciándose una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de $r(98) = 0.404$ con un nivel de significancia de $p < .001$. Este resultado revela que, a medida que se fortalecen las prácticas de liderazgo transformacional, el desempeño laboral del docente tiende a incrementarse de manera proporcional. La magnitud del coeficiente indica una correlación moderada, lo que sugiere que este estilo de liderazgo ejerce una influencia importante en la mejora del rendimiento y la eficiencia organizacional.

Pruebas de la hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de una I.E. de Virú, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los docentes de una I.E. de Virú, 2025.

Tabla 9

Niveles de correlación entre la variable estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral en los docentes de una Institución Educativa de Virú, 2025.

		Estilos de Liderazgo	Desempeño laboral
Estilos de liderazgo	R de Pearson	—	0.561
	gl	—	98
	valor p	—	< .001
Desempeño laboral	R de Pearson	0.561	—
	gl	98	—
	valor p	< .001	—

Nota. Análisis de los cuestionarios aplicados a los docentes de una II.EE. de Virú.

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Pearson, la cual mostró una relación positiva y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un valor de $r(98) = 0.561$ y un nivel de significancia de $p < .001$. Este resultado indica que la aplicación de prácticas de liderazgo efectivas se asocia con un incremento notable en el rendimiento del personal. La magnitud del coeficiente refleja una correlación positiva de nivel moderado-alto, lo que evidencia que el estilo de liderazgo ejercido constituye un factor determinante en la mejora del desempeño. En consecuencia, se confirma la hipótesis alterna que plantea la existencia de una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, destacando la influencia sustancial de la dirección y gestión del líder sobre la productividad y eficiencia del equipo de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se propuso poder analizar a fondo como se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru. Según los datos que se obtuvo señala que existe una correlación positiva alta y sobre todo estadísticamente significativa ($p = .561$, $p < .001$) entre las dos variables de estudio, siendo así que se confirma la hipótesis general planteada y además aportando evidencia importante para el campo de la gestión y la calidad en la educación superior. Este resultado importante coincide con otros estudios internacionales, como con la investigación de Delgado et al (2024) quienes llegaron a la conclusión que existe una correlación muy sólida entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional en los colaboradores, es decir la estimulación y la motivación son el motor importante para incentivar al trabajador a cumplir con sus labores. En otros estudios sucede lo contrario, como Prospel (2022) concluye que un 82 % de los colaboradores que fueron evaluados sostuvieron que en la compañía predomina el liderazgo autoritario, lo cual en lugar de motivar al trabajador genera falta de compromiso en ellos, y por ende no se cumplen las metas. Estos resultados tienen coherencia con lo que sostiene en la teoría Northouse (2019) que el liderazgo es aquella influencia que ejerce una persona en otras para que puedan lograr sus objetivos, pero no de forma autoritaria, sino mediante el apoyo constante y un trabajo en equipo. Se informa que existió ciertas limitaciones como la diferencia de turnos en los docentes de los tres niveles, y los espacios breves de tiempo que contaban para poder ser evaluados, también cabe mencionar las fortalezas como la participación activa de los docentes y la disposición de brindar espacios adecuados por parte de los directivos

Al analizar la correlación del estilo de liderazgo instruccional y la variable desempeño laboral, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.453$ y un nivel de significancia de $p < .001$, lo cual se puede deducir como una relación positiva, coincidiendo con los hallazgos obtenidos por Meza (2023) concluye que entre el liderazgo y el desempeño laboral hay una relación significativa de carácter positivo, lo cual quiere decir que el liderazgo está orientado en consolidar una compañía, motivar a sus colaboradores y mejorando con ello el desempeño de los mismos y los resultados para la empresa. Afirmando de esta manera lo que sustenta Volante (2013) el cual indica que el liderazgo instruccional se focaliza en mejorar el desempeño de los docentes y por ende obtener mejores logros en el aprendizaje de los alumnos, como

también se confirma lo que indica Vega (2010) el cual sostiene que es aquel en donde los líderes se centran en las acciones y el desempeño de los docentes con la finalidad de mejorar la enseñanza que reciben los estudiantes.

La relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la variable desempeño laboral se observa una correlación positiva de $r = 0.365$ y un nivel de significancia de $p < .001$, lo cual resalta la relación alta positiva que tiene el liderazgo transaccional en el desempeño laboral de los docentes, lo cual difiere con el estudio de Chirinos y Contreras (2021) quienes afirman que existe una correlación débil entre el estilo de liderazgo con el desempeño laboral, sin embargo coincide con el estudio de Soria (2023) el cual concluye que el estilo de liderazgo que ejercen los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de sus colaboradores. Afirmando de esta manera lo que sustenta Flores (2010) el cual indica que el liderazgo transaccional se relaciona claramente con el desempeño de los colaboradores, pues se interesa por sus ambiciones, destaca sus logros y los premia, lo cual genera una mejora notable en el rendimiento laboral de los colaboradores

La relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral se puede observar una relación alta y positiva de $r = 0.404$ con un nivel de significancia de $p < .001$. Estos resultados obtenidos coinciden con lo que señala Gazco (2021) que concluye que existe una relación positiva entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral, lo cual toma en cuenta la educación y la formación de los colaboradores como un medio de transformación en las compañías, como también coincide con el estudio de Melgarejo (2021) el cual concluye que un estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una caja municipal. Corroborando de esta manera lo que sostiene D'Alessio (2010) el cual precisa que el liderazgo transformacional genera cambios positivos en los asalariados, pues estos líderes tienen un alto interés por sus trabajadores, y se preocupan por inspirarlos, por ende, de esa forma mejorar su desempeño laboral

Es importante analizar los resultados obtenidos y considerar las restricciones o limitaciones propias en el estudio que se realizó, partiendo de ser un estudio correlacional, no se puede afirmar del todo que una variable cause a la otra directamente. También el hecho de solo haber estudiado una institución educativa en la localidad de Virú, genera dificultades en aplicar esos resultados en otras instituciones, pero también es cierto que nos brinda información de gran utilidad sobre situaciones que no suelen investigarse en el sector educativo. Otra limitación que se tuvo fue el haber tenido un solo instrumento

para la recolección de datos, considerando para un futuro tener en cuenta otros instrumentos que complementen y ayuden a obtener los resultados desde distintas perspectivas. Como también pudo ampliarse un poco más la muestra de estudio, quizás considerando a otros miembros de la comunidad educativa.

Como fortalezas principales en el estudio se puede destacar la solidez y la fiabilidad de los resultados obtenidos, como también haber investigado dos variables que son puntos de estudio bastante común entre la comunidad de investigadores ha permitido obtener mayores aportes académicos para esta investigación.

Sin embargo, se recomienda realizar estudios a largo plazo que consideren investigar otras variables que tengan mayor relación con los estilos de liderazgo, ya sea, la productividad, la satisfacción que tiene un empleado, la motivación entre otras.

Esta investigación nos brinda pruebas firmes y fiables que existe una relación importante entre las competencias estilos de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, esto confirma que es importante que en el futura ya próximo puedan investigar acerca del liderazgo digital, como debería ser aplicado este estilo en las compañías actuales, como también relacionarlas con otras variables que acompañen este avance tecnológico que vienen teniendo las compañías en la actualidad.

