



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Relación entre la calidad del liderazgo y desempeño organizacional en la
Institución Educativa El Buen Pastor - Barranca 2024**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

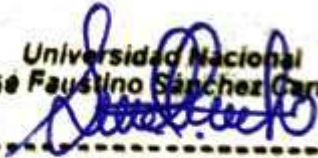
Carlos Humberto Vega Neyra

Asesora

Dra. Silvia Cristina Torres Guizado

Huacho – Perú

2026

*Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión*


Mg. SILVIA CRISTINA TORRES GUIZADO
DOCENTE



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Vega Neyra Carlos Humberto	45466324	20/08/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Torres Guizado Silvia Cristina	40694176	https://orcid.org/0000-0003-4753-2891
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Sanchez Garcia Elvis Richar	15736456	https://orcid.org/0000-0003-0397-5420
Dra. Gavedia Garcia De Hajar Gladys Margot	15855951	https://orcid.org/0000-0003-2514-4572
Dra. Villafuerte Castro Delia Violeta	15744241	https://orcid.org/0000-0002-1284-7255

CARLOS HUMBERTO VEGA NEYRA 2026-005388

RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DEL LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:3574239469

Fecha de entrega

19 may 2026, 1:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 may 2026, 2:04 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

LIDAD_DEL_LIDERAZGO_Y_DESEMPE_O_ORGANIZACIONAL_04-01-2026_1.pdf

Tamaño del archivo

795.6 KB

72 páginas

14.298 palabras

80.154 caracteres



Página 2 de 79 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old::1:3574239469

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet

8% Publicaciones

15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

DEDICATORIA

A mis padres, bases fundamentales de mi existencia. Gracias por su amor incondicional, por darme lecciones a través de sus propias vidas sobre la importancia del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. Su abrazo constante, su aliento en los momentos más duros y su fe en que podía hacerlo fue lo que me empujó a luchar y seguir adelante. También este logro es de ustedes, pues sin su apoyo este camino no hubiera sido posible. Con amor y gratitud, dedico mis palabras a sus personas.

Carlos Humberto Vega Neyra

AGRADECIMIENTO

A mi familia, les agradezco por ser mi refugio constante en cada etapa de mi vida. A ustedes, que siempre me han amado, comprendido y apoyado incondicionalmente. Les agradezco por darme la fortaleza y la confianza para seguir adelante cada vez que me desafié a mí mismo. También quiero decirles gracias por creer en mí incluso cuando no tenía la fe en mí; este logro es tan suyo como mío, su entrega, paciencia y fe son componentes esenciales de quién soy hoy. Y a mis maestros, por supuesto. No solo me dieron el conocimiento que poseo escritos encima, sino que también me dieron un amor por el aprendizaje y un compromiso con la calidad que no puedo agradecer lo suficiente. Cada instructor que me tutorizó con sabiduría, energía y orientación ha sido una luz en mi vida académica y un modelo de integridad profesional.

Carlos Humberto Vega Neyra

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación de problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Teórica.....	18
1.3.2. Social.....	19
1.5. Delimitaciones	19
1.6. Viabilidad del estudio	20
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	21
2.1.1. Internacionales	21
2.1.2. Nacionales	23
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Relación entre la calidad del liderazgo	24
2.2.2. Desempeño organizacional en una Institución Educativa.....	30
2.3. Bases filosóficas	36
2.4. Definición de términos básicos.....	37

2.4. Hipótesis	39
2.4.1. Hipótesis general	39
2.5. Operacionalización de variables	39
CAPITULO III METODOLOGIA	41
3.1. Tipo de estudio.....	41
3.2. Población y muestra.....	41
3.2.1. Población	41
3.2.2. Muestra	41
3.3. Método de investigación	42
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	42
3.5. Método de análisis de datos	44
CAPITULO IV RESULTADOS	45
4.1. Análisis de los resultados.....	45
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	50
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
5.1. Discusión de los resultados.....	58
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1. Conclusiones.....	61
6.2. Recomendaciones	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
5.1. Fuentes documentales.....	63
5.2. Fuentes bibliográficas.....	67
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69
MATRIZ DE DATOS	71
INSTRUMENTO 01	72
INSTRUMENTO 02	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	40
Tabla 3. Población del estudio.....	41
Tabla 4. Muestra del estudio	42
Tabla 5. Validez del cuestionario	43
Tabla 6. Calidad de liderazgo	45
Tabla 7. Ética y moral.....	46
Tabla 8. Toma de decisiones	47
Tabla 9. Manejo de conflictos	48
Tabla 10. Desempeño organizacional.....	49
Tabla 11. La calidad del liderazgo y el desempeño organizacional	50
Tabla 12. La ética y moral y el desempeño organizacional.....	52
Tabla 13. La toma de decisiones y el desempeño organizacional	54
Tabla 14. Manejo de conflictos y el desempeño organizacional.....	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Calidad de liderazgo.....	45
Figura 2. Ética y moral	46
Figura 3. Toma de decisiones	47
Figura 4. Manejo de conflictos	48
Figura 5. Desempeño organizacional	49
Figura 7. La calidad del liderazgo y el desempeño organizacional.....	51
Figura 8. La ética y moral y el desempeño organizacional	53
Figura 9. La toma de decisiones y el desempeño organizacional.....	55
Figura 10. Manejo de conflictos y el desempeño organizacional.....	57

RESUMEN

La investigación: “Relación entre la calidad del liderazgo y desempeño organizacional en la Institución Educativa El Buen Pastor - Barranca, 2024”, es un trabajo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la UNJFSC- Huacho. La metodología fue básica, el descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis: “La calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024”. La población y la muestra fue 34. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe relación de intensidad buena entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

El autor

Palabras clave: calidad, liderazgo, desempeño, organizacional.

ABSTRACT

The research: "Relationship between the quality of leadership and organizational performance at the El Buen Pastor Educational Institution - Barranca, 2024", is a work to obtain the academic degree of Master in Public Management from the Postgraduate School of the UNJFSC - Huacho. The methodology was basic, descriptive, correlational, non-experimental and the hypothesis: "The quality of leadership is related to organizational performance at the El Buen Pastor Educational Institution - Barranca, 2024." The population and sample were 34. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a good intensity relationship between the quality of leadership and organizational performance at the El Buen Pastor Educational Institution - Barranca, 2024.

The author

Keywords: quality, leadership, performance, organizational

INTRODUCCIÓN

El liderazgo en el contexto del siglo XXI se transforma en una parte fundamental del rendimiento en la educación superior y se convierte en una de las áreas estratégicas que afectan directamente la calidad de la atención y la realización de los objetivos identificados. Actualmente, en vista de los cambios globales y las crecientes expectativas hacia las instituciones de educación, es vital poder crear un enfoque sólido en la dirección de las instituciones en relación con la visión común, el liderazgo del personal y la cultura de la mejora continua. Por lo tanto, el liderazgo se convierte en uno de los elementos dirigiendo para asegurar los niveles altos de eficiencia organizacional.

Varios estudios han demostrado que la calidad de liderazgo, bajo la definición de las habilidades, actitudes y prácticas que llevan a cabo los directivos de un ambiente laboral, tiene un impacto en la eficacia institucional, la motivación de los grupos de trabajo, la toma de decisiones pedagógicas y administrativas, además de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Por tanto, investigar esta variable en el ámbito escolar nos posibilitará conocer cómo se generan esas dinámicas organizativas que facilitan o dificultan la realización de las metas educativas.

El presente estudio busca analizar la calidad del liderazgo y su relación con el desempeño organizacional en la I.E. El Buen Pastor de Barranca en 2024. Al igual que el resto de las instituciones del sistema educativo nacional, la entidad educativa presenta la exigencia de mejorar permanentemente sus resultados en un escenario de recursos limitados, oportunidades de cambio normativo y demanda de parte de la comunidad educativa. En estas circunstancias, el liderazgo institucional es fundamental para movilizar las capacidades, orientar los esfuerzos del personal docente y gestión y generar condiciones organizativas propicias para el aprendizaje.

En términos metodológicos, el trabajo de investigación asumido se encuadra en un enfoque cuantitativo y tiene un diseño correlacional no experimental, por cuanto este diseño permite conocer la relación y el nivel de existencia de éste entre las dos variables bajo la lupa; calidad del liderazgo y rendimiento de la entidad. La población es el personal del instituto entre directivos, docentes y administrativos; se utilizó un instrumento

estructurado y validado para recolectar datos confiables y apropiados para el análisis estadístico correspondiente.

Hay varias razones por las cuales esta investigación es relevante. Primero, en términos académicos, aporta al campo del conocimiento de la gestión educativa, el liderazgo transformacional y la efectividad institucional a partir del análisis contextual y teórico desarrollado. A nivel práctico, la comunidad educativa de la entidad en análisis dispondrá de un diagnóstico en beneficio de la adopción de decisiones estratégicas para potenciar su actuación. Finalmente, en términos sociales, se propicia la consolidación de una cultura del liderazgo pedagógico y ético para el sostenimiento de la educación en beneficio de los alumnos y la sociedad en general.

En definitiva, el presente estudio ha resaltado el liderazgo como una variable decisiva para el examen del desempeño organizacional en educación. Mediante el análisis del caso de la I.E. El Buen Pastor en Barranca, durante el año 2024, se ha concluido que la calidad del liderazgo, definida en términos de visión estratégica de la conducción, nivel de participación, comunicación eficaz y habilidad para motivar al equipo, presenta un estrecho vínculo de dependencia con el cumplimiento de metas institucionales, clima laboral y desempeño académico.

El presente trabajo permitió no solo establecer la existencia de una relación entre liderazgo y clima laboral gracias al enfoque cuantitativo con diseño correlacional; asimismo, fue posible interpretar la fuerza de la asociación. Adicionalmente, esta metodología implica la investigación a través de los instrumentos validados obtenidos del personal directivo, docente y administrativo. Dado que esta información sirve de base para estadísticas, el nivel bajo de subjetividad ofrece una amplia visibilidad.

Al finalizar, el estudio proporciona evidencia de que la dirección institucional enfocada al desarrollo profesional, el trabajo colaborativo y la visión compartida no solo impacta en el clima interno sino que también se expande al servicio educativo a la comunidad. Por tanto, puede decirse con suficiente fundamento de la evidencia que afirma que el aumento del papel de los directivos conduce a una mejora en la actividad organizacional y, por lo tanto, a la mejora de los estudiantes, profesores y demás trabajadores, y en cierta medida, a todo el sistema.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La calidad de un líder influyente se basa en la relación entre el liderazgo y el desempeño organizacional de las instituciones educativas. A lo largo y ancho del mundo, ambos son críticos. En la medida en que el mundo lucha por hallar formas efectivas de liderazgo en las organizaciones educativas para impulsar el éxito académico y la eficiencia organizacional. En muchos sistemas educativos, la formación de los líderes deja mucho que desear, por lo que carecen de experiencia en lo que respecta a dirigir la mejora continua. La economía globalizada y la digitalización transforman las expectativas para las escuelas y las universidades, y los líderes deben adaptarse y cambiar en un entorno diverso. Esto plantea un problema recurrente.