V. CONCLUSIONES

1. La investigación concluye que se acepta la hipótesis general al confirmarse que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú. La correlación de Spearman deja en evidencia una relación positiva alta y también estadísticamente de $r = 0.561$ y un nivel de significancia de $p < .001$, lo que quiere decir que los estilos de liderazgo se asocian favorablemente en el incremento de un buen desempeño laboral de los colaboradores.
2. Se determinó que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru de $r = 0.453$ y un nivel de significancia de $p < .001$, lo cual evidencia que conforme se fortalecen las practicas del liderazgo instruccional el desempeño laboral mejora, se pueden percibir logros en la enseñanza de los estudiantes
3. Se determinó que existe una relación significativa muy alta entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral en una institución educativa en Virú de $r = 0.365$ y un nivel de significancia de $p < .001$, lo cual indica que los lideres se preocupan por las ambiciones y el bienestar de sus colaboradores, por ende, eso mejora claramente el desempeño laboral de los mismos, y sobre todo concentran sus acciones en el logro de los objetivos de la institución
4. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú de $r = 0.404$ con un nivel de significancia de $p < .001$, lo cual señala que a medida que se fortalece e impulsa las expectativas, percepciones y motivaciones de los colaboradores, su desempeño laboral mejora claramente en beneficio de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al ministerio de Educación del Perú se recomienda brindar capacitaciones y talleres de liderazgo para los directivos, tomando en cuenta las evidencias que muestra la relación alta que tienen los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de $r = 0.561$ y un nivel de significancia de $p < .001$. Esto debe implementarse y evaluar como estos talleres van mejorando en el direccionamiento del personal docente, sobre todo teniendo con ello logros académicos con los estudiantes.
2. A las universidades sobre todo las de formación pedagógica en el Perú, se recomienda puedan priorizar en fortalecer la enseñanza de herramientas de liderazgo instructivo, ya que como se evidencia en la relación que existe en el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de $r = 0.453$ y un nivel de significancia de $p < .001$, se concentra en poder mejorar la enseñanza de los estudiantes mediante el buen desempeño de los docentes, para eso se requiere un amplio conocimiento pedagógico y herramientas adecuadas para lograrlo.
3. A las autoridades regionales educativas como la GRELL y las UGELES quienes se encargan del control y la supervisión de las instituciones educativas, teniendo en cuenta la evidencia que el liderazgo instruccional y el desempeño laboral tienen una alta relación ----- se les recomienda monitorear no solo el trabajo pedagógico y documental de los docentes, sino también el liderazgo que ejercen los directivos en estas instituciones, evaluar cuan satisfechos están los docentes y el personal con la forma de trabajo que ejercen sus directivos para con la comunidad educativa.
4. A todos los investigadores en el sector educación, se les recomienda que repliquen este estudio en distintos entornos geográficos y contextos culturales diferentes de nuestro Perú, con el objetivo de confirmar que son aplicables los resultados que se obtuvieron durante esta investigación, todas estas indagaciones deberían ejecutarse en un periodo de 2 años en promedio, incluyendo metodologías longitudinales que permitan el seguimiento de ambas variables de estudio.
5. A los directivos de distintas instituciones educativas a nivel nacional, se les recomienda que consideren evaluar su gestión, su control, usar instrumentos como cuestionarios que les permitan ver como los docentes que tienen a su cargo perciben su liderazgo, y que mejoras podrían hacer para ejercer mejor sus funciones como líder.
6. A los docentes a nivel nacional, se les recomienda puedan capacitarse constantemente y con ello procurar brindar un mejor servicio educativo para los estudiantes, apoyando

a su vez el trabajo que realizan sus directivos y generando ideas innovadoras que aporten en el desarrollo de la educación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Pirámide. Ed
- Alles, M, (2006) Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias
- Ayaub, J. (2010) Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Repositorio Universidad Autónoma de Madrid.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Benitez, C. (1990) Liderazgo instruccional. Revista Universidad y Sociedad
- Bohórquez et al (2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista científica de la universidad de Cienfuegos. Cuba.
- Cabero Almenara, J., & Llórente Cejudo, M. del C. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). Eduweb. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación, 7(2), 11–22. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>
- Cabo Salvador, J., Bellmont Lerma, M., Herreros González, J., & Cabo Muñoz, V. (2014). Normativa ética y de calidad de la investigación biomédica. Ediciones Díaz de Santos
- Cardona, D. y Buelvas, S. (2010) Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management saber, ciencia y libertad ,5 (2).
- Castaño, R. (2013). Un nuevo modelo de liderazgo por valores. Universidad de Alcalá. Departamento de Economía y Dirección
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002>
- Chiavenato, I. (2002) Administración de Recursos humanos. 6ta edición. McGraw-Hill.
- Chirinos, M. Contreras, D. (2021). Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana. Repositorio de UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659388/Chirinos_MM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Corvo, T. (2018) Desempeño Laboral. Lifeder. Obtenido de
<https://www.lifeder.com/desempenolaboral/>
- Cruz, L. (2023). Tipo de investigación y muestra de población. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5638>