En América Latina, la relación entre la calidad del liderazgo educativo y el desempeño de las organizaciones escolares es especialmente difícil de abordar. Esto se debe a la aguda disparidad social y la escasez de recursos de los países. La gran mayoría de los líderes escolares están mal informados, mal capacitados y no cuentan con recursos suficientes para la gestión. Asimismo, en algunos países, la formación de líderes: directores, supervisores y otros, no es, de paso, considerada una prioridad curricular. Como resultado, los directores escolares y otros líderes no pueden lograr los cambios necesarios para mejoras en la organización educativa. A esto se suma la escasa infraestructura y tecnología educativa en la región.

Un caso especial es Perú. En este país, los problemas y desafíos de la interconexión de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en las instituciones de educación superior coinciden con muchos otros estados de América Latina. Sin embargo, aquí también hay particularidades, como la diferencia abismal de calidad de liderazgo entre las áreas urbanas y rurales. Para los líderes de las instituciones educativas en áreas remotas, la

capacitación y los recursos suelen ser inaccesibles. Otro problema estructural es el sistema educativo en general, ya que las políticas y la falta de inversión sostenida no fomentan un liderazgo innovador y eficiente en el manejo de los recursos.

Una de las causas más críticas en todo el mundo conectada con la calidad del liderazgo y la actuación organizacional en agencias educativas es la preparación inadecuada de sus líderes. A menudo, la mayoría de los directores y administradores escolares no reciben una preparación adecuada en campo de gestión organizacional, el liderazgo transformacional y el manejo conveniente de los recursos humanos y tecnológicos. Esta condición es particularmente aguda en Latinoamérica y Perú, donde la inversión mínima en la profesionalización de los líderes educacionales atenúa su habilidad para fomentar una mejora sustantiva en el ramo.

Adicionalmente, algunas políticas educativas son inadecuadas. La razón de esto, como ya se mencionó, es que muchas de las reformas educativas implementadas en numerosos países honran internamente esta parte en particular; por lo tanto, son decepcionantes en términos de fortalecimiento del liderazgo escolar y, por lo tanto, no facilitan mucho la introducción de la gestión que pueda promover este tipo de cambio organizacional. La desigualdad socioeconómica es otro factor. La brecha tiene que ver con la menor cantidad de recursos y oportunidades disponibles para los líderes educativos en las áreas rurales y deprimidas económicas; por tanto, su capacidad de mantener una institución efectiva se ve menoscabada.

Un aspecto fundamental de la investigación en este enfoque ha sido la calidad de la relación entre el liderazgo y el rendimiento organizativo. La prueba internacional ha revelado que el liderazgo transformacional inspirador, motivador y directivo arriba al personal en búsqueda de una visión compartida es elemental para el mejor logro organizacional referente a los establecimientos educativos. Al mismo tiempo, la investigación ha confirmado que el liderazgo distributivo que promueve las responsabilidades

y participación en el liderazgo del personal lleva a un clima organizacional infalible y al compromiso entre todos los actores educativos.

La investigación ha impulsado la aparición de modelos de liderazgo inclusivos en que se ha hecho posible gestionar la diversidad cultural y fomentar el igual acceso a la educación. La literatura académica latinoamericana y peruana propone que la prioridad debiese darse a la inversión en los enfoques de formación de liderazgo más que liberalización de las políticas educativas, lo que sería la liberalización para respaldar la innovación y el desarrollo profesional a largo plazo. Además, se ha subrayado la necesidad de proporcionar a los líderes habilidades tecnológicas que les permitan dirigir eficientemente sus instituciones en un mundo digital.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño

organizacional en la Institución Educativa El buen pastor-Barranca, 2024?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor-Barranca, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Determinar la relación entre la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

1.4.Justificación

1.4.1. Teórica

Abordar la calidad del liderazgo y su relación con el desempeño organizacional en las instituciones educativas puede justificarse sobre la base de una variedad de corrientes y teorías del liderazgo, y existe un sólido respaldo empírico para la creencia en el efecto del liderazgo en el campo de la educación.

1.4.2. Metodológico

Desde un punto de vista metodológico, el estudio de la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en las instituciones educativas se justifica mediante la selección detallada de enfoques, métodos y técnicas que contribuyen a abordar el fenómeno de manera exhaustiva y precisa.

1.4.2. Social

Aquí son las últimas generalizaciones de la justificación social que explican la relevancia del tema de la investigación de la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño de la organización en las instituciones educativas para la higiene y la psicología de las condiciones de aprendizaje a través de la educación. Cabe mencionar que educar a una persona es el asunto más eficiente y gracias a él la sociedad se adapta rápidamente a los cambios sociales, económicos y culturales.

1.5. Delimitaciones

En cuanto la temporalidad, en el año 2024, entre abril y noviembre se estará recopilando, analizando, e interpretando la información relacionada al fenómeno del liderazgo y desempeño de la organización. Por otro lado, en cuanto la espacialidad se refiere, a la realización del estudio en la I.E.P. El Buen Pastor, ubicada en la provincia Barranca, departamento Lima – Perú. Por último, el ámbito social del estudio se refiere al personal directivo, docentes y trabajadores administrativos de la I.E., ya que se encuentran directamente involucrados en el ámbito de la gestión educativa y aportan al desarrollo organizacional de la institución.

1.6.Viabilidad del estudio

El estudio es factible porque se llevará a cabo en la institución educativa de referencia y los estudiantes de la misma serán parte de la población de muestreo. Del mismo modo, las condiciones para la recolección de información están dadas ya que los sujetos de estudio ayudarán a facilitar el proceso, además de un acceso oportuno a los datos necesarios, lo que crea un entorno adecuado para avanzar con la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

Vargas (2021), en su tesis *“El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las unidades educativas privadas de la ciudad de Ambato”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en subjetivos privados del cantón Ambato. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, complementado con modalidades bibliográfica-documental de campo. La población de estudio incluyó a 6 directivos y 88 docentes en Atenas y Nuevo Mundo unidades educativas privadas. Para recolectar información, se utilizaron dos encuestas: la primera se aplicó al docente para evaluar el liderazgo pedagógico y la segunda al directivo para evaluar el desempeño docente. Los resultados revelaron una correlación alta y negativa entre las dos variables ($r = -0.710$; $p < 0.05$) con una disminución en uno que se asocia con un aumento en el otro.

Martínez E. (2023), en su estudio *“El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN”*, analizó la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral del personal de la sucursal SPARTAN en Quito, Ecuador. Siguiendo el método hipotético-deductivo, con enfoque descriptivo, la autora trabajó con un diseño documental no experimental. Al respecto, la población general fue de 34 trabajadores, razón por la cual se trabajó con el total de la población. Los datos se recolectaron por la vía de encuesta y la contrastación de hipótesis se ejecutó con la prueba de chi cuadrado en programa SPSS, a partir de la cual $\chi^2 = 15,051$, mayor que $\chi^2_{prueba} = 9,488$; se rechazó la

hipótesis nula. Con un nivel de confianza del 95 %, se afirmó que el liderazgo organizacional incide significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores; mostrándose evidente que el liderazgo es un proceso que se va desarrollando con el tiempo y es determinante en la gestión eficiente de los recursos humanos y el logro de los objetivos institucionales.

Rondón (2020), en su tesis *“El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de Manizales”*, se propuso analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional. Para hacerlo, se llevó a cabo una investigación aplicada que aplicó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial a 14 líderes y 84 liderados de seis oficinas bancarias mediante el empleo de cuestionarios y la consulta de indicadores internos de cada una de las unidades de negocio investigadas, posteriormente los datos recopilados se analizaron a través de estadística multivariada. Los resultados obtenidos demostrar que existen relaciones inversas significativas entre la dimensión de liderazgo transformacional y el desempeño organizacional, no obstante, dicho hallazgo solo se encontró en la dimensión asociada a la calidad de servicio; no hallándose relación con las demás dimensiones. Una explicación posible a encontrar explicación bajo la metodología escogida o mediante la carga representativa representación y carga normativa del sector financiero.

Bezmalinovic (2021), en su tesis *“Impacto del ejercicio del liderazgo sobre el clima laboral y el desempeño en la sucursal Valparaíso del Banco FinanChile”*, tuvo como objetivo analizar el ejercicio de los mecanismos de liderazgo en el clima organizacional y en el desempeño de los colaboradores durante el año 2019. La metodología cualitativa utilizada en la obra implica una muestra intencionada de nueve trabajadores entrevistados. Un análisis realizado sobre esta base, basado en el modelo de flujo de Porras, arrojó problemas como la baja cohesión grupal, el liderazgo poco efectivo, las

deficiencias de comunicación interna. En respuesta a estos descubrimientos, es viable una estrategia de intervención orientada al fortalecimiento de competencias de liderazgo, comunicación, empoderamiento e interacción, lo que puede mejorar la operación comercial y operativa de la sucursal.

2.1.2. Nacionales

Mora (2017), en su tesis *“Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres”*, fue determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral docente en las instituciones de educación básica regular. Para ello recurrió a una investigación básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue no probabilística, compuesta por 70 docentes de dos instituciones educativas del distrito, recolectando la información por medio de una encuesta a través de cuestionarios validados por juicio de experto con una confiabilidad adecuada 0.852 para liderazgo y 0.788 desempeño laboral. Los resultados arrojaron una relación significativa y positiva entre las dos variables $r=0,893$ con un valor $p < 0,05$ por lo que se concluyó que, a mayor liderazgo, existe una mejor labor del docente en la práctica pedagógica.

Ocupa & Quinto, (2024) en su trabajo *“Trabajo de Investigación presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestría en organización y Dirección de personas”*, analizaron los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la región de Huancavelica, un ámbito de significativas brechas estructurales. A través del desarrollo y ajuste de un modelo analítico basado en el Marco del Buen Desempeño Docente, los autores ofrecieron evidencia relevante para la formulación de políticas públicas educativas. A partir de los resultados estadísticos presentados, se puede mencionar que aunque el modelo inicial no ajustó apropiadamente a los datos, según la prueba de bondad de ajuste. Además, se ajustó y se mostró que el liderazgo condiciona el desempeño docente, lo que implica que es necesario mejorar sus condiciones para mejorar la práctica.

Olivera (2023), en su tesis *“Liderazgo y su relación con el desempeño gerencial desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la I.E. N.º 5168 Rosa Luz, Puente Piedra”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño gerencial de la dirección según la percepción de los docentes del nivel primaria. A través de la evidencia teórica, práctica y metodológica, se fundamentó la necesidad de un liderazgo eficaz para fortalecer el desempeño directivo y optimizar la administración educativa. En este contexto, la comunidad educativa se beneficiará directamente.

Changanaquí y Huapaya (2017), en su tesis *“Estilos de liderazgo directivo y la calidad de la gestión educativa desde la percepción docente”*, busca analizar la relación entre los estilos de liderazgo desarrollados por el directivo y la calidad en la gestión educativa en cuatro instituciones públicas pertenecientes a la UGEL 01. Para ello, recurrieron a un diseño de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional, con una muestra de 174 docentes, a quienes se les aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y una encuesta referida a la calidad de gestión educativa. Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables, $p = 0,00$, evidenciándose un predominio del liderazgo transformacional. Sin embargo, para los docentes existe una correlación más notoria entre el estilo correctivo/evitador.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Relación entre la calidad del liderazgo

2.2.1.1. Definición

Uno de los campos relacionados con la gestión pública es la relación de calidad entre el liderazgo y los resultados organizativos. Es vital, en particular, dado su impacto directo e inmediato en las políticas públicas en términos de eficacia y de eficiencia. Esta se puede observar claramente en la capacidad de los líderes para llevar a cabo exitosamente las metas y objetivos de las organizaciones tal

y como lo definen (Northouse, *Leadership: Theory and Practice* , 2021). En ese sentido, la calidad del liderazgo es el desempeño de características y habilidades de que los líderes hacen uso para influir a los seguidores con miras al logro de los objetivos de la organización. De otro modo, la calidad del liderazgo en la gestión pública se entendía como mayor transparencia y rendición de cuentas sobre todos los fondos públicos.

Otro aspecto subrayado por Yukl es que el liderazgo no solo se trata de tener habilidades para influir en el comportamiento de los seguidores, sino también de la capacidad de los líderes para ajustar y cambiar sus habilidades a medida que cambian las circunstancias del entorno organizacional. Las instituciones públicas constantemente enfrentan retos sociales, económicos y políticos que hacen que los líderes sean lo suficientemente reflejo y reflexivos para responder a las nuevas circunstancias de manera rápida.

Por otra parte, Goleman subraya la manera en que la inteligencia emocional de un líder contribuye a la calidad de su liderazgo. En otras palabras, los líderes que pueden controlar sus emociones y las de otras personas son más propensos a crear entornos de trabajo cooperativos y resolver conflictos. Del mismo modo, en la administración pública, la dirección con liderazgo emocional y igualmente efectivo es necesario para promover la ética de la administración y la confianza entre los trabajadores públicos y las partes interesadas.

El tercer aspecto relevante sobre la relación entre liderazgo y resultados organizacionales es la visión estratégica. Conforme a Bass & Avolio, un líder que puede enunciar una visión institucional

coherente y nítida puede fomentar en sus subordinados niveles de implicación para innovar y mejorar de manera continua. En contextos de gestión pública, esto se traduce en resultados más eficientes, dado que los recursos no son ilimitados y adoptar prácticas eficaces es un imperativo.

En cuanto a la ‘participación de los empleados’, Tannenbaum & Schmidt argumenta que un liderazgo de calidad implica que los empleados se sientan más comprometidos y satisfechos con sus trabajos. Dado que la gerencia pública es particularmente jerárquica rigidez, el liderazgo inclusivo impulsa la moral y el desempeño del empleado.

Según Robbins y Coulter, la calidad del liderazgo también a la habilidad de comunicación. Un líder eficaz es el que puede transmitir lo que necesita el miembro del equipo de forma transparente y precisa. En el dominio público, donde la comunicación es un proceso inestable debido a cruce y la muchedumbre de los actores involucrados, los líderes contribuyen disminuyendo malentendidos y fomentar la influencia público y relaciones interdepartamentales a través de emisión de mensaje claro.

Finalmente, Kouzes & Posner subrayan que el liderazgo ético es clave para el buen desempeño del gestor. La honestidad e integridad son virtudes básicas en la gestión pública, ya que el líder debe presentar un status ético que inspire a sus colaboradores y a la ciudadanía. Los autores aseguran que los colaboradores que ven a sus líderes comportándose de forma ética crean una cultura organizacional centrada en la ética y los colaboradores, lo que a su vez genera más confianza ciudadana en las instituciones públicas.

2.2.1.2.Importancia

Todo lo expuesto demuestra la importancia de la relación entre la calidad de liderazgo y desempeño en los resultados de la organización. Destaca la importancia para el contexto de gestión pública, que se expresa en la gestión del clima organizacional, la decisión eficaz, y el uso de recursos, entre otros. En ese sentido, según Lussier & Achua, el liderazgo efectivo no solo implica garantizar un desempeño primordial, sino también establecer una cultura institucional duradera y ética. Finalmente, el liderazgo a largo plazo implicaría la sostenibilidad de la institución. En gestión pública, esto permite generar credibilidad y confianza con los ciudadanos.

En conexión con lo anterior, Daft, 2018 señala algunos problemas de calidad de liderazgo hacia la satisfacción de los empleados. Los líderes que no brindan apoyo, orientación ni reconocimiento crean una mala situación en el departamento, lo que no permite que los equipos tengan éxito. En la gestión pública, el problema presenta una mayor urgencia debido a la jerarquía y la necesidad de mantener altos estándares.

También, según Bennis, la transparencia y ética son un aspecto crítico involucrado en la importancia del liderazgo atrás mencionada. Un líder que practica valores de integridad y transparencia agrega valor a la legitimidad de las instituciones y la percepción ciudadana a sus resultados. Bajo esto entendido, el liderazgo no solo es percibido por los logros alcanzados, sino, como se consiguió.

En suma, Grint, 2010 puntualiza que el liderazgo de la administración pública en todos los niveles -perfecto o no- pone en juego una resistencia incorporada o en todo caso adaptada a un entorno dinámico, si no a veces incierto. Los líderes deberían tener la opción de abordar una emergencia y tomar elecciones rápidas bajo presión. En general, la capacidad de dirigir el cambio y liderar en tiempos de duda son imprescindibles para garantizar que las instituciones públicas mantengan su eficacia y capacidad de censura.

De la misma manera, Díaz-Méndez y Gummersson hablan sobre cuán crucial es la comunicación en el liderazgo, ya que, como lo plantea, “no significa que un buen líder deba hablar claramente, sino que debe escuchar atentamente”. Para el liderazgo en el sector público, esta es una competencia crucial, ya que se necesita comunicación eficaz para coordinar esfuerzos e intereses de múltiples partes interesadas.

Por último, McCleskey enfatiza que un liderazgo efectivo también comprende el desarrollo del capital humano interno. Además, un líder que invierte en la formación y el entrenamiento de su personal promueve una cultura a lo largo de la vida en el aprendizaje, preparando así a la organización para ser capaz de innovar y adaptarse con eficacia en el futuro.

2.2.1.3. Dimensiones de la Calidad del liderazgo

En suma, las dimensiones que intervienen en la relación descripta obtener a la calidad del liderazgo con los resultados en las organizaciones públicas pueden ser entendidas tanto a nivel individual como organizacionales. Se trata de dimensiones que dan cuenta de la complejidad que asume el liderazgo en el ámbito

público y su inserción en facetas centrales del funcionamiento institucional.

1. Dimensión ética y moral: el componente ético es uno de los enfoques básicos del liderazgo en el sector público. La importancia de la ética para un líder consiste en desarrollar la confianza en los cargos públicos. Los líderes deben ser liderados por la justicia, la igualdad y revelar todas las fuentes de ingresos propios, lo que también contribuye a aumentar la legitimidad de las instituciones entre la población.

2. Dimensión de la toma de decisiones: de acuerdo con Bass & Bass (2016), la toma de decisión es un aspecto en cualidad se manifiesta un buen líder, tomando en cuenta la idea del líder de bienestar su potenciación está asociada a tomar decisiones basadas en información efectivas y focalizadas en el problema. En cuanto a la gestión estatal, los buenos líderes pueden abordar situaciones complejas con habilidad política y no solo resolver el asunto inmediato, sino también el bienestar a largo plazo.

3. Dimensión de la comunicación: La comunicación clara y eficiente es otra dimensión importante del liderazgo. Según Fairhurst and Connaughton, los buenos líderes son los que pueden presentar su visión de manera accesible y motivante, ya que así puede atraer a los recursos humanos y físicos para lograrlo.

4. Dimensión del empoderamiento: un buen líder debe ser capaz de empoderar a los empleados permitiéndoles hacerse responsables y alentando la independencia en la toma de decisiones. Conger & Kanungo define el empoderamiento como llevar a los empleados con la fuerza y la energía adecuadas al tiempo que inspiran su

motivación y aumentan su responsabilidad. Creo que esta descripción es precisa y relevante ya que el éxito de cualquier organización estatal, estatal o municipal depende de las personas que trabajan en ella.

5. Dimensión del manejo de conflictos: siguiendo a Lewicki y otros (2016) la habilidad de un líder para manejar o resolver conflictos es también fundamental en la gestión pública, dado que debido a la multiplicidad de intereses por parte de las partes involucradas es común que las tensiones surjan. Un liderazgo dialogante y mediador puede, por lo tanto, lograr una mínima fricción y un buen clima organizacional.

6. Dimensión de la adaptación al cambio: a medida que el cambio es interminable, Heifetz y Linsky (2002) resaltan la idea de que el liderazgo adaptativo es obligatorio para trabajar en este campo. Liderar en el sector público implica ajustarse a las alteraciones realizadas en la legislación y la política actuales, adaptándose a la variabilidad de las condiciones económicas y la sociedad para garantizar que las instituciones sigan siendo eficientes en su designación de servicios.

2.2.2. Desempeño organizacional en una Institución Educativa

2.2.2.1. Definición

El desempeño organizacional en una institución educativa “hace referencia al grado de eficacia y eficiencia con el que la institución logra sus objetivos educativos, de administración y sociales”. Por lo tanto, se mide los resultados de los estudiantes con respecto a sus aprendizajes, los internos de gestión de la organización, y nivel de satisfacción de los agentes educativos, es decir, docentes, personal administrativo, alumnos y padres de familia. Para Latorre

(2015), el desempeño organizacional en las instituciones educativas “es quizá el reflejo más fiel de su capacidad para articular y administrar de manera eficaz y eficiente los recursos humanos, físicos y pedagógicos”.

Por otra parte, Tobón (2017) señala que el rendimiento de una organización no se mide tan solo con el “legado de resultados” y “el grado de cumplimiento de responsabilidades”, sino también con la promoción “del entorno educativo para el desarrollo humano integral y sustentable”. A través de este enfoque, parte fundamental de medir el rendimiento es la calidad del liderazgo, “la participación de la comunidad”, y la planificación estratégica, por nombrar unos pocos aspectos.

Finalmente, Gairín (2018) destaca que la evaluación del desempeño organizacional de una escuela debe concernir al nivel de calidad del aprendizaje y la administración del clima organizacional, el grado de innovación pedagógica y competencias para la adaptación a cambios en el entorno educativo. En ese sentido, para la sostenibilidad de tales resultados es esencial implementar sistemas de mejora continua.

De la misma forma, según Muñoz (2016), la motivación y tratamiento al personal docente interviene en el desempeño organizacional de una escuela, debido a la recuperación de que un grupo de trabajo motivado y continuamente en formación, “Puede mejorar de manera considerable los resultados organizacionales”. Directamente relacionado con la administración del talento humano en las escuelas.

Por otro lado, de acuerdo con Ruiz (2019), para poder mejorar el desempeño organizacional, debe darse un enfoque integral donde los procesos académicos y administrativos estén incluidos. Esto se refiere al uso de los bienes financieros, del aprovechamiento de los espacios físicos y de la tendencia a utilizar la tecnología adecuada en apoyo tanto de la enseñanza como de la administración.

Por último, Pérez S. (2020) acota que este proceso de evaluación del desempeño organizativo en las instituciones educativas debe ser continuo; involucrando a todos sus actores, desde los alumnos hasta los directivos. La retroalimentación y la posterior adaptación en los métodos son indispensables, basándose exclusivamente en los resultados de tales evaluaciones.