- D'Alessio, F. (2010) Liderazgo y Atributos Gerenciales Una Visión Global y Estratégica. <https://es.scribd.com/document/846349527/D-Alessio-Ipinza-F-2010-Liderazgo-y-Atributos-Gerenciales-Una-Vision-Global-y-Estrategica-1>
- Delgado et al (2024) influencia de los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de personas lideresas. Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades, Asunción, Paraguay
- Donche, V., & Van Petegem, P. (2009). The development of learning patterns of student teachers: A cross-sectional and longitudinal study. Higher Education, 57(4), 463-475. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9156-y>
- Dubrin, A. (2000) Fundamentos de administración. International Thomson
- Escobar, J. (2012) Informes técnicos MIDE. Pontifica Universidad Católica de Chile. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n42/art04.pdf>
- Estrada, S. (2007) Liderazgo a través de la historia. Universidad tecnológica de Pereira. Scientia et technica, 1(34). <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5621>
- Flores, E. (2010). Iniciativas de gobiernos regionales sobre Buen Desempeño Docente: Gerencia Regional de Educación de La Libertad. Lima: I Congreso Pedagógico Nacional.
- Ford, C. (2020). Understanding robust standard errors. UVA Library StatLab. <https://library.virginia.edu/data/articles/understanding-robust-standard-errors>
- Gazco, C. (2021). Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el instituto de rehabilitación integral y educación especial Milagroso niño Jesús pueblo libre. Repositorio Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3b0b2edc-dbf8-49fe-bd9f-348c77035544/content>
- Gonzales, W. Vilchez, R. (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Griffin, R. (2011) Administración. 10 ed. Cengage Learning.
- Hackman, M. Johnson, C. (2013). Leadership: A Communication Perspective. Waveland Press.
- Hernández, R., Fernández, C. Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6.ª ed.). McGraw Hill.

- Hernández, E. (2021). Metodología de la investigación. Universidad de las Américas Puebla.
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_m_f/capitulo4.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill Education
- INEI (2024). Las empresas peruanas priorizan el liderazgo adaptativo.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-45-las-empresas-peruanas-priorizara-liderazgo-adaptativo-1023787.aspx>
- Koopmans, L. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856-866.
doi:<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lavinia, F. (2023). Estilos modernos de liderazgo: la evolución del liderazgo
- Melgarejo, A. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo S.A, agencias pasco. Repositorio Universidad José Faustino Sánchez Carrión.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6409/ANGEL_A%20SHYOMARA%20MELGAREJO%20CARBAJAL_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, M. (2023). Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central. Repositorio Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf
- Ministerio de Educación del Perú (2017). Los docentes y los desafíos de la profesionalización en el Perú. Primeros.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mochón, F. Mochón, M. Saez, M. (2014) Administración. Enfoque por competencias en casos latinoamericanos. Alfaomega.
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning – a systematic review and revision of Kolb’s model. Interactive Learning Environments, 28(8), 1064-1077.
doi:[10.1080/10494820.2019.1570279](https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279)

- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum
- Northouse, P. (2019) *Leadership. Theory and Practice* (Eighth Edit) SAGE Publications, Inc
https://studydaddy.com/attachment/146554/Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org.pdf
- Pankajakshan, V. y Vidhukumar, K (2019) Diseños de investigación: una visión general. *Revista de psiquiatría de Kerala*
- Prospel, E. Romero, L. Jaya, I (2022) *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck*. Digital Publisher. Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. Pearson educación S.A.
- Robles (2022) *Estilos de liderazgo, adaptación a la generación Z*. Universidad de Valladolid. España
- Rossi, R. (2013) Propuesta de un instrumento de medición pertinente para medir la variable Liderazgo Directivo. <https://reddolac.org/profiles/blogs/propuesta-deun-instrumento-de-medici-n-pertinente-para-medir-la>
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.
- Soria, R. (2023). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del banco de la nación de la agencia de cusco*. Repositorio de universidad de Newman.
https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/1004/TF_r_osa_soria_tapia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yulk, G. (2008) *Liderazgo en las organizaciones*. Pearson educación.
- Vega, C. (2010). *La evaluación docente en América Latina, en: Profesión docente en Latinoamérica, Seminario Internacional*. Lima: Seminario Internacional-PREAL - Foro Educativo Lima- Perú.
- Volante, et. Al (2013). *Influencia del Liderazgo Instruccional en Motivación y Logro Académico en Estudiantes Secundarios*. Equipos de Liderazgo Instruccional.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN VIRÚ, 2025.			
Problema General ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025? Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025? 3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025?	Hipótesis General Existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025 Hipótesis Específicas 1. Existe una relación significativa entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025 2. Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025 3. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025	Objetivo General Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025 Objetivos Específicos 4. Determinar la relación entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025 5. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025 6. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Viru, 2025	Metodología - Enfoque: Cuantitativo - Tipo . Según su fin: Básica - Según su profundidad: Descriptivo correlacional - Diseño: No experimental, transversal, descriptivo correlacional - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario - Población: Todos los docentes de la institución educativa del nivel inicial, primaria y secundaria, 100 docentes - Muestra: 100 Docentes

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Categorías	Indicadores	Ítems
Estilos de Liderazgo	Los estilos de liderazgo son aquellas formas como un líder direcciona su comportamiento o cualidades en determinadas situaciones y contextos a un equipo de trabajo a su cargo.	Identificación de los estilos de liderazgo de los docentes de una institución educativa mediante la aplicación de un cuestionario de estilos de liderazgo	Liderazgo Instruccional	Estrategias de desarrollo Ejercicio de prácticas pedagógicas	1. El director tiene capacidad de persuasión 2. El director genera un clima laboral agradable 3. El director establece condiciones educativas indispensables 4. El director respalda la eficacia y efectividad en el uso de los distintos recursos institucionales 5. El director genera cooperación entre todos agentes educativos 6. El director involucra al equipo de trabajo en la toma de decisiones 7. El director logra solucionar los problemas y satisfacer las expectativas educativas
			Liderazgo transaccional	Refuerzo eventual Castigo eventual	8. El director intercambia trabajo por votos 9. El director proporciona una atmosfera de trabajo agradable y seguridad 10. El director promueve la satisfacción de la comunidad educativa 11. El director enfoca su poder de influencia en intercambio de unos valores por otros 12. El director intercambia una atmosfera de trabajo agradable 13. El director Identifica y reconoce lo que se necesita de los demás 14. El director ejecuta intercambios de intereses
			Liderazgo transformacional	Motivación Cultura organizacional	15. El director motiva al desarrollo de las capacidades de los docentes y estudiantes 16. El director busca sostener e institucionalizar la visión 17. El director busca el bien común para toda la comunidad educativa 18. El director por su adecuada gestión goza de autoridad y del respeto de los demás

					19. El director transmite confianza a la comunidad educativa 20. El director logra unificar la visión y objetivos de la institución 21. El director genera condiciones para un trabajo colaborativo y consenso
Desempeño Laboral	Es aquella evaluación individual que permite determinar si un colaborador realiza de forma correcta su trabajo	Desempeño laboral de los docentes de una institución educativa medido mediante la aplicación de un cuestionario	Productividad	Efectividad en el compromiso Efectividad en el cargo Economía	1. El compromiso lo llevo a cabo en cada actividad con la finalidad de aportar al beneficio de los objetivos de la institución 2. Realizo los procedimientos instituidos para poder brindar un buen trabajo 3. Cumpló mi trabajo con eficiencia en el tiempo oportuno 4. Mi productividad laboral aumenta por la satisfacción salarial 5. Considero que en mi área se usa eficientemente los recursos para las actividades
			Trabajo en equipo	Apoyo mutuo Iniciativa Relaciones interpersonales	6. Me involucro en actividades instituciones que no son parte las labores cotidianas 7. Me importa mejorar constantemente mi trabajo en la institución 8. Considero que los docentes de mi área poseen ideas innovadoras para el trabajo 9. Hay buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo 10. Me gusta compartir y enseñar mis habilidades y destrezas al equipo de trabajo
			Trabajo bajo presión	Exceso de labores Dinámica laboral	11. Pido ayuda cuando hay demasiado trabajo 12. Mis coordinadores prestan demasiada atención cuando se incrementa el trabajo 13. Priorizo adecuadamente mis actividades para cumplir con las tareas delegadas 14. Me adapto rápidamente a la dinámica laboral en mi área 15. Colaboro con mis colegas en sus tareas, aunque forme parte de mis funciones