2.2.2.2. Importancia

Una institución educativa debería dar gran importancia al desempeño organizacional. Eso se debe a su capacidad influir directamente al nivel de educación estudiantil y paisajes operacionales administrativos apoyando este trabajo. En 2017, Ceballos comparte la misma perspectiva, quien dice que el desempeño organizacional importa si un centro de aprendizaje logrará alcanzar sus metas en el plan académico y administrativo. También existe un refuerzo en la satisfacción que se dé para los alumnos, profesores y padres.

Al respecto, Paredes (2018) enmarca que una buena gestión organizacional del desempeño posibilita a las instituciones educativas ajustarse viablemente a raíz de los permanentes cambios del ámbito educativo, a las modas de la misma sociedad moderna y todo lo señalado es básico para el otorgamiento una óptima educación. A su vez González (2019), reafirma el desempeño como

vital en la educación integral de los alumnos, ya que una eficaz gestión de la organización facilita el clima institucional apropiado para el aprendizaje.

El análisis de Cruz (2020) revela que un desempeño organizacional exitoso permite la innovación pedagógica, ya que las instituciones pueden adoptar nuevas metodologías de enseñanza y tecnología en el aula. Esta fomenta un mejor rendimiento académico y crea estudiantes más preparados y competitivos que están listos para los desafíos del siglo XXI.

Además, Zambrano (2016); expresa que también existe una correlación entre el desempeño organizativo y la equidad educativa puesto que la distribución correcta de los recursos garantiza que todos y cada uno de los espacios de la organización cuente con lo que requiera para la ejecución correcta de sus funciones, de modo que no puedan generarse diferencias en dicho proceso.

Además, Gómez (2021) argumenta que el rendimiento organizacional afecta significativamente a la motivación y el compromiso de los profesores. Al crear un entorno laboral saludable, los docentes se involucran en el trabajo en equipo, la capacitación constante y el desarrollo profesional, lo que genera una enseñanza más eficiente y orientada hacia la exposición.

Para terminar, para Navarro (2019) el rendimiento organizacional es importante para la institucionalización sostenible que dura ya que la correcta administración de los recursos económicos, humanos y materiales existe para que las instituciones continúen con éxito y obteniendo logros más significativos.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño organizacional

Como se ha explicado anteriormente, las dimensiones del desempeño organizacional en una institución educativa son variadas y cubren no solo los aspectos estructurales, sino también los funcionales. Por tanto, todas ellas proporcionan un amplio campo de análisis sobre cómo funciona una organización educativa y cómo mejorar su rendimiento para conseguir las metas propuestas.

Por otro lado, Martínez y Gómez (2020), mencionan una primera dimensión, la cual nombran como dimensión estratégica, que se refiere a la planeación, toma de decisiones y la reacción y adaptación ante los cambios interno y externos a la organización. Por lo que la planeación y toma de decisiones deberá estar vinculada a un plan estratégico, el cual planteará cómo se encuentra la institución en relación con sus objetivos institucionales a largo plazo y los cambios realizados en su contexto social, económico y educativo.

Otra dimensión clave es la dimensión operativa, que según Pérez & López (2019), puede definirse como la forma en que se administra eficazmente el material humano y financiero. Esto indica cualesquiera buenas actuaciones organizacionales como enseñanza, aprendizaje, recursos utilizados para lograrlo eficazmente.

En tercer lugar, Rojas (2021) destaca la dimensión pedagógica. Aquí se puede mencionar el nivel de calidad de los diferentes procesos educativos en la organización. Aparte de la calidad de la del aprendizaje en el salón de clases, también podemos mencionar la calidad de la implementación de nuevas metodologías y tecnologías, el currículo y la educación continuada de docentes y

otro personal. Esta cualidad es esencial para asegurarse de que los estudiantes reciban una educación de alta calidad que se ajuste a las demandas del mercado.

Por su parte, la tercera está vinculada a la dimensión cultural propuesta por García (2018), los valores, creencias y normas de conducta que imperan en la institución. En este sentido, un clima organizacional positivo fomenta el respeto, la colaboración y el compromiso de todas las personas con la institución. Estos aspectos son esenciales para un buen funcionamiento.

En lo que respecta a la dimensión relacional, para Sánchez (2020), la interacción de los distintos miembros de la comunidad educativa, los estudiantes, profesores, padres y el personal administrativo, son relevantes en el funcionamiento de la organización. Un cuerpo administrativo que logre desempeñarse bien impulsa relaciones sanas y una comunicación efectiva, lo que aumenta la posibilidad de un aprendizaje y trabajo en equipo efectivos.

Según Mendoza, (2021) otra dimensión crítica es la dimensión de innovación y desarrollo. Se refiere a la medida en que una institución ha mejorado su capacidad para incorporar nuevas tecnologías, metodologías y estrategias que mejoran los procesos administrativos y de enseñanza. La innovación es necesaria para garantizar que una determinada institución este al día con el desarrollo tecnológico y de enseñanza más reciente. esto también asegura que la calidad del servicio educativo al público mejore.

Finalmente, la dimensión de la sostenibilidad es identificada por Torres (2019), la cual se refiere a la capacidad de la institución para perseverar sus actividades a lo largo del tiempo de forma eficiente

y equitativa. Además, implica una adecuada inversión de recursos, pero también la existencia de prácticas para garantizar la viabilidad financiera y operativa a largo plazo.

2.3. Bases filosóficas

Constructivismo: Por otra parte, el segundo enfoque es conocido como constructivismo, un movimiento filosófico que sostiene que el conocimiento es construido socialmente. Implica recopilar información de procesos interactivos y experiencial. Dentro de la educación, el constructivismo se diferencia por incitar al aprendizaje interactivo y la influencia del alumno en el reinado teaching-learning. Por lo tanto, según esta perspectiva, un liderazgo eficaz debe crear condiciones, en las cuales los profesores y los estudiantes cooperarían, reflexionarían y construirían el conocimiento juntos. Como resultado, se haría un salto de calidad en cuanto al rendimiento organizativo.

Humanismo: el humanismo trata sobre centrar el valor y la dignidad del humano. En el ámbito de la educación, el humanismo se refiere a que la educación se enfoque en el aprendiz, su necesidad, interés y capacidad. Bajo la calidad del liderazgo educativo desde una perspectiva humanista se considera en qué medida se puede permitir y cultivar el desarrollo de individuos dentro de una escuela. Este enfoque lleva un ambiente educativo positivo y un rendimiento organizacional mejor estructurado.

Teoría Crítica: cualquier concepción de una teoría crítica comúnmente tiene dos características. por un lado, parece querer contribuir a la realización de un ideal, pero al mismo tiempo cree que los individuos están orientados de manera apropiada, inscritos por Cowan apud en Ranson y Stewart citados en Brown, Amna y Aftab en la introducción a la acción individual para alcanzar ese ideal. En el ámbito educativo, la teoría crítica se preocupa por incentivar la justicia social, al abordar el estatus quo de desigualdad en el sistema educativo. La calidad significa liderazgo que realzca estos valores, y esta dimensión de la calidad implica que los líderes en educación son

agentes de cambio que tienen la tarea de facilitar condiciones de aprendizaje en las cuales todos los estudiantes, especialmente los estudiantes menos aventajados puedan cumplir su potencial.

Pragmatismo: el enfoque filosófico del pragmatismo se centra en la acción y en los resultados reales de las ideas. Por lo tanto, en el ámbito educativo, los líderes deben utilizar la prueba de fuego para probar cualquier teoría o práctica a través de la facultad de mejorar el rendimiento de aprendizaje y de la institución entera. Realmente, un líder educativo debe ser pragmáticos en sus arreglos para as' encontrar muestras efectivas a los desafíos a que enfrenta, probar varias ideas que constantemente se cambiando a través de procedimientos, y probar a la solución final.

2.4. Definición de términos básicos

Liderazgo. Proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de personas para alcanzar un determinado objetivo. Northouse, (2018).

Desempeño organizacional. La capacidad de una organización para lograr objetivos y metas efectiva y seriamente. Robbins & Judge, (2019).

Liderazgo transformacional. Una clase de liderazgo destinado a motivar a los seguidores a trascender sus intereses para el bien del grupo. Bass & Riggio, (2006).

Clima escolar. Se refiere a la atmósfera general de una escuela, que comprende relaciones interpersonales y ambiente de trabajo. Hoy & Miskel (2013).

Gestión del cambio. Se trata del proceso de planificar y llevar a cabo cambios dentro de una organización para mejorar su rendimiento. Kotter, (1996).

Desarrollo profesional. Se refiere a la formación continua que los educadores reciben para apoyarles para que sus habilidades profesionales mejoren. Darling-Hammond (2006).

Liderazgo distributivo. Se define como el liderazgo que considera el proceso de liderar como un proceso de responsabilidad colectiva compartida entre varios miembros de la organización. Spillane, (2006).

Teoría del capital humano. Al nivel más básico, este modelo asume que la inversión en la educación y la capacitación de una persona se reflejará en la mayor productividad y, a su vez, en el crecimiento económico. Becker, (1993).

Inclusión educativa. Refiere a la práctica educativa en la que todos los estudiantes son educados en un ambiente común, independientemente de las discapacidades y habilidades. Ainscow & Miles (2008).

Evaluación del desempeño. Proceso de medición de la eficiencia y eficacia de los empleados y la empresa en general. Aguinis, (2013).

Innovación educativa. Se refiere a la introducción de ideas, métodos o productos completamente nuevo y original en la educación en el entorno existente. Fullan, (2013).

Teoría de sistemas. En el contexto de organización formal, es un enfoque académico multidisciplinario para estudiar y la constelación de fenómenos que surge de las interacciones entre los componentes de un sistema. Senge (2006).

Eficacia escolar. Es la capacidad que tiene una escuela en suministrar calidad en la educación y lograr los resultados deseados en sus alumnos. Reynolds & Teddlie, (2000).

Motivación. Es aquello que activa a una persona a desempeñarse de cierta manera en un contexto educativo u organizacional. Deci & Ryan, (2000).

Empoderamiento. Es el proceso en donde los empleados disponen de mayor control sobre su empleo y tiene decisión en la institución. Conger & Kanungo, (1988).

2.4.Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

La dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

La dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Ética y moral	- Actúa de forma honesta - Promueve una cultura de justicia e igualdad	5	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Toma de decisiones	Decide basado en principios éticos	5	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16

	• Actúa con integridad en su gestión diaria			
Manejo de conflictos	• Aborda los conflictos en forma oportuna • Maneja desacuerdos con imparcialidad	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Calidad de liderazgo		15	Bajo Medio Alto	12 -23 24 -35 36 -48

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dimensión estratégica	• La I.E tiene objetivos estratégicos claros • Las decisiones estratégicas se basan en análisis de datos	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Dimensión operativa	• Se ejecutan de manera eficiente y puntual • Se ajustan a las políticas y procedimientos establecidos	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Dimensión pedagógica	• El líder promueve la implementación de prácticas pedagógicas • Asegura los recursos pedagógicos	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Desempeño organizacional		15	Bajo Medio Alto	16 -26 27 -37 38 -48

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de estudio

De acuerdo con la clasificación propuesta por Sánchez y Reyes en 2002, la presente investigación, según la naturaleza del problema, es sustantiva ya que se refiere a problemas teóricos y correlacional, ya que está relacionada con la correlación, determina la medida en que una muestra de sujetos caracterizados por los valores de las variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población es el último de los elementos a considerar. Todo, en su conjunto, sobre lo cual se realiza la búsqueda. Por otro lado, Acuña la describe como: “Un grupo finito o infinito de seres humanos, cosas o elementos que posees algo en común”.

Está formada por 34 docentes y trabajadores administrativos de I.E. Privada El Buen Pastor.

Tabla 3. Población del estudio

Estamento docente	Subpoblación
Inicial	3
Primaria	13
Secundaria	10
Auxiliares y administrativos	8
Total	34

3.2.2. Muestra

La muestra será censal, es decir se consideran a todo el personal de la I.E

Tabla 4. Muestra del estudio

Estamento docente	Subpoblación
Inicial	3
Primaria	13
Secundaria	10
Auxiliares y administrativos	8
Total	34

3.3.Método de investigación

Método: deductivo, porque, con los datos encontrados con los instrumentos, elabora una base teórica de análisis del objeto de estudio. También la operacionalización de las variables y la discusión entre los datos estaban dadas en función de la construcción hecha sobre las bases con los instrumentos encontrados. (Hernández et al., 2010).

3.4. Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

- 1) Técnica: se utilizó la encuesta como técnica de la presente investigación
- 2) Instrumento: el Cuestionario como instrumento aplicado
- 3) Variable: se midió la variable calidad del liderazgo a partir de escala de Likert.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Calidad del Liderazgo
Autor:	Vega Neyra Carlos Humberto
Procedencia:	Huacho- Perú
Administración:	Individual y colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos
 Edad: Docentes de la I.E. El Buen Pastor-Barranca, 2024

4) Variable: se midió la variable Desempeño organizacional a partir de escala de Likert.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original : Cuestionario para la variable Desempeño organizacional
 Autor: Vega Neyra Carlos Humberto
 Procedencia: Huacho- Perú
 Administración: Individual y colectiva
 Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos
 Edad: Docentes de la I.E. El Buen Pastor-Barranca, 2024

a) Validez del instrumento

Validez del cuestionario sobre la variable. Sera sometido a criterio de un cuestionario por un grupo de Jueces Expertos, conformados entre Magíster y Doctor en Educación que laboran en la UNJFSC.

Tabla 5. Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5.Método de análisis de datos

a. Descriptiva

Luego de recolectar los datos, se procedió a su procesamiento a través de la elaboración de tablas y gráficos estadísticos a través de Soportes Estadísticos SPSS. Una vez obtenidos los resultados, se needdidaos, luego el procesamiento ha sido realizado con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos en SPSS.

b. Inferencial

Se someterá a prueba:

- Las Hipótesis
- Análisis de los cuadros de doble entrada
- Coeficiente de correlación de Spearman,

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 6. Calidad de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	6	17,6
	Bajo	2	5,9
	Medio	26	76,5
	Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

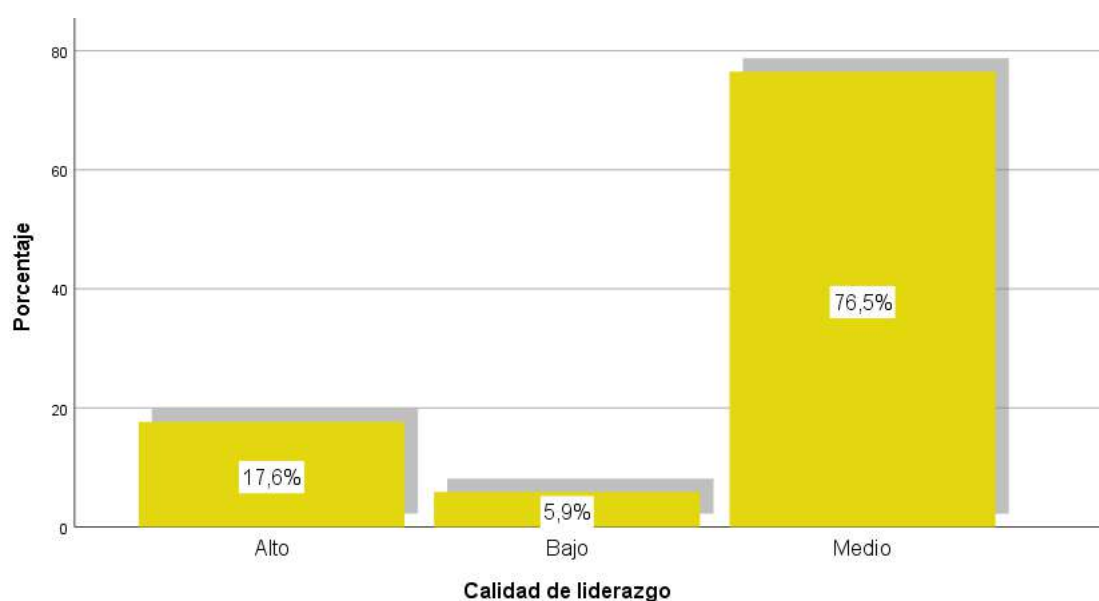


Figura 1. Calidad de liderazgo

De la fig. 1, un 76,5% de docentes y personal administrativo alcanzaron un nivel medio en la variable calidad del liderazgo, un 17,6% un nivel alto y un 5,9% un nivel bajo.

Tabla 7. Ética y moral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	6	17,6
	Bajo	2	5,9
	Medio	26	76,5
	Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

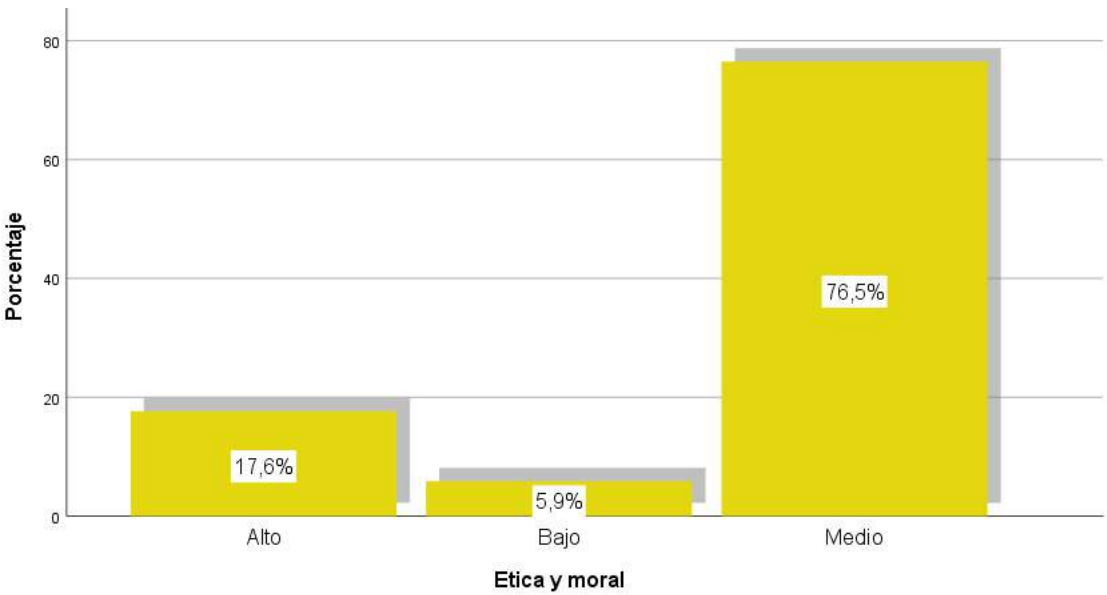


Figura 2. Ética y moral

De la fig. 2, un 76,5% de docentes y personal administrativo alcanzaron un nivel medio en la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo, un 17,6% un nivel alto y un 5,9% un nivel bajo.

Tabla 8. Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	12	35,3
	Bajo	2	5,9
	Medio	20	58,8
	Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

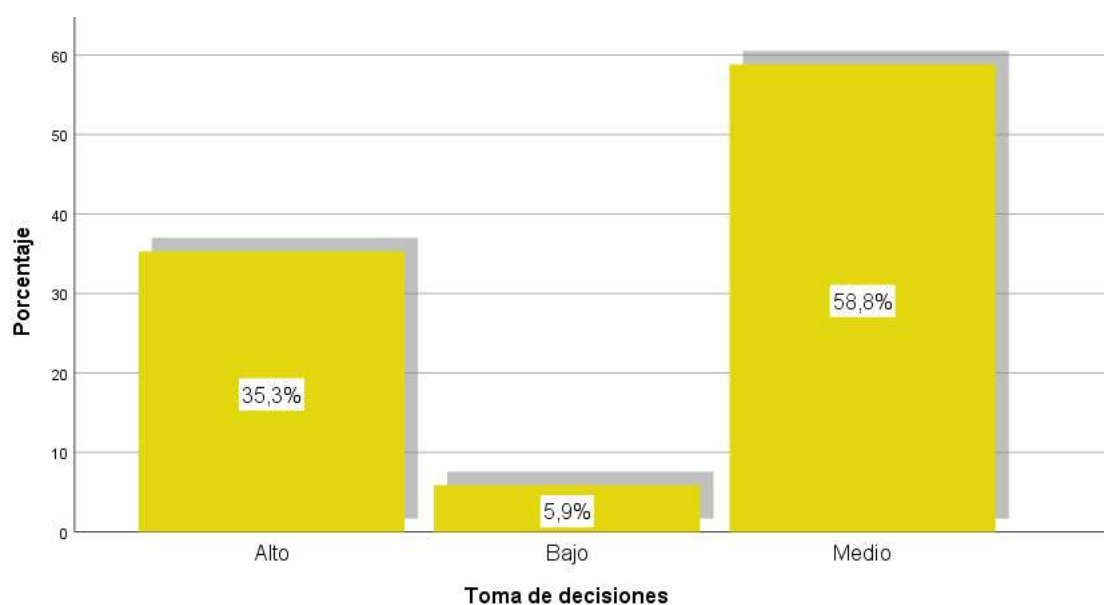


Figura 3. Toma de decisiones

De la fig. 3, un 58,8% de docentes y personal administrativo alcanzaron un nivel medio en la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo, un 35,3% un nivel alto y un 5,9% un nivel bajo.