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO

De las siguientes alternativas, marque la opción que más se asemeje a su apreciación

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

ESTILOS DE LIDERAZGO						
Nº	Liderazgo instruccional	1	2	3	4	5
1	El director tiene capacidad de persuasión					
2	El director genera un clima laboral agradable					
3	El director establece condiciones educativas indispensables					
4	El director respalda la eficacia y efectividad en el uso de los distintos recursos institucionales					
5	El director genera cooperación entre todos agentes educativos					
6	El director involucra al equipo de trabajo en la toma de decisiones					
7	El director logra solucionar los problemas y satisfacer las expectativas educativas					
Liderazgo transaccional						
8	El director intercambia trabajo por votos					
9	El director proporciona una atmosfera de trabajo agradable y seguridad					
10	El director promueve la satisfacción de la comunidad educativa					
11	El director enfoca su poder de influencia en intercambio de unos valores por otros					
12	El director intercambia una atmosfera de trabajo agradable					
13	El director Identifica y reconoce lo que se necesita de los demás					
14	El director ejecuta intercambios de intereses					
Liderazgo transformacional						
15	El director motiva al desarrollo de las capacidades de los docentes y estudiantes					
16	El director busca sostener e institucionalizar la visión					
17	El director busca el bien común para toda la comunidad educativa					
18	El director por su adecuada gestión goza de autoridad y del respeto de los demás					
19	El director trasmite confianza a la comunidad educativa					
20	El director logra unificar la visión y objetivos de la institución					
21	El director genera condiciones para un trabajo colaborativo y consenso					

CUESTIONARIO

De las siguientes alternativas, marque la opción que más se asemeje a su apreciación

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

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	Productividad	1	2	3	4	5
1	El compromiso lo llevo a cabo en cada actividad con la finalidad de aportar al beneficio de los objetivos de la institución					
2	Realizo los procedimientos instituidos para poder brindar una buena labor					
3	Cumplo mi trabajo con eficiencia en el tiempo optimo					
4	Mi productividad laboral aumenta por la satisfacción salarial					
5	Considero que en mi área se usa eficientemente los recursos para las actividades					
Trabajo en equipo						
6	Me involucro en actividades instituciones que no son parte las labores cotidianas					
7	Me importa mejorar constantemente mi trabajo en la institución					
8	Considero que los docentes de mi área poseen ideas innovadoras para el trabajo					
9	Hay buenas relaciones interpersonales con el equipo de trabajo					
10	Me gusta compartir y enseñar mis habilidades y destrezas al equipo de trabajo					
Trabajo bajo presión						
11	Pido ayuda cuando hay demasiado trabajo					
12	Mis coordinadores prestan demasiada atención cuando se incrementa el trabajo					
13	Priorizo adecuadamente mis actividades para cumplir con las tareas delegadas					
14	Me adapto rápidamente a la dinámica laboral en mi área					
15	Colaboro con mis colegas en sus tareas, aunque forme parte de mis funciones					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Estilos de Liderazgo
Autor y año:	Gyorlin Alighieri Blas Olivares (2025)
Objetivo del instrumento:	Recopilar información sobre los estilos de liderazgo
Usuarios:	100 docentes de una institución educativa en Virú
Forma de administración o modo de aplicación:	Presencial
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Presentado en los anexos
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	-