Tabla 9. Manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	13	38,2
	Bajo	2	5,9
	Medio	19	55,9
	Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

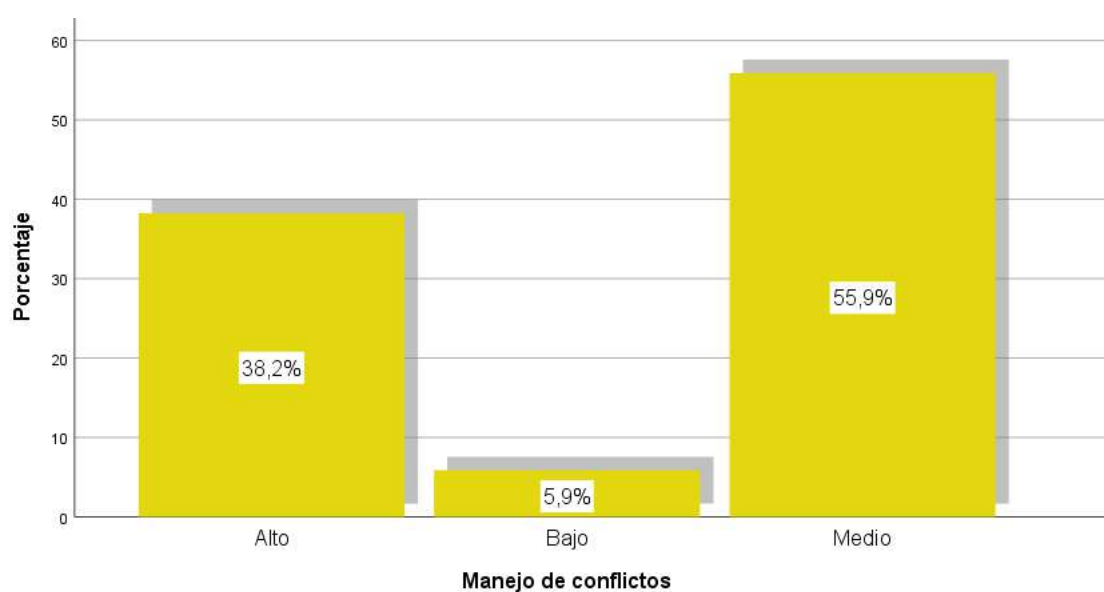


Figura 4. Manejo de conflictos

De la fig. 4, un 55,9% de docentes y personal administrativo alcanzaron un nivel medio en la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo, un 38,2% un nivel alto y un 5,9% un nivel bajo.

Tabla 10. Desempeño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	5	14,7
	Bajo	2	5,9
	Medio	27	79,4
	Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

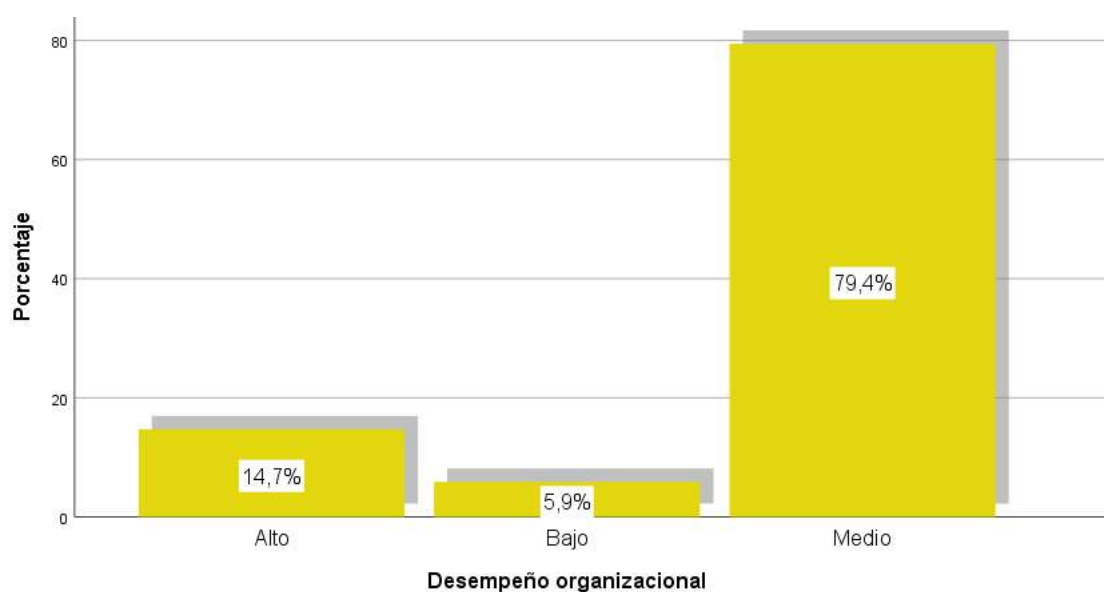


Figura 5. Desempeño organizacional

De la fig. 5, un 79,4% de docentes y personal administrativo alcanzaron un nivel medio en la variable Desempeño organizacional, un 14,7% un nivel alto y un 5,9% un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Ha: La calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

H0: La calidad del liderazgo no se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Tabla 11. La calidad del liderazgo y el desempeño organizacional

Correlaciones

		Calidad de liderazgo		Desempeño organizacional
Rho Spearman	de Calidad de liderazgo	Coeficiente correlación	de 1,000	,611 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño organizacional	Coeficiente correlación	de ,611 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla presentada, se obtiene una correlación de $r=0,611$, con un valor $Sig<0,05$ lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa y a rechazar la nula. Por lo tanto, la intensidad se ubica como buena, se entiende que estas dos variables están relacionadas en igual medida con la intensidad mencionada.

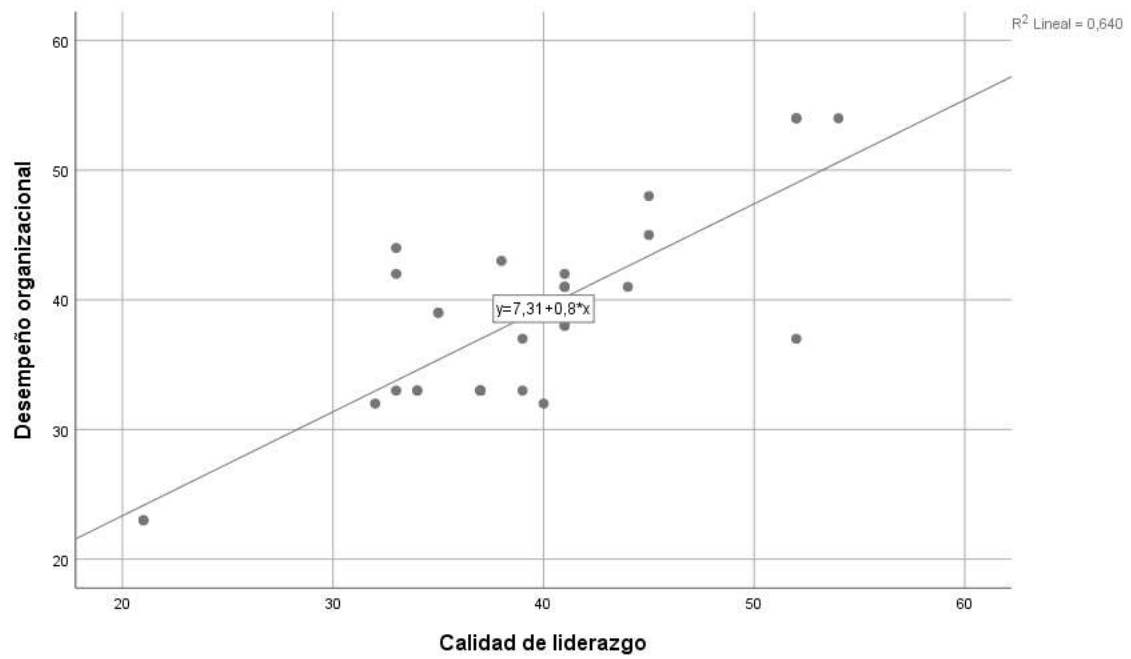


Figura 6. La calidad del liderazgo y el desempeño organizacional

Hipótesis específica 1

Ha: La dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Ho: La dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo no se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Tabla 12. La ética y moral y el desempeño organizacional

Correlaciones

			Ética y moral	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Etica y moral	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

En la tabla anterior, la correlación es de $r=0,661$, y el $Sig<0,05$ por lo que se aceptaba la hipótesis alternativa y se rechazaba la nula. Así entonces, se demostró que existe una relación de intensidad buena entre la dimensión ética y moral en el ámbito de la calidad del liderazgo y desempeño organizacional.

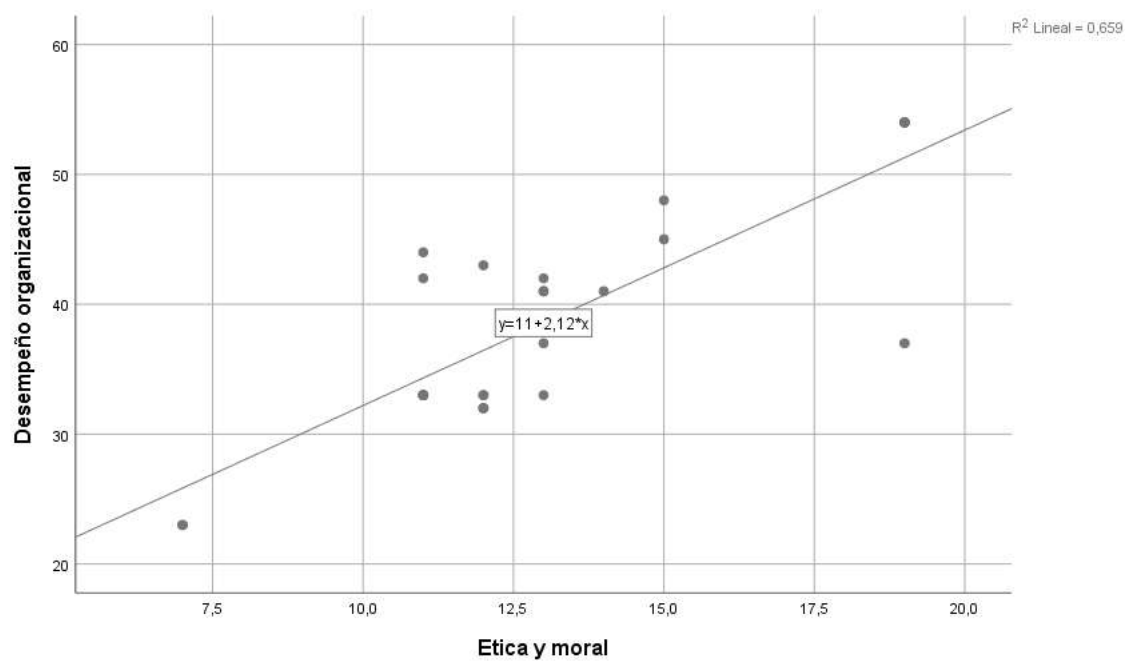


Figura 7. La ética y moral y el desempeño organizacional

Hipótesis específica 2

Ha: La dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

H0: La dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo no se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Tabla 13. La toma de decisiones y el desempeño organizacional

Correlaciones

		Toma de decisiones		Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,472*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,472*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Como se mencionó anteriormente en la tabla, la correlación es de $r=0,472$ con un valor $Sig<0,05$ lo que implica el rechazo a la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Se puede ver que existe una fuerte relación moderada entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo con el desempeño organizacional.

.

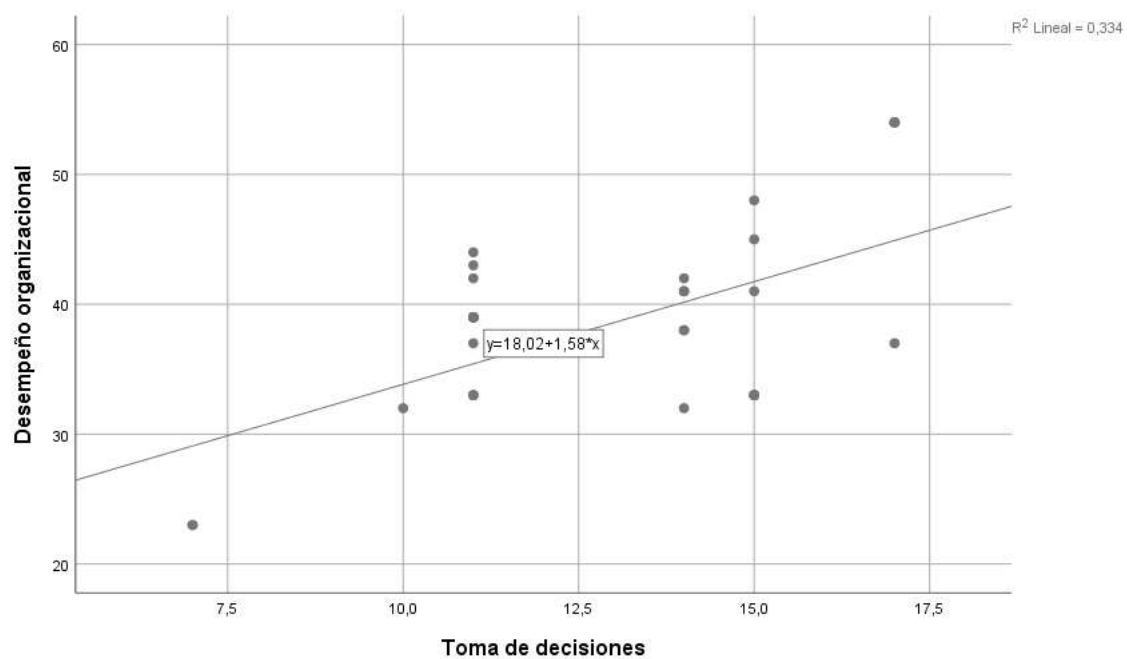


Figura 8. La toma de decisiones y el desempeño organizacional

Hipótesis específica 3

H_a: La dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

H₀: La dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo no se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Tabla 14. Manejo de conflictos y el desempeño organizacional

Correlaciones

			Manejo de conflictos	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Asimismo, en la tabla se presenta una correlación en R de 0,686, así como un valor Sig<0,05, manejo de conflictos, de manera que se acepta la hipótesis alternativa mientras se rechaza la nula. Por ende, se evidenció que hay una relación con intensidad buena en la dimensión manejo de conflictos concreta de calidad de liderazgo y el desempeño organizacional.

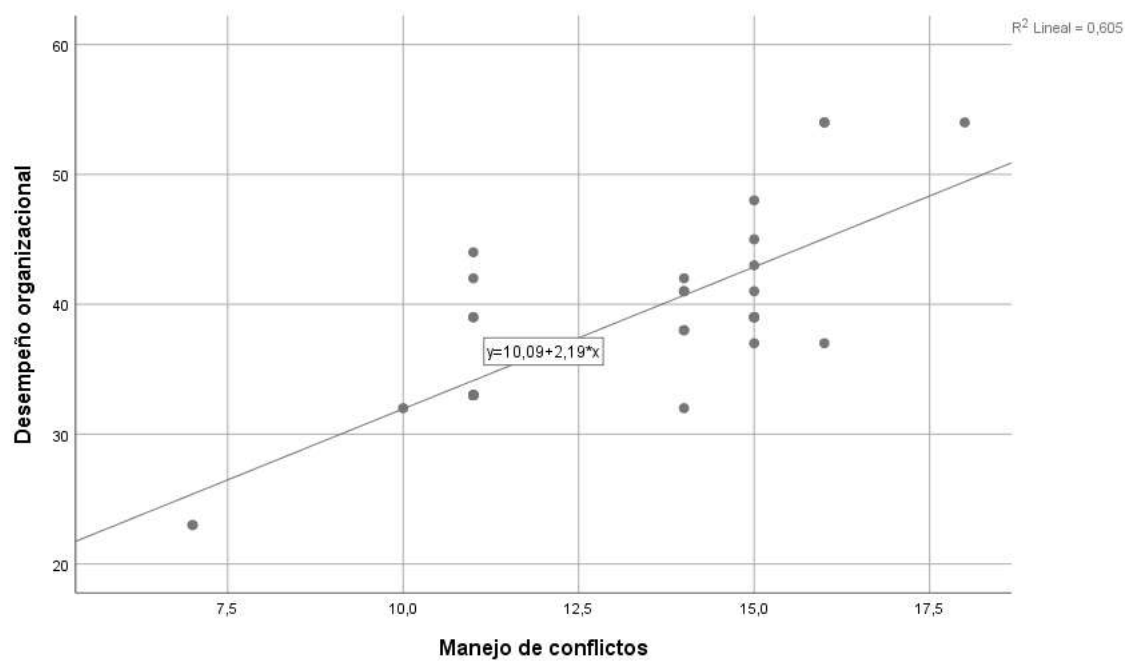


Figura 9. Manejo de conflictos y el desempeño organizacional

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de los resultados

Los resultados del presente estudio han confirmado el vínculo de intensidad buena entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la I.E. “El Buen Pastor” de Barranca, en el año 2024. Se trata, por tanto, de una conclusión recurrente en la literatura nacional e internacional que señala la influencia directa de la figura de liderazgo en la actualización del funcionamiento institucional y el cumplimiento de las metas educativas. Países como México, Brasil, Colombia, entre otros, presentan las mismas conclusiones.

En un plano internacional, Leithwood y Jantzi afirman que el liderazgo escolar constituye el segundo factor determinante en la consecución del alto desempeño de una institución escolar, después de los docentes. Según los autores, el liderazgo ha demostrado ser un aspecto relacionado con la cohesión organizativa, cultura del clima laboral y de buena gestión e institucional rendimiento, lo cual es coherente con los hallazgos con los que se trabajó en el presente estudio.

En el ámbito nacional, Flores, en un estudio aplicado en instituciones públicas de Lima Metropolitana, afirmó que existe un vínculo significativo positivo entre el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño de la organización, sobre todo cuando el líder se desempeña como orientador pedagógico, fomentador del trabajo colaborativo y garante de la realización de los objetivos estratégicos. Esto corrobora la similitud de los resultados encontrados en la I.E. “El Buen Pastor”.

En cuanto al apartado ético y moral respecto del liderazgo, el presente estudio también fue el que halló con alguna buena intensidad de relación al

desempeño organizacional. Al respecto, Fullan (2003) argumenta que el liderazgo ético se instala en un elemento de cambio para una educación sostenible, en tanto promueve valores como la responsabilidad, la equidad y la integridad en la dirección escolar. Similares resultados tuvo el ámbito nacional en las tesis reseñadas sobre Zárate, quien encontró que los líderes escolares que practican liderazgo ético con principios fortalecen la confianza organizacional y generan mayor compromiso del personal, lo que, en consecuencia, mejora el desempeño colectivo.

Por otra parte, se encontró un vínculo de intensidad moderada entre la dimensión toma de decisiones y el desempeño organizacional, lo que parece sugerir oportunidades de mejora en la institución. Según la literatura internacional, Hallinger(2011) advierte que la toma de decisión centralizada y vertical limita la efectividad organizacional. En contraposición, la autoridad participativa e informada propician un direccionamiento más efectivo y adaptativo. En la misma línea, Vargas (2020) observó en su estudio con instituciones de educación de Piura, que la participación de los docentes en la decisión lleva a sentirse más dueños de sus instituciones, y su efectividad se ve incrementada. Entonces, un nivel moderado en esta dimensión podría explicarse por una toma de decisión poco democrática o informada.

Finalmente, se encontró que el correcto manejo de problemas y el desempeño organizacional están reportados en una buena relación de intensidad. Al respecto, Bolívar (2012) señala que los líderes efectivos no son los que simplemente evitan los conflictos, sino que, contrariamente, son aquellos que los confrontan de forma positiva mediante el diálogo y la mediación, entre otros recursos, lo que equivale a reconocer el rol preponderante que las políticas y acciones institucionales desempeñan en el fortalecimiento del clima. De acuerdo a nivel nacional, Cáceres (2023) halló que el uso de estrategias de resolución pacífica de conflictos incrementó la satisfacción laboral y disminuyó la rotación del personal en instituciones de educación básica en Arequipa reflejándose en una mejora del desempeño organizacional. Los antecedentes previamente presentados

son coherentes con el presente hallazgo, ya que a mayor manejo adecuado de los conflictos laborales, mejor serán las relaciones laborales.

Para finalizar, los hallazgos del estudio se relacionan internamente de una manera coherente con la literatura revisada (nacional e internacional) ya que ponen de manifiesto que un liderazgo escolar de calidad nacional —ético, con enfoque participativo y en el bienestar institucional— tiene un impacto directo positivo en el desempeño organizacional; no obstante, dimensión de la toma de decisiones abordada aún necesita más enfoque, una vez que este se vuelve crucial a la contribución de la fortaleza institucional para una respuesta al contexto más colaborativa, ágil y efectiva.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación de intensidad buena entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Segundo: Existe relación de intensidad buena entre la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Tercero: Existe la relación de intensidad moderada entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

Cuarto: Existe la relación de intensidad buena entre la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.

6.2. Recomendaciones

Primero: Se recomienda formar a los directivos en liderazgo transformacional, de manera que exista un ambiente organizacional en el que se fomente el involucramiento del personal directivo, administrativo y profesores, lo cual incidirá en la motivación, el compromiso institucional y la congruencia con la misión institucional, logrando así que la cultura organizacional sea más cohesiva.

Segundo: Mejorar la calidad de liderazgo se refiere a promover una comunicación efectiva y horizontal. La recomendación para este fin radica en el establecimiento de reuniones pedagógicas fijas, plataformas de comunicación institucional y espacios de diálogo en los que se tomen en cuenta las ideas de todos los actores educativos, lo cual influye de forma directa en la productividad colectiva.

Tercero: Los mecanismos de evaluación del liderazgo directivo y el desempeño organizacional deben institucionalizarse a través de procesos formativos. En la creación de instrumentos de autoevaluación y coevaluación, con retroalimentación continua, se podrán mejorar las prácticas de liderazgo.

Cuarto: Una estrategia es, entonces, articular planes de formación continua para docentes que, junto con los propios docentes, estén vinculados a los objetivos institucionales en sus respectivos ámbitos de influencia, habilitados con un liderazgo que impulse la mejora del desempeño pedagógico como una forma de pensarlos¹. En todo caso, el liderazgo se vuelve pedagógico, no solo se convierte en estratégico, pero, también, es directamente responsable por la calidad educativa, y los logros de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications (4th ed.)*. . Free Press.
- Bennis, W. (2009). *On Becoming a Leader*. Basic Books.
- Bezmalinovic, S. (2021). *Tesis: Impacto del Ejercicio del Liderazgo sobre el Clima Laboral y el Desempeño en Sucursal Valparaíso del Banco FinanChile desde la perspectiva de sus colaboradores*. Santiago. Chile: Universidad de Chile.
- Ceballos, L. (2017). *El impacto del desempeño organizacional en la calidad educativa*. Revista Educativa Latinoamericana, 45(2), 12-34.
- Changanaquí, M., & Huapaya, G. (2017). *Tesis: Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Lima. Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1988). *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. The Academy of Management Review, 13(3), 471-482.
- Cruz, M. (2020). *Innovación pedagógica y gestión organizacional en escuelas*. Editorial Educare.
- Daft, R. (2018). *The Leadership Experience (7th ed.)*. Cengage Learning.
- Díaz-Méndez, M., & Gummersson, E. (2012). *Value Co-Creation and University Teaching Quality: Consequences for the European Higher Education Area (EHEA)*. Journal of Service Management, 23(5), 571-592.