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: *Sánchez Morales Guillermo Gonzalo*
- 1.2 Institución donde labora: *María Caridad Aguirre de Arrese*
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: *Cuestionario de estilos de liderazgo y desempeño laboral*
- 1.4 Autor del instrumento: *Gyorkin Blas Olivos*
- 1.5 Título de la Investigación: *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	6	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	2	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	10
		0	5			5	0	5	0	5	0	5			0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80 (Buena)*

Lugar y Fecha: 7 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		X				
02		X				
03		X				
04		X				
05		X				
06		X				
07		X				
08		X				
09		X				
10		X				
11		X				
12		X				
13		X				
14		X				
15		X				
16		X				
17		X				
18		X				
19		X				
20		X				
21		X				
22		X				
23		X				
24		X				
25		X				
26		X				
27		X				
28		X				
29		X				

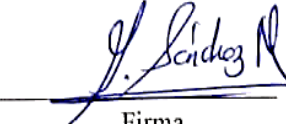
30		X				
31		X				
32		X				
33		X				
34		X				
35		X				
36		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Sánchez Morales Guillermo Gonzalo
 COLEGIATURA:.....
 DNI: 17902964.....


 Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

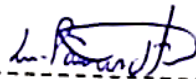
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: *Pavcar Oliniano, Luis Alberto*
- 1.2 Institución donde labora: *I.E 80074 María Caridad Agüero*
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: *Cuestionario Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral.*
- 1.4 Autor del instrumento: *Gyorkin Blas Olivares*
- 1.5 Título de la Investigación: *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	6	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	2	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	10
		0	5			5	0	5	0	5	0	5			0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														X						
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80 (Buena)*

Lugar y Fecha: 7 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated by:

APELLIDOS Y NOMBRES: Raucar Oliviano Luis Alberto
 COLEGIATURA:.....
 DNI: 40382205


 Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: *Luján Pérez Ruth Ivonne*
- 1.2 Institución donde labora: *80074- Maria Cereida Agüero de Arrese*
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: *Cuestionario de Estilos de Liderazgo y Desempeño laboral*
- 1.4 Autor del instrumento: *Ayobán Blos Olvera*
- 1.5 Título de la Investigación: *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa en Virú, 2025*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	6	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	2	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	10
		0		5	2	5	3	5	0	5	0	5	60	65	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *90 (Muy Buena)*

Lugar y Fecha: 7 de octubre del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					

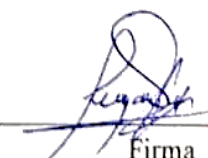
30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					
36	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *Liján Pérez Ruth Gonne*
 COLEGIATURA:.....
 DNI: *18144087*.....


 Firma

Anexo 6: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

El abajo firmante, autores del trabajo de investigación titulado: **(ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN VIRÚ, 2025)**, egresado del programa de estudios de la **maestría en GESTIÓN Y CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifiesto que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Me comprometo a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los (20 días) del mes de noviembre del 2025.



(Gyorlin Alighieri Blas Olivares) DNI N.º 71404268 Firma: _____

Anexo 7: Reporte de Turnitin

Gyorlin Alighieri Blas Olivares
BLAS OLIVARES GYORLIN ALIGHIERI

 GTITULACION 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:552613757

Fecha de entrega
3 feb 2026, 16:17 GMT-5

Fecha de descarga
3 feb 2026, 16:30 GMT-5

Nombre del archivo
BLAS OLIVARES GYORLIN ALIGHIERI.docx

Tamaño del archivo
4.0 MB

76 páginas
16.896 palabras
92.567 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

10%	 Fuentes de Internet
7%	 Publicaciones
13%	 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-06	2%
2	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-12-09	2%
3	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	1%
4	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2026-01-25	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-08-30	1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Gyorlin Alighieri Blas Olivares
BLAS OLIVARES GYORLIN ALIGHIERI

 GTITULACION 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:552613757

Fecha de entrega
3 feb 2026, 16:17 GMT-5

Fecha de descarga
3 feb 2026, 16:30 GMT-5

Nombre del archivo
BLAS OLIVARES GYORLIN ALIGHIERI.docx

Tamaño del archivo
4.0 MB

76 páginas
16.896 palabras
92.567 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