- Fairhurst, G., & Connaughton, S. (2014). *Leadership: A Communication Perspective*. Leadership, 10(1), 7-35.
- Gairín, J. (2018). *Gestión del desempeño en instituciones educativas*. Editorial Santillana.
- García, R. (2018). *Clima organizacional y cultura en instituciones educativas*. Revista Educación y Sociedad, 18(2), 23-37.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
- Gómez, A. (2021). *La importancia del desempeño organizacional en la motivación docente*. Revista de Gestión Educativa, 17(1), 56-68.
- González, J. (2019). *Desempeño organizacional y desarrollo integral en instituciones educativas*. Revista Iberoamericana de Educación, 75(4), 89-102.
- Grint, K. (2010). *Leadership: A Very Short Introduction*. Oxford University Press.
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading*. Harvard Business School Press.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2012). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey-Bass.
- Latorre, M. (2015). *El desempeño organizacional y su impacto en el éxito escolar*. Revista Iberoamericana de Educación, 69(1), 56-75.
- Lewicki, R., Barry, B., & Saunders, D. (2016). *Negotiation (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development (6th ed.)*. Cengage Learning.
- Martínez, A., & Gómez, L. (2020). *Planificación estratégica en organizaciones educativas*. Revista Iberoamericana de Gestión Educativa, 12(1), 45-60.

- Martínez, E. (2023). *Tesis: El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN*. Riobamba. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- McCleskey, J. (2014). *Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development*. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117-130.
- Mendoza, J. (2021). *Innovación y desarrollo en la gestión de instituciones educativas*. *Revista Internacional de Educación y Tecnología*, 34(3), 98-115.
- Mora, J. (2017). *Tesis: Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Muñoz, C. (2016). *La influencia del docente en el desempeño escolar*. Ediciones Universitarias.
- Navarro, E. (2019). *Sostenibilidad y desempeño en instituciones educativas*. Editorial Santillana.
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Sage Publications.
- Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. Sage Publications.
- Ocupa, A., & Quinto, J. (2024). *Tesis: Trabajo de Investigación presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestría en organización y Dirección de personas*. Lima. Perú: Universidad ESAN.
- Olivera, H. (2023). *Tesis: Liderazgo y su relación con el desempeño gerencial desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 5168 – Rosa Luz. Distrito de Puente Piedra*. Lima. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Paredes, V. (2018). *La gestión organizacional en tiempos de cambio en la educación*. Editorial Andina.
- Pérez, M., & López, P. (2019). *Gestión eficiente de recursos en el ámbito educativo*. Editorial Universitaria.

- Pérez, S. (2020). *Evaluación continua del desempeño organizacional en centros educativos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Management (13th ed.)*. Pearson.
- Rojas, E. (2021). *Dimensiones pedagógicas del desempeño organizacional en escuelas*. Revista de Educación y Pedagogía, 29(1), 56-75.
- Rondón, L. (2020). *Tesis: El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*. Manizales. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ruiz, J. (2019). *Gestión integral en instituciones educativas: Claves para el éxito organizacional*. Revista de Gestión Escolar, 12(3), 45-62.
- Sánchez, T. (2020). *Relaciones interpersonales y desempeño organizacional en instituciones educativas*. . Editorial Académica.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). *How to Choose a Leadership Pattern*. Harvard Business Review.
- Tobón, S. (2017). *Desempeño organizacional en el ámbito educativo: Una visión integradora*. . Bogotá: Editorial Educativa.
- Torres, V. (2019). *Sostenibilidad en la gestión de instituciones educativas*. Revista de Administración y Gestión, 22(2), 89-101.
- Vargas, P. (2021). *Tesis: El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. Ambato. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Pearson.
- Zambrano, S. (2016). *Equidad y desempeño en la gestión escolar*. Revista de Educación y Sociedad, 23(3), 45-59.

5.2. Fuentes bibliográficas

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Pearson.
- Ainscow, M., & Miles, S. (2008). Developing inclusive education systems: A comparative analysis of 15 countries. *Journal of Education for Students Placed at Risk*, 13(2), 109-131.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300-314.
- Fullan, M. (2013). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Reynolds, D., & Teddlie, C. (2000). *The international handbook of school effectiveness research*. Routledge.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DEL LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EL BUEN PASTOR - BARRANCA, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
<u>Problema general</u> ¿Cómo se da la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024? <u>Problemas específicos</u> ¿Cómo se da la relación entre la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024? ¿Cómo se da la relación entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.? ¿Cómo se da la relación entre la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024?	<u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. <u>Objetivos específicos</u> Determinar la relación entre la dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. Establecer la relación entre la dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. Determinar la relación entre la dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo y el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.	<u>Hipótesis general</u> La calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. <u>Hipótesis específicas</u> La dimensión ética y moral dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. La dimensión toma de decisiones dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024. La dimensión manejo de conflictos dentro de la calidad del liderazgo se relaciona con el desempeño organizacional en la Institución Educativa El buen pastor- Barranca, 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Calidad del Liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices
			Ética y moral	- Actúa de forma honesta - Promueve una cultura de justicia e igualdad	5	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Toma de decisiones	- Decide basado en principios éticos - Actúa con integridad en su gestión diaria	5	
			Manejo de conflictos	- Aborda los conflictos en forma oportuna - Maneja desacuerdos con imparcialidad	5	
			Total		12	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Desempeño organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices
			Dimensión estratégica	- La I.E tiene objetivos estratégicos claros - Las decisiones estratégicas se basan en análisis de datos	5	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces
			Dimensión operativa	Se ejecutan de manera eficiente y puntual	5	

				• Se ajustan a las políticas y procedimientos establecidos		N: Nunca
			Dimensión pedagógica	• El líder promueve la implementación de prácticas pedagógicas • Asegura los recursos pedagógicos	5	
			Total		15	

MATRIZ DE DATOS

N	Calidad de liderazgo																	Desempeño organizacional																				
	Etica y moral						Toma de decisiones						Manejo de conflictos						ST1	Dimensión estratégica						Dimensión operativa						Dimensión pedagógica						ST2
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3		1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3	
1	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
2	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
3	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	2	2	4	4	4	16	52	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	2	2	4	4	4	16	54
4	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	37	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
5	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	2	2	4	4	4	16	52	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	2	2	4	4	4	16	54
6	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41
7	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	21	3	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	23
8	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	37	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
9	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	37	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
10	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	37	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
11	3	2	4	2	2	13	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	39	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
12	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41
13	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
14	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
15	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	2	2	4	4	4	16	52	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	2	2	4	4	4	16	54
16	3	2	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	2	3	2	2	2	11	37	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
17	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
18	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33
19	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	21	3	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	7	23
20	3	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	39	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	39
21	3	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	39	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	39
22	3	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	4	4	2	15	39	3	3	3	3	2	14	2	1	3	3	2	11	2	3	3	2	2	12	37
23	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44	3	3	3	3	3	15	1	1	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	41
24	3	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	35	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	39
25	3	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	35	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	39
26	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41	2	3	3	3	3	14	2	1	3	3	3	12	2	1	3	3	3	12	38
27	3	1	4	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	34	3	1	3	3	2	12	2	1	3	3	2	11	2	1	3	2	2	10	33
28	3	1	4	2	2	12	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	34	3	1	3	3	2	12	2	1	3	3	2	11	2	1	3	2	2	10	33
29	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	2	2	4	4	4	16	52	4	2	2	2	4	14	2	2	2	2	4	12	2	3	2	2	2	11	37
30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	1	3	3	3	13	48
31	2	1	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	40	2	1	1	1	3	8	2	1	3	3	3	12	2	1	3	3	3	12	32
32	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	3	3	3	3	2	14	4	4	4	2	18	2	3	3	2	2	12	44	
33	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	33	3	4	4	4	2	17	2	3	3	3	2	13	2	3	3	2	2	12	42
34	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	41	2	3	3	3	3	14	2	1	3	3	3	12	2	1	3	3	3	12	38

ESCUELA DE POSGRADO



INSTRUMENTO 01

VARIABLE CALIDAD DEL LIDERAZGO

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Ética y moral		4	3	2	1
1.	El líder de la institución actúa de manera honesta en todas sus decisiones.				
2.	El líder promueve una cultura de justicia e igualdad en la institución.				
3.	El líder es ético y respeta la dignidad y los derechos de todos los involucrados.				
4.	El líder orienta sus decisiones al bienestar de la comunidad educativa.				
5.	El líder fomenta un ambiente de transparencia en la gestión institucional.				
Toma de decisiones		4	3	2	1
6.	El líder toma decisiones basadas en principios éticos.				
7.	El líder fomenta un ambiente de respeto y justicia.				
8.	El líder actúa con integridad en su gestión diaria.				
9.	El líder promueve la honestidad entre los miembros de la institución.				
10.	El líder muestra coherencia entre sus valores y sus acciones.				
Manejo de conflictos		4	3	2	1
11.	El líder aborda los conflictos de manera oportuna y efectiva.				
12.	El líder impulsa mecanismos de diálogo para resolver los conflictos de manera pacífica.				
13.	Escucha a quienes están involucrados y evalúa sus opiniones en el proceso de toma de decisiones.				
14.	El líder maneja los desacuerdos con imparcialidad y equidad.				
15.	El líder promueve un ambiente de diálogo para prevenir conflictos.				



ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO 02

VARIABLE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

Dimensión estratégica		4	3	2	1
16.	La institución tiene objetivos estratégicos claros y bien definidos.				
17.	El líder establece prioridades alineadas con la visión de la institución.				
18.	La planificación estratégica se revisa y ajusta periódicamente para mejorar los resultados.				
19.	Los datos y la evidencia indican cómo se toman las decisiones a nivel estratégico.				
20.	El liderazgo sigue y controla la actividad operativa de la institución.				
Dimensión operativa		4	3	2	1
21.	Las tareas operativas en la institución se ejecutan de manera eficiente y puntual.				
22.	Los recursos disponibles son utilizados de manera óptima para el funcionamiento diario.				
23.	A través del liderazgo se promueve una coordinación eficiente entre los departamentos de la institución.				
24.	Las actividades operativas se ajustan a las políticas y procedimientos establecidos.				
25.	La toma de decisiones claves se puede llevar a cabo con mayor intervención de la comunidad.				
Dimensión pedagógica		4	3	2	1
26.	El líder promueve la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras.				
27.	Los docentes reciben apoyo continuo para mejorar su desempeño pedagógico.				
28.	La institución fomenta la actualización constante en metodologías de enseñanza.				
29.	Se garantiza que el currículo esté alineado con las necesidades educativas actuales.				
30.	El liderazgo asegura que los recursos pedagógicos sean adecuados y accesibles.				